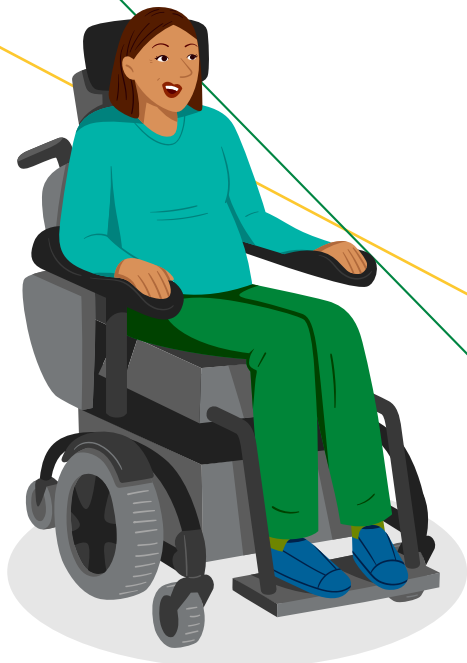


DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA





1. IMPORTÂNCIA DO TEMA.

A discussão sobre inclusão das **pessoas com deficiência (PCD)** é um tema relativamente novo e tem crescido rapidamente nos últimos anos.

Ao longo da história, o tratamento recebido pelas pessoas com deficiência passou por grandes transformações. Desde os períodos iniciais, em que pessoas chegaram a ser sacrificadas, até chegarmos ao período atual, no qual verificamos a preocupação com a efetiva inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

Com isso, recentemente, ocorreram avanços neste sentido, como, por exemplo, as **mudanças terminológicas**, nos ordenamentos jurídicos, que deixam de usar termos como “incapacidade”, “improdutividade”, e “invalidez”, e passam a utilizar o conceito de “pessoa com deficiência”. Podemos apontar, também, a **mudança do modelo médico de deficiência, de algo a ser curado, para um conceito biopsicossocial e modelo social de deficiência**, reconhecendo que não se está diante apenas de uma “falta”, “déficit” ou “lesão” do indivíduo, mas de uma **estrutura que impõe restrições à participação social das pessoas com deficiência**¹².

Além disso, as questões sobre deficiência são tratadas agora como uma **questão de direitos humanos**, e não como caridade.

A Organização das Nações Unidas (ONU) afirma que há **mais de um bilhão de pessoas** com algum tipo de deficiência no mundo³.

¹ Fonte: https://www.fcm.unicamp.br/fcm/sites/default/files/2016/page/texto_o_que_e_deficiencia-2.pdf

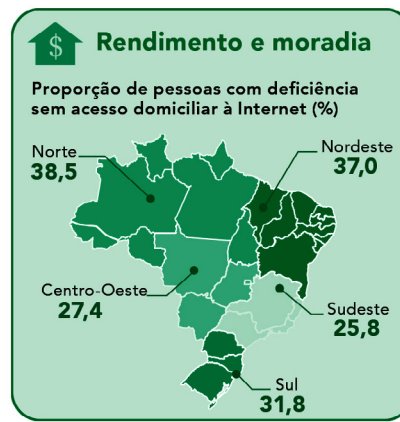
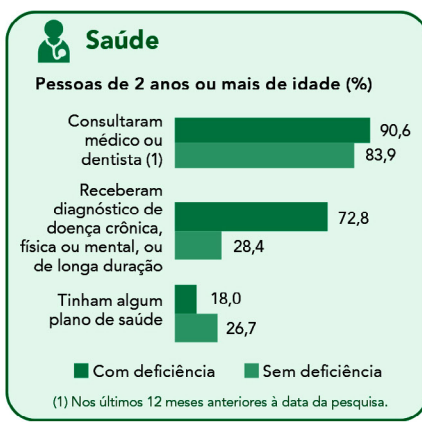
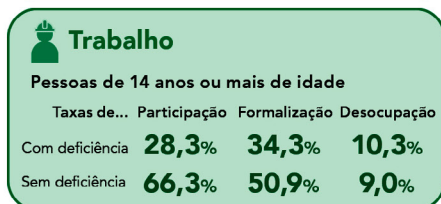
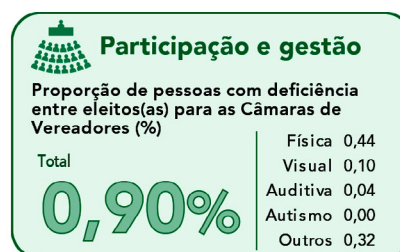
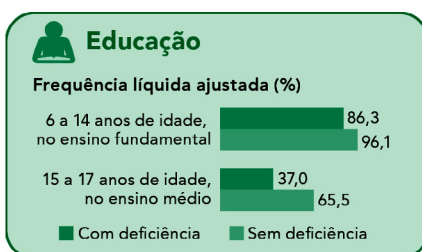
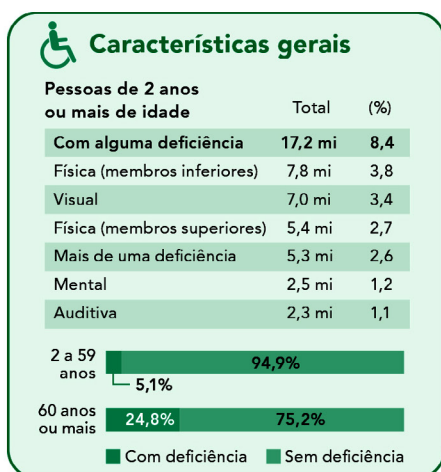
² Fonte: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf

³ Fonte: [Disability \(who.int\)](http://Disability.who.int)



Já, no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019⁴ existem **17,2 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais de idade**, o que corresponde a **8,4%** da população dessa faixa etária⁵.

Apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos em relação à conquista de direitos das pessoas com deficiência, elas ainda são discriminadas, com reflexos na **menor ocupação no mercado de trabalho, na percepção de menores salários, no menor acesso à educação formal e na menor ocupação de espaços públicos, privados e de poder**, principalmente em relação a cargos de liderança.



Já no âmbito da Petrobras, alguns avanços já foram conseguidos, tais como o aumento do percentual de vagas para PCD no concurso público e a aprovação do piloto de teletrabalho integral (5 dias na semana) para os empregados com deficiência e empregados responsáveis por pessoas com deficiência, que quiserem aderir ao regime. Não obstante, ainda há grandes **desafios na efetiva inclusão das pessoas com deficiência** na Companhia, como, por exemplo, a falta de preenchimento do quórum mínimo de 5% de empregados com deficiência em seus quadros e a ausência de adaptações físicas necessárias.

⁴ A PNS 2019 contempla a investigação mais recente sobre o tema, na qual a condição de deficiência foi pesquisada para as pessoas de 2 anos ou mais de idade, por meio de quesitos que identificam a existência de dificuldades no uso das funções visual, auditiva, motora de membros superiores/inferiores, e/ou mental.

⁵ Fonte: iv101964_informativo.pdf (ibge.gov.br)

Conhecer e debater este tema é essencial para que se promova a efetiva inclusão das pessoas com deficiência nos ambientes escolar, profissional, cultural e social como um todo, buscando-se superar a prática de reclusão das pessoas com deficiência aos domicílios, sem acesso efetivo às áreas públicas.

