

# DIREITOS HUMANOS EM SUA DIMENSÃO MATERIAL

## A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO DO TRABALHADOR SUBESTIMADO  
PARA O ALCANCE DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

## THE PROTECTION OF THE WORK OF THE DISABLED PERSON:

AN ANALYSIS OF THE INSERTION OF THE UNDERESTIMATED  
WORKER INTO THE REACH OF THE DIGNITY OF THE HUMAN BEING

Denis Yuri Lima Costa  
denisyurilima@hotmail.com

Nivaldo Souza Santos Filho  
netosouza70@gmail.com

Flávia Moreira Guimarães Pessoa  
flaviampessoa@gmail.com

Recebido: 23-04-2019  
Aprovado: 20-11-2019

### 1. INTRODUÇÃO

A proteção ao trabalho da pessoa com deficiência é de grande relevância para inclusão e respeito à dignidade da pessoa humana. O elevado número de pessoas que apresentam algum tipo de patologia desperta o presságio para o assunto. No Brasil, 23,9%<sup>1</sup> da população pertence ao grupo, o que representa cerca de 45 milhões de brasileiros. Todavia, apenas 403,2 mil laboram, representando o irrisório percentual de 0,84%<sup>2</sup> do total dos vínculos empregatícios.

---

1 Censo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2010, disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> acesso em 22 de outubro de 2018

2 Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>, acesso em 22 de outubro de 2018.

Nesse contexto, vale ressaltar que o trabalho configura um papel não só de fonte de sustento, mas, também, contribui para a saúde emocional, uma vez que está diretamente relacionado à sensação de pertencimento à vida social, principalmente no mundo capitalista em que vivemos. Além disso, vale ressaltar que o labor da pessoa com deficiência é frequentemente subestimado pela sociedade, impedindo que sequer seja admitido em empresas. Outrossim, a busca por aprimorar e aplicar a legislação brasileira ao contexto social inclusivo, respeitando os preceitos constitucionais, é um dos grandes desafios dos legisladores, do poder público e da sociedade em geral.

É de gizar que várias foram as conquistas, dentre elas, destacam-se: a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU<sup>3</sup>, ratificada pelo Brasil com *status* de lei constitucional, e, também, a Lei Brasileira de Inclusão<sup>4</sup> - Lei nº 13.146 (6 de julho de 2015 – popularmente conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência), considerada uma grande revolução no ordenamento jurídico sobre o tema. Diante disso, surgem diversos questionamentos quanto à aplicabilidade no dia-a-dia das normas já incorporadas ao nosso ordenamento jurídico, e, ainda, quanto ao devido aperfeiçoamento das existentes, contrapondo com a realidade brasileira que, culturalmente, busca formas de ludibriar às normas jurídicas.

Sendo assim, indaga-se se a mera criação de dispositivos legais possui o condão de dar efetividade aos direitos das pessoas com deficiência, inserindo-as no mercado de trabalho. O objetivo da presente análise está em analisar o paradoxo laboral entre o número ínfimo de inseridos no mercado de trabalho, e como objetivo específico o exame das legislações que versam sobre a temática, focando em sua aplicação e eficácia.

A importância da presente apreciação justifica-se pelo fato da necessidade de criação de ações afirmativas pelo poder público para garantir um tratamento igualitário às pessoas com deficiência, visando a devida inserção no mercado. Consequentemente, considerando que o acesso à dinâmica laboral configura-se como vetor da dignidade da pessoa humana, de modo que o trabalho dignifica o homem, sentindo-se inserido em sociedade, logo, útil, podendo assim auferir remuneração salarial e lograr uma melhor qualidade de vida. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, fazendo uma revisão bibliográfica, pesquisa documental em análise de dados estatísticos, bem como análise de legislações específicas.

O presente artigo traz uma análise crítica do ordenamento jurídico, conectando e confrontando os mais consideráveis preceitos legais relacionados ao tema. Ainda, disserta-se sobre o contexto histórico do movimento social, elencando avanços e retrocessos, sob o ponto de vista de diversos doutrinadores e renomados juristas. Trata-se de um artigo científico embasado na doutrina, jurisprudência, editoriais e reportagens, objetivando uma eficaz análise para dispor de consideráveis ponderações e um esboço de possíveis medidas que podem ser aplicadas.