*Por estes motivos, abordar o tema da promoção dos **direitos das pessoas com deficiência**, enquanto **questão de direitos humanos e de catalizador de geração de valor**, é essencial para a formação dos cidadãos e para a disseminação de uma cultura de direitos humanos no ambiente corporativo, sem preconceitos e discriminações.*



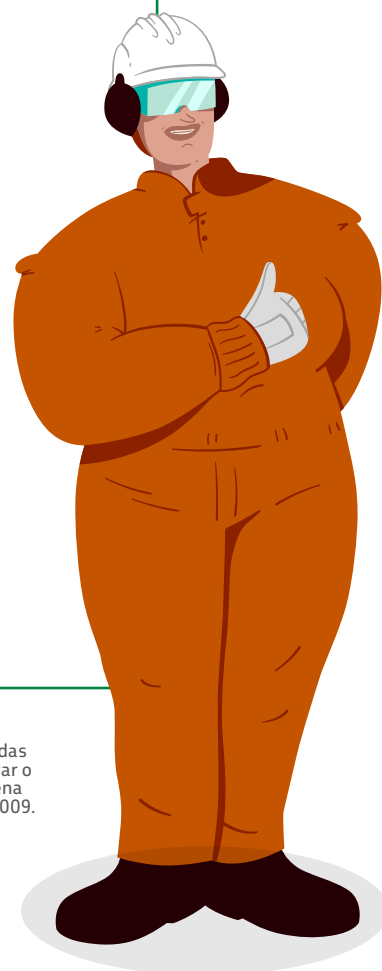
2. CONCEITOS E EVOLUÇÃO DAS NOMENCLATURAS.

É sempre relevante destacar que **deficiência não é sinônimo de doença**. Uma pessoa que teve uma perna amputada, por exemplo, pode precisar de uma prótese para caminhar, mas isso não a impede de ser plenamente saudável.

Em cada época, incorporamos palavras cujos significados são compatíveis com os valores e entendimento vigentes naquele período. Em um dado momento da nossa história, era bastante comum a utilização de termos como *inválidos, incapazes, excepcionais, anormais e especiais* para se referir à pessoa com deficiência.

Contudo, conforme a sociedade foi evoluindo, foram incorporados novos conceitos e o nosso vocabulário mudou. A partir da **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**⁶, foi estabelecido que a terminologia mais apropriada a ser adotada é **pessoa com deficiência**, considerando a premissa de que a deficiência é uma característica dentre tantas que fazem parte da diversidade humana. Esta é a terminologia que vigora atualmente e que visa reforçar a condição humana e definir o grupo ao qual se refere. Em contraposição a ele, podemos nos referir às demais pessoas como **pessoa sem deficiência**.

⁶Instrumento internacional de direitos humanos, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, e que tem por finalidade proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. As Partes da Convenção são obrigadas a promover, proteger e assegurar o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas com deficiência e assegurar que gozem de plena igualdade perante a lei. O texto da convenção foi e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009.



Assim, podemos apresentar os seguintes conceitos relevantes sobre o tema:

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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 pessoas⁷. (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006; Lei Brasileira de Inclusão, 2015).

CAPACITISMO

É o preconceito e discriminação em face de pessoas com deficiência (do inglês, “*ableism*”). O capacitismo também pode ocorrer pela inobservância de necessidades específicas para o trabalho ou para a relação da pessoa com deficiência com sua rede de apoio.

PESSOA COM MOBILIDADE REDUZIDA

Aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção, entre os quais, idosos, gestantes, lactantes, pessoas com criança de colo, e pessoas obesas. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004).

DEFICIÊNCIAS

São os aspectos próprios das pessoas com deficiência, caracterizadas por 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.

⁷ Artigo 1 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de Nova York.

Além disso, as deficiências são divididas nos seguintes tipos:

DEFICIÊNCIA FÍSICA

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004).

DEFICIÊNCIA VISUAL

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004). Além disso, de acordo com a Lei nº 14.126/2021, fica a visão monocular classificada como deficiência sensorial, do tipo visual, para todos os efeitos legais.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004).



DEFICIÊNCIA MENTAL*

Refere-se, portanto, ao funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004).

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

O conceito atual, que substituiu a definição antiga de deficiência mental (que foi utilizada no Decreto nº 5.296/2004), foi proposto pela Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento (AADID), entendendo que o termo “intelectual” se refere à dimensão do intelecto especificamente e não à mente como um todo. A difusão internacional desta terminologia se deu com a promulgação da **Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual de 2004**⁸.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Designa a associação de duas ou mais deficiências. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004).

Ainda, segundo a Lei nº 12.764/2012⁹, a **pessoa com transtorno do espectro autista** é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

⁸ Aprovada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em conjunto com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e foi acolhida pela Convenção da ONU e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015).

⁹ Instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.



Existem algumas nomenclaturas que se encontram, atualmente, em desuso e que **NÃO DEVEM SER UTILIZADAS**:

✘ DEFICIENTE

A palavra “deficiente” não deve ser utilizada como substantivo, mas pode ser usada como adjetivo. Quando usada como substantivo (dizer “o deficiente” para se referir a alguém), passa a impressão de que a pessoa inteira é deficiente. O termo não é mais empregado.

✘ INVÁLIDOS E INCAPAZES

O termo inválido remete à ideia de sem valor, sendo uma forma depreciativa de referir à pessoa com deficiência. Outro erro muito comum é crer que deficiência é antônimo de eficiência e, por isso, considerar as pessoas com deficiência menos eficientes.

✘ ESPECIAL, EXCEPCIONAL, DITO-NORMAL E ANORMAL

Não devem ser utilizados, pois as deficiências são uma manifestação inserida na diversidade humana, não cabendo falar em “normalidade”. **Na perspectiva dos direitos humanos todas as pessoas são especiais**, tenham deficiência ou não. Além disso, nesse contexto, especial ou excepcional conotam um eufemismo desnecessário para deficiência.

✘ PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Também, não é mais usado, pois traz a ideia de “carregar consigo” tal qual um objeto, o que não traduz a ideia correta sobre a questão. As deficiências não são portáteis, fazem parte da condição da pessoa.



✘ **PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

É expressão que não consegue definir o grupo ao qual se dirige, uma vez que todas as pessoas possuem necessidades particulares, conforme sua idade, gênero, estado de saúde etc. Essa expressão engloba as pessoas com deficiência, mas também os idosos, as gestantes, e qualquer pessoa que esteja inserida em alguma situação que implique em necessidade de algum tratamento diferenciado conforme sua idade, gênero, estado de saúde, dentre outros.

Historicamente, podem ser identificados **quatro paradigmas** para distinguir as práticas sociais em relação às pessoas com deficiência e outros grupos minorizados:



NA EXCLUSÃO: não se dá atenção a certos grupos minorizados, como as pessoas com deficiência, sendo ignorados, rejeitados ou mesmo perseguidos. No que tange ao mercado de trabalho, a exclusão do PCD ocorre pela negativa de acesso à empregabilidade ou, por exemplo, quando as empresas têm uma cultura ou infraestrutura que dificulta a recepção da diversidade.