---

3 Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, disponível em < <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoacomdeficiencia.pdf> >, acesso em 22 de outubro de 2018

4 Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO E NOTÓRIOS AVANÇOS

Como se não fossem suficientes as limitações físicas e/ou mentais, a pessoa com deficiência convive com inúmeras dificuldades diariamente. Além de obstáculos na locomoção e convívio social, esbarram em grandes bloqueios para adentrarem no mercado laboral. Não se pode olvidar, entretanto, que parte destes obstáculos estão diretamente relacionados aos preconceitos vividos diariamente, como bem musicaliza Leci Brandão, em “Nada Impede que eu seja feliz”:

Não posso ver... mas sinto a luz do brilho do sol  
Não posso andar... mas cheguei até você.  
Não posso falar... mas me entende quem me vê.  
Aquilo que falta em mim não impede que eu seja feliz.  
Canto e danço,  
Pinto e bordo,  
Assim, porque Deus quis  
Saiba que o ver, o andar, o ouvir, o falar, não são necessidades especiais

Por outro ângulo, na sociedade capitalista, basicamente, o trabalho é a principal forma de integração no binômio produção-consumo. Nesse contexto, todos que estão à margem das relações empregatícias, seja como empregado/empregador, acabam se afastando cada vez mais do convívio social. É contundente que o labor está diretamente relacionado à realização pessoal, autoestima, autonomia, independência e à sensação de pertencimento, valores superestimados no corpo social contemporâneo.

O baixo índice de “empregos acessíveis” constitui um grave problema social no Brasil, levando a discussões para análise efetiva das legislações em vigor. Segundo levantamento do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2017, 24% dos brasileiros (45 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência. Deste total, apenas 402.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1%. Mais precisamente, notamos um discreto avanço no percentual, segundo dados oficiais, em 2013, 0,73 %, em 2014, 0,77% e 2015, 0,84%<sup>5</sup>.

De mais a mais, Hugo Nigro Mazzilli (2001) contextualiza essa problemática, esclarecendo a fragmentação social para com os portadores de deficiência:

Esse afastamento dá-se basicamente ora em decorrência da própria impossibilidade material do exercício de certas atividades, ora — e aqui está o mais grave e menos compreensível —, em decorrência de inadmissíveis preconceitos de toda a espécie que a sociedade ostenta em detrimento de alguns de seus próprios membros.

[...]

A Humanidade sempre conviveu com a existência de pessoas com limitações de toda a natureza, nem sempre tratando-as de forma adequada. De qualquer forma, porém, é bem sabido que não vem de hoje a preocupação da sociedade para com as pessoas

5 Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgada pelo Ministério do Trabalho, disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/crece-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>, acesso em 22 de outubro de 2018.

que ostentem alguma forma de deficiência. Mas, sem dúvida, não deixa de ser relativamente recente a melhor conscientização social e jurídica do problema.

Inicialmente, é importante esclarecer que o conceito de pessoa com deficiência, segundo a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008) e implementada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.162/2015), consiste em denominar a quem tem 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.

Cláudia Salles Viela Vianna (2009, p. 213), apresenta definição similar:

Consideram-se pessoas portadoras de deficiência aquela que apresenta perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Por outro lado, Luiz Alberto David Araújo (2012, p. 56) oferece uma definição mais moderna e social, vejamos:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência.

Para que fique ainda mais clara a definição adotada, segundo Paulo Henrique Boldrin (2018, p. 1653), o conceito trazido pela legislação esclarece que não é o próprio impedimento da pessoa com deficiência que obstrui a participação efetiva na sociedade, mas, sua interação com barreiras. Logo, percebe-se uma relação de causa e consequência: com a eliminação de barreiras, especialmente, ao se assegurar a acessibilidade e a utilização de tecnologias assistivas, possibilita a garantia plena na participação social em igualdade de condições com as demais pessoas.

Neste alinhamento, Lígia Assumpção Amaral (1992) traz um leque de leituras preconceituosas que a sociedade impõe para a deficiência, sejam elas: “generalização indevida”, “correlação linear” e “contágio osmótico”. A primeira refere-se à transformação da totalidade da pessoa com deficiência em sua própria patologia, dito de outro modo, é como se o indivíduo passasse de alguém com determinada condição para aquela circunstância unicamente. O segundo é a conhecida correlação “se... então”: se esta atividade é boa para esta pessoa com deficiência então é boa para todas as pessoas nas mesmas condições, exemplificando: se a audição é um sentido privilegiado no cego então cegos são músicos excepcionais. Por último, o derradeiro refere-se ao medo da contaminação pelo convívio, erguendo graves barreiras nas relações sociais.

Destarte, do ponto de vista do princípio da igualdade, é imprescindível que a legislação atenuo o possível desequilíbrio entre os cidadãos, possibilitando uma maior proteção jurídica para os que vivem com algum tipo de limitação. Outrossim, o princípio da dignidade da pessoa humana, essencial a justiça, demonstra a relevância da proteção ao trabalho do portador de deficiência, buscando extirpar a segregação tão comum ao assunto.