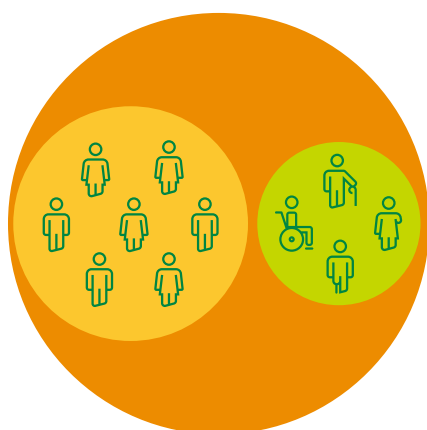
⁸ Aprovada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em conjunto com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e foi acolhida pela Convenção da ONU e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/2015).

⁹ Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.



Segregação

NA SEGREGAÇÃO: ocorre o distanciamento da sociedade e da família, muitas vezes com a institucionalização. A segregação de PCD também ocorre com a existência de **escolas especializadas** ou, no mundo corporativo, quando não possuem os mesmos acessos que os demais membros da empresa e quando não há sua promoção a cargos de liderança, deixando evidente a existência de uma divisão nos níveis mais altos.



Integração

NA INTEGRAÇÃO: a pessoa com deficiência passa ter acesso comum, **sem adaptações**, desde que não possua demandas específicas ou necessidades que demandem alteração, seja da estrutura, seja da cultura da empresa. Ela deve se adaptar à empresa e não o contrário.



Inclusão

NA INCLUSÃO: o meio se adapta para receber as pessoas com deficiência como parte natural e esperada do meio. Adaptam-se estruturas físicas, modelos, rituais, estratégias e, nas empresas, a própria cultura empresarial, para atender às demandas próprias da diversidade humana.

Ainda assim, não é raro que muitos de nós tenhamos passado a vida quase inteira sem contato significativo com pessoas com deficiência, o que é um sinal de que a inclusão e mesmo a integração não estão em patamares minimamente razoáveis, persistindo a manutenção destas pessoas em instituições ou isoladas em casa.

Parte disso se deve, também, porque algumas deficiências que influenciam nas habilidades de relacionamento com pessoas e ambiente são invisíveis a olho nu, como, por exemplo, **o transtorno do espectro autista**. Isto é particularmente notável quando tomamos ciência do grande número de adultos não diagnosticados (não é incomum que as pessoas se descubram dentro deste espectro quando realizando o diagnóstico de seus filhos).



Estas características das pessoas com deficiência, todavia, podem impactar de forma extremamente positiva os resultados de uma empresa. Isso porque **pessoas neurologicamente diversas podem agregar outros pontos de vista, novas experiências e catalisar processos criativos**, além de poderem demonstrar altas habilidades e consistência¹⁰.

¹⁰ Fonte: <https://www.niesrac.uk/publications/neurodiversity-work?type=report>, p. 52.

Mas para isso, é preciso que estas pessoas sejam incluídas adequadamente no ambiente de trabalho, sendo necessário que os líderes e gestores dos processos seletivos conheçam adequadamente as várias condições existentes e já mapeadas.



De outra forma, por exemplo, dinâmicas de grupo, nas contratações, acabam favorecendo candidatos mais comunicativos; e o possível isolamento social de um liderado pode ser interpretado como falta de engajamento, quando, em verdade, podem ser apenas características de alguém no espectro autista.

Nesta linha, mudanças legislativas têm favorecido o trabalho remoto em favor de empregados PCD, bem como de empregados pais ou responsáveis por PCD, permitindo um maior suporte nas questões do dia a dia, como terapias e cuidados específicos para cada condição.



3. LEGISLAÇÃO DE GARANTIA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.



Apesar dos dados referentes à realidade brasileira apontarem a existência de **um padrão discriminatório em relação às pessoas com deficiência**, o ordenamento jurídico brasileiro garante a **igualdade formal e material** entre as pessoas com e sem deficiência no exercício dos direitos sociais, civis e políticos, buscando a aplicação da equidade de acordo com as necessidades próprias de cada pessoa com deficiência para que possam ser adequadamente incluídas nos vários contextos sociais, como educação, saúde, trabalho e lazer.

Por isso, é importante conhecermos os principais avanços legais e normativos que asseguraram a garantia dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

- > **Lei nº 2.040/1871 (Lei Rio Branco ou Lei do Ventre Livre)**
Os senhores que abandonassem seus escravizados por serem “inválidos”, tinham a obrigação de prestar-lhes alimentos.
- > **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**
Garantiu o direito à previdência aos funcionários públicos em razão de “invalidez” no serviço da Nação.
- > **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**
Garantiu o direito à previdência em razão de “invalidez”.
- > **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**
Garantiu o direito à previdência em razão de “invalidez”, com integralidade, qualquer que fosse o tempo de serviço.
- > **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**
Garantiu a aposentadoria compulsória por invalidez comprovada, sendo integrais se esta for derivada de acidente ocorrido no serviço, moléstia profissional ou doença grave incurável especificada em lei.
- > **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 da ONU**
Reconheceu o direito à segurança no desemprego, na “invalidez” ou



noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

> ***Lei nº 4.737/1965 (Código Eleitoral)***

Previu o direito ao eleitor cego assinar a folha individual de votação em letras do alfabeto comum ou do sistema braile; assinar a cédula oficial, utilizando também qualquer sistema; usar aparelho mecânico que levar consigo, ou que lhe for fornecido pela mesa, e que lhe possibilite exercer o direito de voto.

> ***Constituição da República Federativa do Brasil de 1967***

Garantiu o direito à previdência em razão de "invalidez".

> ***Declaração dos Direitos do Deficiente Mental de 1971 da ONU***

Proclamou os direitos das pessoas com deficiência intelectual.

> ***Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes de 1975 da ONU***

Estabeleceu que a pessoa com deficiência deve gozar, na medida do possível, dos mesmos direitos que todos os outros seres humanos.

> ***Lei nº 6.515/1977 (Lei do Divórcio)***

Reconheceu o direito a pensão alimentícia de filhos maiores "inválidos".

> ***Lei nº 7.070/1982***

Concedeu pensão especial, mensal, vitalícia e intransferível, aos portadores da deficiência física conhecida como "Síndrome da Talidomida".

> ***Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes de 1983***

Estabeleceu que todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que PCD obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.

> ***Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Constituição Federal)***

Estabeleceu os seguintes direitos e garantias às PCD:

- *Direito dos trabalhadores de não serem discriminados quanto a salário ou critérios de admissão por conta de deficiência (artigo 7º, inciso XXXI).*



- *Atribuiu a todos os entes federados o dever executivo de cuidar da saúde, da assistência pública e da proteção e garantia das pessoas “portadoras de deficiência” (artigo 23, inciso II).*
- *Atribuiu a todos os entes federados o dever concorrente de legislar sobre a proteção e integração das pessoas “portadoras de deficiência”.*
- *Determinou que a lei reserve percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas “portadoras de deficiência” (artigo 37, inciso VIII).*
- *Previu a aposentadoria das pessoas por “invalidez”, tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS, gerido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS) quanto nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) das figuras estatutárias da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.*
- *Admitiu o estabelecimento, por lei complementar de cada ente federativo, de idade e tempo de contribuição diferenciados para os servidores com deficiência (artigo 40 §4º-A, incluído pela Emenda Constitucional nº 103/2019). Em 2019, os artigos 40 e 201 foram alterados para não mais se referir a cobertura de “invalidez” e passar a falar em incapacidade temporária ou permanente.*
- *No regime de pagamentos do Estado por condenações judiciais (precatórios e requisições de pequeno valor), as indenizações por “invalidez” estão no grupo de recebimento prioritário (artigo 100, §2º, da Constituição Federal e artigos 102 e 107, §8º, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).*
- *Previu assistência social prestada a quem precisar, independente de contribuição à seguridade social, com o objetivo de habilitar ou reabilitar pessoas portadoras de deficiência e sua promoção (artigo 203, inciso IV).*
- *Garantiu um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa “portadora de deficiência” que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme disposto em lei (artigo 203, inciso V).*
- *Reconheceu o dever do Estado de prestar educação especializada aos “portadores de deficiência”, preferencialmente na rede regular de ensino.*



- *Estabeleceu o dever do Estado de promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, inclusive com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as “pessoas portadoras de deficiência física”, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem “portador de deficiência”, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (artigo 227, inciso II).*
- *Impôs à lei a disposição sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às “pessoas portadoras de deficiência” (artigo 227, §2º e artigo 244).*
- > **Lei nº 7.853/1989 (Política Nacional para a Interação da Pessoa Portadora de Deficiência)**
Previu normas gerais para o apoio às PCD, instituindo alguns crimes específicos, reflexo do capacitismo, e determinou a criação de uma Política Nacional para a Interação da Pessoa Portadora de Deficiência.
- > **Lei nº 8.080/1990 (Lei do Sistema Único de Saúde – SUS)**
Estabeleceu a preservação da autonomia das pessoas na defesa de sua integridade física e moral, bem como instituiu a garantia de universalidade de acesso e a integralidade da assistência à saúde (artigo 7º, incisos I, II, III e IV), de forma que em toda a rede é possível solicitar laudo médico para comprovação da deficiência.
- > **Lei nº 8.112/1991 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais)**
Instituiu a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos (reserva de 20% das vagas oferecidas) e previu a possibilidade de horário especial de trabalho, ao servidor PCD, quando a necessidade for comprovada, independente de compensação de horário.
- > **Lei nº 8.213/1991 (Lei sobre Benefícios da Previdência Social e de Cotas para PCD)**
Estabeleceu um percentual de cotas para pessoas com deficiência nas empresas, sendo conhecida como Lei de Cotas, disciplinou a reabilitação profissional e previu a aposentadoria por invalidez.



- > **Lei nº 8.383/1991**
Previu a isenção de Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou relativas a Títulos ou Valores Mobiliários no financiamento de automóvel de passageiros adquirido por PCD.
- > **Lei nº 8.742/1993 (Lei da Assistência Social)**
Estabeleceu, entre os objetivos da Assistência Social, a habilitação e reabilitação de PCD e a promoção de sua integração à vida comunitária. Instituiu a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à PCD que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção.
- > **Lei nº 8.899/1994**
Concedeu passe livre às PCD no sistema de transporte coletivo interestadual.
- > **Declaração de Salamanca da ONU de 1994**
Estabeleceu princípios, políticas e práticas em educação especial e propôs o paradigma da inclusão social, afirmando a necessidade de todos se comprometerem com a eliminação das barreiras que vêm excluindo uma parcela considerável da população mundial, dentre a qual se encontram as pessoas com deficiência física, sensorial e mental.
- > **Lei nº 8.989/1995 (Lei do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI))**
Dispôs sobre isenção do IPI na aquisição de automóveis para utilização por PCD.
- > **Lei nº 9.029/1995**
Proibiu a discriminação por motivo de deficiência para efeito de acesso, ou de manutenção, à relação de trabalho.
- > **Lei nº 9.250/1995 (alterou a legislação do imposto de renda das pessoas físicas)**
Isentou de Imposto de Renda os seguros recebidos decorrentes de invalidez permanente do participante.
- > **Decreto nº 3.298/1999 (regulamentou a Lei nº 7.853/1989)**
Estabeleceu regras sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e estabeleceu diretrizes, princípios, objetivos e instrumentos para a inserção plena das PCD na comunidade, dentre eles a aplicação do percentual mínimo de reserva de vagas em seleções públicas.



- > **Decreto nº 3.691/2000 (regulamentou a Lei nº 8.899/1994)**
Estabeleceu normas sobre a reserva de assentos no transporte de PCD no sistema de transporte coletivo interestadual.
- > **Lei nº 10.048/2000 (Lei do Atendimento Prioritário)**
Estabeleceu atendimento prioritário para as pessoas com deficiência, dentre outros.
- > **Lei nº 10.098/2000 (Lei da Acessibilidade)**
Estabeleceu regras para a promoção de acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.
- > **Decreto nº 3.956/2001 (promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência)**
- > **Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão de 2001**
(aprovada no Congresso Internacional "Sociedade Inclusiva", realizado em Montreal, Quebec, Canadá). Contém desenhos inclusivos em ambientes, produtos e serviços.
- > **Lei nº 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro)**
Autorizou a deserção dos ascendentes pelos descendentes quando houver o desamparo do filho ou neto com deficiência mental.
- > **Lei nº 10.436/2002 (Lei da Língua Brasileira de Sinais - Libras)**
Reconheceu a Linguagem Brasileira de Sinais, conhecida como Libras, como uma língua oficial do país.
- > **Decreto nº 5.296/2004 (regulamentou a Lei nº 10.048/2000 e a Lei nº 10.098/2000)**
Definiu os tipos de deficiência em física, auditiva, visual, mental e estabeleceu condições gerais para a prioridade de atendimento das PCD e a promoção da acessibilidade das PCD ou com mobilidade reduzida.
- > **Lei nº 11.096/2005 (institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI)**
Destinou bolsas de estudo a estudantes com deficiência e regulou a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior.



- > **Lei nº 11.124/2005 (Sistema Nacional de Habitação de Interesse Social - SNHIS)**
Determinou, entre suas diretrizes, a existência de mecanismos de quotas para pessoas com deficiência (Programa Residência Inclusiva).
- > **Lei nº 11.126/2005 (Lei do Cão-Guia)**
Assegurou à pessoa com deficiência visual o direito de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
- > **Lei nº 11.133/ 2005 (instituiu o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência)**
O Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência será celebrado no dia 21 de setembro.
- > **Lei nº 11.180/2005 (alterou o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) e instituiu o Projeto Escola de Fábrica e o Programa de Educação Tutorial)**
Autorizou a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do PROUNI e excluiu as PCD do limite máximo de 24 anos para contrato de aprendizagem, exigindo-se considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.
- > **Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)**
Criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, com medidas mais rigorosas em relação aos agressores, determinando a inclusão de informação sobre a condição da ofendida ser pessoa com deficiência ou se da violência sofrida resultou deficiência ou agravamento de deficiência preexistente. Também instituiu como causa de aumento de pena do crime de lesão corporal quando cometido em face de pessoa com deficiência.
- > **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU de 2006**
Apresentou as especificidades que tornam efetivos os direitos e as garantias fundamentais da Declaração Universal dos Direitos Humanos para as pessoas com deficiência no mundo.
- > **Lei nº 11.788/2008 (alterou a CLT)**
Excepcionou as PCD do limite de 2 anos para a duração de estágio e do contrato de aprendiz e estabeleceu a obrigação de se reservar 10% das vagas de estágio a pessoas com deficiência.



- > **Decreto nº 6.949/2009 (promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova York)**
É o primeiro Tratado Internacional incorporado ao ordenamento brasileiro com status de norma constitucional. Buscou trazer questões relativas à deficiência ao centro das preocupações da sociedade como parte integrante das estratégias relevantes de desenvolvimento sustentável, prevendo uma aplicação progressiva do pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência e o conceito de equidade, buscando a igualdade e não discriminação das pessoas com deficiência, **ao mesmo tempo em que reconhece que as medidas direcionadas a promover a igualdade efetiva das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias.** Ainda, entendeu a necessidade de eliminação de obstáculos e barreiras, seja nos ambientes físicos, digitais, de tecnologia da informação e comunicação tanto em ambientes públicos quanto privados abertos ao público. Reconheceu a existência de maior exposição destas pessoas à exploração, violência e abuso, incluindo aspectos relacionados a gênero e o direito das pessoas com deficiência à autodeterminação em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, não sendo obrigadas a viver em certo tipo de moradia, ao mesmo tempo em que possuem direito a acesso a serviços de apoio em domicílio, inclusive serviços de atendentes pessoais que forem necessários para que sejam incluídas na comunidade e para evitar que fiquem isoladas ou segregadas da comunidade.
- > **Lei nº 12.190/2010**
Concedeu indenização por dano moral às pessoas com deficiência física decorrente do uso da talidomida.
- > **Lei nº 12.266/2010 (instituiu o Dia Nacional do Sistema Braille)**
O Dia Nacional do Sistema Braille será celebrado, anualmente, em 8 de abril.
- > **Lei nº 12.424/2011 (Programa Minha Casa, Minha Vida)**
Estabeleceu a prioridade das famílias com pessoas com deficiência dentre aquelas a serem beneficiadas e, que, na ausência de legislação municipal sobre acessibilidade, no mínimo 3% dos imóveis do programa Minha Casa Minha Vida devem ser adaptados para uso por pessoas com deficiência.
- > **Decreto nº 7.611/2011 (Lei da Educação Especial)**
Estabeleceu o dever de o Estado garantir um sistema educacional



inclusivo em todos os níveis e em igualdade de oportunidades para alunos com deficiência; aprendizado ao longo da vida; oferta de apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação, entre outras diretrizes.

- > **Lei nº 12.764/2012 (instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista)**
Garantiu os direitos das pessoas com transtorno do espectro autista e os equiparou às pessoas com deficiência.
- > **Lei Complementar nº 142/2013 (regulamentou o artigo 201, §1º da Constituição Federal)**
Regulamentou a aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do RGPS.
- > **Lei nº 12.796/2013 (alterou a Lei nº 9.394/1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional)**
Determinou a preferência pela educação de pessoas com deficiência no sistema regular de ensino com ampliação do atendimento a estes.
- > **Lei nº 12.933/2013 (Lei da Meia-Entrada)**
Garantiu o benefício do pagamento de meia-entrada para pessoas com deficiência.
- > **Lei nº 13.104/2015 (Lei do Femicídio)**
Estabeleceu aumento de pena caso o feminicídio seja cometido em face de pessoa com deficiência.
- > **Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil Brasileiro)**
Garantiu a nomeação de tradutor simultâneo nos depoimentos das partes e testemunhas com deficiência auditiva que se comuniquem por meio da Língua Brasileira de Sinais, ou equivalente, e assegurou às pessoas com deficiência acessibilidade aos sites na internet, ao meio eletrônico de prática de atos judiciais, à comunicação eletrônica dos atos processuais e à assinatura eletrônica.
- > **Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**
Trouxe as seguintes inovações legislativas para o direito das PCD:
 - *Tipificou o crime de discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.*
 - *Criou o instituto da Tomada de Decisão Apoiada, no qual, a pessoa com deficiência pode eleger (no mínimo) duas pessoas*



idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil (artigo 1.7883-A, Código Civil).

- *Alterou o Código Civil para permitir que as pessoas com deficiência sejam testemunhas de contratos nos mesmos termos em que as pessoas sem deficiência.*
 - *Alterou o Código Civil para permitir que as pessoas com deficiência “mental ou intelectual” em idade núbia possam contrair matrimônio, expressando sua vontade, seja diretamente, seja por meio de seu responsável ou curador.*
 - *Excluiu deficiência como causa de anulação de casamento por erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge.*
 - *Redesenhou a curatela para a pessoa com deficiência excluindo o termo deficiência mental e deficiência física para permitir a interdição daqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade.*
 - *Previu o benefício de auxílio-inclusão para a pessoa com deficiência.*
- > **Lei nº 13.257/2016 (Políticas Públicas para a Primeira Infância)**
Determinou prioridade nas políticas sociais públicas, especialmente de saúde, educação e assistência social para as famílias com crianças com deficiência e proibiu o tratamento de criança ou adolescente com deficiência com discriminação ou segregação em suas necessidades gerais de saúde e específicas de habilitação e reabilitação.
- > **Lei nº 13.409/2016 (alterou a Lei nº 12.711/2012)**
Dispôs sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.
- > **Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**
Incluiu como objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a supressão ou redução do direito à não discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.
- > **Decreto nº 9.508/2018**
Reservou às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em



processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

- > **Decreto nº 9.522/2018 (promulgou o Tratado de Marraqueche)**
É o Segundo Tratado Internacional incorporado ao ordenamento brasileiro com status de norma constitucional (ambos tratam de direitos da pessoa com deficiência) e tem o objetivo de facilitar o acesso a obras publicadas às pessoas cegas, com deficiência visual ou com outras dificuldades de ter acesso ao texto impresso. Previu exceções e limitações aos direitos de autor para permitir a criação e acesso a livros em exemplares de formato acessível.
- > **Lei nº 13.718/2018 (Lei da Importunação Sexual)**
Estabeleceu aumento de pena para o tipo penal do “estupro corretivo” quando for aplicado a pessoa com deficiência.
- > **Lei nº 13.836/2019 (alterou a Lei Maria da Penha)**
Tornou obrigatória a informação sobre a condição de pessoa com deficiência da mulher vítima de agressão doméstica ou familiar.
- > **Lei nº 14.126/2021**
Classificou a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.
- > **Lei nº 14.176/2021 (alterou a Lei da Assistência Social)**
Estabeleceu o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipulou parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispôs sobre o auxílio-inclusão.
- > **Lei nº 14.191/2021 (alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional)**
Segundo esta lei, pessoas surdas devem ter Libras como primeira língua e português escrito como segunda língua.
- > **Lei nº 14.192/2021 (Lei de Combate à Violência Política contra a Mulher)**
Estabeleceu aumento de pena para o crime de assédio eleitoral a candidata ou detentora de mandato eletivo, se cometido contra pessoas com deficiência.
- > **Lei nº 14.287/2021 (alterou a Lei do IPI)**
Prorrogou a isenção do IPI na aquisição de automóveis de passageiros e para estender o benefício para as pessoas com deficiência auditiva.



> **Lei nº 14.335/2022 (alterou a Lei nº 11.664/2008)**

Garantiu o direito a condições e equipamentos adequados que assegurem o atendimento integral na prevenção e no tratamento de cânceres do colo uterino, de mama ou colorretal às mulheres com deficiência.

> **Lei nº 14.442/2022 (alterou a CLT e a Lei nº 6.321/1976)**

Determinou que os empregadores deem prioridade às pessoas com deficiência na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuados por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

> **Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)**

Determinou que o empregador deve priorizar o emprego de qualquer gênero nas vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância que tenham filhos, enteados ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem qualquer limite de idade.



4. DECISÕES JUDICIAIS SOBRE A GARANTIA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.

O Supremo Tribunal Federal (STF) exerce a função de guardião da Constituição, fiscalizando as ações dos poderes Executivo e Legislativo e garantindo que estes atuem dentro da constitucionalidade.

Assim, o STF tem atuado não só para garantir o respeito aos direitos fundamentais previstos na nossa Constituição, como a **igualdade formal e material entre pessoas com e sem deficiência**. Em diversos casos julgados, foram criados importantes precedentes em relação aos direitos das pessoas com deficiência com o objetivo de concretizar as normas jurídicas existentes.

Redução de Jornada para Cuidador de Pessoa com Deficiência

*No julgamento do Recurso Especial (RE) nº 1237867 RG/SP, em **2010**, o STF consolidou que **servidor público responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência tem direito à redução de Jornada, conforme a Convenção de Nova York, que afirma o direito das pessoas com deficiência a assistência familiar.***

Aposentadoria Especial no Regime Próprio de Previdência

*No julgamento do Mandado de Injunção (MI) nº 7083 AgR-ED, julgado em **2019**, o STF entendeu que **existe omissão do legislador ao regulamentar a aposentadoria especial de pessoa com deficiência no Regime Próprio de Previdência. Por este motivo para sanar a omissão, determinou que se use a legislação específica sobre aposentadoria nestes termos prevista para o RGPS (LC nº 142/2013).***

Trabalhador PCD pode ser Dependente para Dedução do IR

*Em **2021**, o STF julgou parcialmente procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5583 ajuizada contra dispositivos*

da Lei nº 9.250/1995, pois, ao não incluir trabalhadores PCD dependentes, ofendem o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a inclusão das pessoas com deficiência em sociedade. No entendimento do ministro relator, **não é legítimo que a lei adote o mesmo critério, ainda que objetivo, para disciplinar situações absolutamente distintas.** Era um desestímulo à PCD buscar se inserir no mercado de trabalho, principalmente quando sua condição acarreta elevadas despesas médicas, porque, mantida a dependência, o responsável pode deduzir todas as despesas médicas da base de cálculo do imposto. Por outro lado, obtendo um emprego e perdendo a condição de dependente, ela passa a ter que declarar seus rendimentos de forma isolada, o que provavelmente a impedirá de descontar a maior parte das despesas médicas, pois, em geral, recebe salários menores que os demais trabalhadores.



Suspensão da Política Nacional de Educação Especial de 2020

Em **2022**, o STF proferiu decisão no âmbito da ADI nº 6590 determinando a suspensão do Decreto nº 10.502/2020 que, ao instituir a Política Nacional de Educação Especial (PNEE), designou espaços segregados para o atendimento educacional de pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades. O STF considerou que o PNEE de 2020 poderia **“fundamentar políticas públicas que fragilizam o imperativo da inclusão”** desses estudantes na rede regular de ensino e por entender que a proximidade do início de um novo período letivo poderia **“acarretar a matrícula de educandos em estabelecimentos que não integram a rede de ensino regular, em contrariedade à lógica do ensino inclusivo”**. Embora essa decisão não tenha sido definitiva, é especialmente relevante por traduzir entendimento daquela Corte que **“o Brasil internalizou, em seu ordenamento constitucional, um compromisso com a educação inclusiva, ou seja, com uma educação que agrega e acolhe as pessoas com deficiência [...] no ensino regular, ao invés de segregá-las em grupos apartados da própria comunidade”**. Entendeu, também, o STF que o paradigma da educação inclusiva **“é o resultado de um processo de conquistas sociais que afastaram a ideia de vivência segregada das pessoas com deficiência [...] para inseri-las no contexto da comunidade”**.

(o Decreto nº 11.370/2023 revogou o decreto em questão levando à extinção da ADI sem julgamento do mérito).



Candidatos com Deficiência e Provas Físicas de Concurso Público

Em 09/05/2022, no âmbito da ADI nº 6476 o plenário do STF julgou inconstitucional decreto que atribuía aos concorrentes em concurso público exatamente os mesmos critérios nas provas físicas, fossem eles pessoas com deficiência ou não. A corte entendeu que: “I - É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos; II - É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública.”

Criado pela Constituição Federal de 1988, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) é a corte responsável por uniformizar a interpretação da lei federal em todo o Brasil. Além disso, é de sua responsabilidade a solução definitiva dos casos civis e criminais que não envolvam matéria constitucional nem a justiça especializada.

No STJ, a inclusão de pessoas com deficiência é um dos objetivos estratégicos previsto no Plano STJ 2021 a 2026¹¹. Além disso, em sua jurisprudência, o STJ reúne diversos julgados em que reconhece direitos específicos às pessoas com deficiência, como forma de eliminar as barreiras que impedem a participação plena e efetiva, em igualdade de condições, dessas pessoas na sociedade.

É cabível a ação civil pública que objetiva obrigação de fazer a fim de garantir acessibilidade nos prédios públicos ou privados às pessoas com deficiência.¹²

¹¹ Os valores institucionais são ideias essenciais sobre as quais o Tribunal se apoia para desenvolver as suas atividades. Atualmente, no STJ, são priorizados os seguintes valores: Aprendizagem Contínua, Comprometimento, Ética, Sustentabilidade e Transparência. Com a decisão, a Acessibilidade passa a fazer parte deste rol. Fonte: A inclusão formalizada: a acessibilidade se torna um dos valores institucionais do STJ

¹² Julgados: AgInt no REsp 1563459/SE, Rel. Ministro FRANCISCO FALCÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 03/08/2017, DJe 14/08/2017; REsp 987280/SP, Rel. Ministro LUIZ FUX, PRIMEIRA TURMA, julgado em 16/04/2009, DJe 20/05/2009; REsp 1270420/MG (decisão monocrática), Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, julgado em 15/05/2017, DJe 17/05/2017.



A instalação de caixas de autoatendimento adaptados às pessoas com deficiência pelas instituições financeiras deve seguir as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) no que não conflitarem com a Lei nº 7.102/1983, observando, ainda, a regulamentação do Conselho Monetário Nacional.¹³

As instituições financeiras devem utilizar o Sistema Braille nas contratações bancárias (contratos bancários de adesão e todos os demais documentos fundamentais para a relação de consumo) estabelecidas com a pessoa com deficiência visual, a fim de atender ao direito de informação do consumidor, indispensável à validade da contratação, e, em maior extensão, ao princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁴

As pessoas com deficiência têm direito a um mínimo das vagas ofertadas em concurso público; caso a aplicação do referido percentual resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, desde que respeitado o limite máximo do percentual legal das vagas oferecidas no certame¹⁵.

O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas às PCD. (Súmula nº 377/STJ)¹⁶

¹³ Julgados: AgRg no AREsp 582987/RJ, Rel. Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, QUARTA TURMA, julgado em 04/11/2014, DJe 11/11/2014; REsp 1107981/MG, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Rel. p/ Acórdão Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, QUARTA TURMA, julgado em 03/05/2011, DJe 01/06/2011. (VIDE INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA N. 471)

¹⁴ Julgados: REsp 1349188/RJ, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, QUARTA TURMA, julgado em 10/05/2016, DJe 22/06/2016; REsp 1315822/RJ, Rel. Ministro MARCO AURÉLIO BELLIZZE, TERCEIRA TURMA, julgado em 24/03/2015, DJe 16/04/2015. (VIDE INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA N. 559)

¹⁵ Julgados: AgInt nos EDcl no AREsp 535065/PR, Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, PRIMEIRA TURMA, julgado em 03/10/2017, DJe 18/10/2017; RMS 34591/MS, Rel. Ministro OG FERNANDES, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/05/2015, DJe 28/05/2015; AgRg no REsp 1137619/RJ, Rel. Ministra REGINA HELENA COSTA, QUINTA TURMA, julgado em 12/11/2013, DJe 19/11/2013; RMS 38595/MG, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 05/11/2013, DJe 12/11/2013; RMS 24472/MT, Rel. Ministra MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA, SEXTA TURMA, julgado em 22/03/2011, DJe 11/04/2011; REsp 1291912/SP (decisão monocrática), Rel. Ministro OG FERNANDES, julgado em 20/02/2017, DJe 01/03/2017. (VIDE INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA N. 467)

¹⁶ Julgados: AgInt no RMS 51809/RS, Rel. Ministro FRANCISCO FALCÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 01/03/2018, DJe 06/03/2018; REsp 1607865/SE, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 09/08/2016, DJe 08/09/2016; AgRg no REsp 1369501/CE, Rel. Ministro NAPOLÉÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 15/03/2016, DJe 30/03/2016; EDcl no RMS 29724/RJ, Rel. Ministro RIBEIRO DANTAS, QUINTA TURMA, julgado em 13/10/2015, DJe 21/10/2015; AgRg no AREsp 509582/RJ, Rel. Ministra ASSUETE MAGALHÃES, SEGUNDA TURMA, julgado em 21/08/2014, DJe 03/09/2014; RMS 36890/CE, Rel. Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 27/11/2012, DJe 05/12/2012. (VIDE INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA N. 300) (VIDE JURISPRUDÊNCIA EM TESES N. 9) (VIDE SÚMULAS ANOTADAS)

5. REALIZAÇÕES DE INCLUSÃO E DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA PETROBRAS.



A **acessibilidade no trabalho** é condição necessária para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas atividades, em igualdade de condições com as demais pessoas. Além de ser um direito, é um elemento indispensável à garantia da segurança e integridade física, ao direito de ir e vir, e de usufruir dos mesmos ambientes.

A Petrobras possui o **Programa de Abordagem ao Empregado com Deficiência (PAED)** que contribui para a gestão inclusiva dos empregados com deficiência, por meio de ações educativas e voltadas para as condições e relações de trabalho. O programa elaborou e disponibilizou uma cartilha, que está disponível em versão on-line https://portal.petrobras.com.br/documents/33731/286696/cartilha_paed_2014.pdf/d96a7a49-087b-1ff7-261a-b1faa4abbeb2?t=1616092563684, e outros conteúdos sobre o tema, analisados pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

"Além disso, em 2023, a Petrobras aprovou o teletrabalho integral de cinco dias da semana para empregados com deficiência que atuam em regime administrativo. A adesão é opcional e não depende de aprovação gerencial."

Alinhados ao programa e tendo em vista o atendimento aos objetivos nº 3 – Saúde e Bem-Estar, nº 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, nº 10 – Redução das Desigualdades¹⁷ e objetivo nº 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes¹⁸ dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹⁹ existem, ainda, as seguintes iniciativas:



¹⁷ <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>

¹⁸ <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>

¹⁹ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.



Teletrabalho integral (5 dias por semana) para empregados PCD e empregados responsáveis por PCD: implementado em junho de 2023, o projeto piloto viabiliza o teletrabalho integral para os empregados que assim optarem. São elegíveis os empregados PCD, empregados com restrição ao trabalho presencial por motivo de saúde, os empregados com dependentes PCD inscritos no PAE ou no PAD, neste último caso, que sejam elegíveis ao PAE e tenham deficiência prevista na legislação.



Abono de horas para empregado com deficiência: prevê que os empregados com deficiência que tenham essa necessidade comprovada mediante uma avaliação de equipe multiprofissional de saúde podem ter abono de até duas horas diárias na sua frequência.



Custeio de viagem para acompanhante de empregado com deficiência: quando precisar viajar a serviço no país, seja para trabalho ou para capacitação obrigatória, o empregado com deficiência que necessita pode contar com acompanhante.



Flexibilização da jornada para empregados com filhos com deficiência: empregados e empregadas com filhos inscritos no Programa de Assistência Especial, da Saúde Petrobras, podem ter a jornada de trabalho flexibilizada para acompanhamento às terapias e tratamentos.



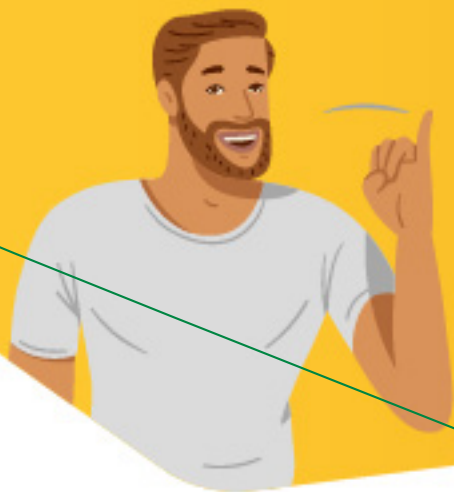
Programa de Assistência Especial (PAE): gerido pela Saúde Petrobras, o benefício oferece recursos para a prestação de assistência especializada em habilitação, reabilitação e educação para pessoas com transtorno ou deficiência, desde que elas atendam aos critérios de elegibilidade do programa.



Flexibilização da jornada para empregados com filhos com deficiência: empregados e empregadas com filhos inscritos no PAE, da Saúde Petrobras, podem ter a jornada de trabalho flexibilizada para acompanhamento às terapias e tratamentos.

Além disso, destacamos abaixo alguns marcos importantes de conquistas com vistas à promoção dos direitos das pessoas com deficiência dentro da Petrobras.

- 1991** Lei nº 8.213/1991 prevê cotas para PCD em empresas
- 1999** Reserva de vagas para PCD em concursos públicos
- 2000** 1º Processo Seletivo Público com reserva de vagas PCD (para cargos que não exigiam aptidão plena)
- 2008** Elaboração do Relatório de Sustentabilidade: 1º Censo para a Diversidade da Petrobras (critério: autodeclaração)
- 2010** Constituição do Grupo de Trabalho sobre PCD e Pesquisa com empregados e gestores
- 2013** Criação do PAED. Exame de saúde é definido como o meio de coletar e atualizar a informação
- 2014** 1º Processo Seletivo Público com reserva vagas PCD para todos os cargos
- 2014** Elaboração do Relatório de Sustentabilidade informou número de empregados com deficiência com base nos casos identificados no periódico de saúde somados aos admitidos por cota nos Processos Seletivos Públicos.
- 2018** Instauração do Grupo de Trabalho de melhoria das informações de empregados com deficiência e reabilitados
- 2021** Elaboração e execução do Plano Corporativo de Melhoria da Acessibilidade na Petrobras
- 2022** Primeiro Processo Seletivo Público com cota para PCD acima do mínimo legal
- 2023** Projeto Piloto de Teletrabalho Integral para empregados PCD



6. PARA PENSAR, PRATICAR E SABER MAIS.

Para incentivar o **combate ao capacitismo**, não somente no ambiente corporativo, mas, também, na sociedade como um todo, reunimos alguns exemplos de práticas que são incentivadas ou que devem ser evitadas.

- *Denunciar casos de assédio e discriminação aos órgãos competentes, como o Ministério Público, as Delegacias, a Polícia Militar (Ligue 190), o Disque Direitos Humanos do Governo Federal (Ligue 100) e a Ouvidoria da Petrobras . É possível fazer uma queixa, também, pelo site da Safernet que recebe denúncias anônimas sobre crimes e violações aos direitos humanos na internet.*
- *Não utilizar termos ou expressões ou supostas “piadas” com discriminações às PCD.*

Sabia que...

Exemplos:



²⁰ O Disque 100 também pode ser acessado pelo aplicativo Direitos Humanos Brasil, pelo site da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos e pelo Telegram. Basta acessar o aplicativo, digitar na busca “DireitosHumanosBrasilbot” e mandar mensagem para a equipe de atendimento. Fonte: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh/>

²¹ <https://portal.petrobras.com.br/group/portal-petrobras/integridade-e-transparencia/ouvidoria>

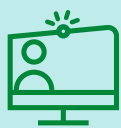
- > Incentivar a participação de pessoas na disseminação de uma cultura de diversidade, até porque, ainda que, potencialmente, com o envelhecimento, outras pessoas também estão sujeitas a se tornarem pessoas com deficiência.
- > Buscar a inclusão de pessoas com deficiência na alta administração da Companhia.
- > Se não souber como se dirigir a uma pessoa com deficiência pergunte para garantir que está sendo adequado em suas colocações.

Faça a sua parte: *Mais do que implementar ações corporativas para garantir igualdade de condições de trabalho para todas as pessoas, promover acessibilidade é uma ação individual que passa por mudar o ponto de vista. Afinal, o que é fácil para uns pode ser difícil para outros. Mas se todo mundo tiver empatia e conseguir se colocar no lugar do colega, o trabalho flui melhor para todo o time.*



Ative legendas nos vídeos publicados no Workplace

Clique no (...), localizado no canto superior do seu post > **Gerenciar legendas de vídeo** > **Legendas geradas automaticamente**. Para assistir ao vídeo legendado, clique em (), no canto inferior direito do vídeo, e **ative a legenda**. Mas, para isso, é necessário que o autor do post tenha feito a ativação.



Ligue a câmera nas reuniões

Permita o acesso à sua câmera sempre que você falar. Isso facilita a leitura labial de pessoas com deficiência auditiva. Evite também o uso de máscara em lives.



Ative Legendas no Power Point

Acesse a aba **Apresentação de Slides** > **Legendas e Subtítulos** e ative a opção **Sempre Usar Legendas**.



Pratique a empatia

Na dúvida, pergunte ao seu colega o que você pode fazer para tornar sua mensagem mais clara para ele!

²² A SaferNet Brasil oferece um serviço de recebimento de denúncias anônimas de crimes e violações contra os Direitos Humanos na Internet, contando com procedimentos efetivos e transparentes para lidar com as denúncias. Além disso, contamos com suporte governamental, parcerias com a iniciativa privada, autoridades policiais e judiciais, além, é claro, de você usuário da Internet. Caso encontre imagens, vídeos, textos, músicas ou qualquer tipo de material que seja atentatório aos Direitos Humanos, faça a sua denúncia.

Selecionamos, também, alguns conteúdos muito legais para quem quiser se informar mais sobre este tema com qualidade e mais profundidade.

- [**Petrobras - Diversidade e Inclusão**](#)
- [**Cartilha do PAED da Petrobras**](#)
- [**IBGE**](#)
- [**STJ**](#)
- [**Organização Internacional do Trabalho \(OIT\) e Ministério Público do Trabalho \(MPT\)**](#) Guia "Incluir: O que é, como e por que fazer?" da OIT e do Ministério Público do Trabalho (MPT)
- [**Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro**](#)

7. CONCLUSÃO.

Diante do exposto, fica claro que, apesar dos avanços legislativos constitucionais e internacionais que consagram os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, resta ainda muito espaço para seguir com a busca por oportunidades equitativas para pessoas com e sem deficiência.

No mercado de trabalho, a inserção das pessoas com deficiência tem sido cada vez maior, devido, principalmente, à Lei nº 8.213/1991, que estabeleceu a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, o cumprimento da cota de vagas para empresas com mais de cem funcionários e outros mecanismos afetos à necessidade de apoios especiais de cada deficiência. No entanto, a implementação da Lei ainda não atingiu sua integralidade. É possível avançar no que se refere ao quantitativo de contratações e aos aspectos intangíveis das relações humanas no trabalho.

Os dados apresentados reforçam o entendimento de que os **ganhos legais não implicaram automaticamente em uma mudança cultural e social no Brasil**, apontando que ainda somos uma sociedade que possui valores enraizados no capacitismo, atribuindo avaliações morais distintas a ações e comportamentos praticados por pessoas com e sem deficiência.

Assim, concluímos que eliminar o capacitismo é essencial para a formação de cidadãos que respeitem os direitos humanos e para a construção de uma sociedade inclusiva, sem discriminação ou preconceitos e para a construção de um ambiente corporativo favorável à expressão das identidades e às relações baseadas no respeito e na confiança.



Hoje, se faz uso da máxima de **“nada sobre nós, sem nós”** para lembrar a necessidade do protagonismo das pessoas com deficiência na elaboração de soluções para os problemas e dificuldades por elas enfrentadas, por causa da dificuldade de que pessoas em outra posição entendam quais são as necessidades reais das pessoas com deficiência.

Por fim, **ressaltamos que inclusão não é apenas boa prática empresarial é NORMA JURÍDICA!** Por isso, contamos com o engajamento de todos para criarmos uma empresa mais diversa com um ambiente mais seguro, respeitoso e acolhedor para todos.