Neste aspecto, Flávia Cintra (2008, p. 39) demonstra que a discriminação e a exclusão social das pessoas com deficiência também são práticas historicamente cristalizadas, interpretadas com naturalidade e aceitas socialmente. O fato é tão evidente que em todas as partes do mundo, as pessoas com deficiência estão entre os mais “pobres dos pobres”.

Outro ponto que merece atenção é a nomenclatura que padece de constante evolução. Atualmente, utiliza-se a expressão “pessoa com deficiência”, sendo a mais inclusiva para o momento, e em conformidade com o último conceito delimitado pela Convenção da ONU.

Conforme ensina Romeu Kazumi Sassaki (2014), este é o termo correto já que não esconde ou camufla a deficiência; não aceita o consolo da falsa ideia de que todos têm deficiência; mostra com dignidade a realidade da deficiência; valoriza as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência; combate eufemismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas com disfunção funcional”, dentre outros; defende a igualdade entre pessoas com deficiência e sem deficiência em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência; identifica nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Ainda, no mesmo sentido, o autor referênciava que a tendência é no sentido de parar de utilizar “portadora”, em razão do verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portador” não se aplicar a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Exemplifica: não dizemos que certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena, ou ainda, que uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou se assim decidir, e por óbvio, não se pode fazer isso com uma deficiência.

Do ponto de vista histórico, os primeiros fatos de discriminação foram relatados na Bíblia, em que se nota proibições da pessoa com deficiência atuar diretamente no culto divino, já que os povos da antiguidade acreditavam que a patologia era um castigo divino. Para Alice Monteiro de Barros (2011, p. 933), por exemplo, “os indivíduos portadores de deficiência física eram vítimas de extermínio, porque os concebiam como portadores de poderes especiais, oriundos dos demônios”.

Por conseguinte, na Revolução Industrial (1760-1840), com a intensificação do método capitalista, levando a sociedade a um labor rigoroso nas fábricas sem qualquer regulamentação que oferecesse condições básicas ao obreiro, ocorreram graves acidentes de trabalho, ocasionando graves sequelas nos operários. Nesse cenário, iniciou-se discussões para implementação de regras que evitassem abuso por parte dos empregadores, prevenissem acidentes e realocassem a mão-de-obra ora acidentada. É como leciona o Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2011, p. 2):

O despertar da atenção para a questão da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho

e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

Diante disso, a busca por direitos iniciou-se em 1960 com o “Movimento do Direito dos Deficientes”, levando como conquista a criação da *Disability Studies* (Estudos sobre Deficiência), área acadêmica responsável por pesquisas no âmbito das patologias relacionadas à deficiência. Anos depois, em meados da década de 70, foi instituída a primeira organização política sobre o assunto, a *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (em tradução livre: União dos Fisicamente Prejudicados Contra a Segregação).

Ao mesmo tempo, surgia, no Brasil, o primeiro tratamento ao tema na Constituição Federal de 1967, por meio da Emenda nº. 01 à Constituição<sup>6</sup> (1969), determinando a “educação dos excepcionais”.

Ainda, nos anos 70, foi convencionada a Resolução nº 2.542/75 da ONU<sup>7</sup>, com a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, alavancando diversas garantias, como “manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos”.

Com a militância em seu favor, o conceito de deficiência vem sofrendo alterações para abranger as mais diversas patologias e agregar uma maior inclusão social. Em 1980, por exemplo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) considerou apenas o ponto de vista médico, em que a deficiência se restringia à incapacidade de funções, sendo uma perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.

Anos depois, em 1983, foi lançada a Convenção nº. 159<sup>8</sup> da Organização Internacional do Trabalho – OIT, assegurando aos portadores de necessidades especiais “possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo evitando que fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Posteriormente, com a promulgação da Carta Política de 1988, um grande avanço ficou classificado no art. 7º, inciso XXXI: a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Dentro dessa lógica, Maria Cristina Mattioli (2001, p. 2) recapitulou o avanço constitucional, sob a égide da Constituição da República:

Entendendo que o trabalho é fundamental para o exercício da cidadania e também para o alcance da dignidade humana, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos pilares de sustentação da ordem econômica nacional a valorização do trabalho, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, através da redução das desigualdades sociais. Assim, o critério fundamental para um discernimento a respeito de uma estrutura social é a dignidade humana. É justa uma sociedade que se pauta pela dignidade todas as pessoas e, portanto, a defende e a promove.

6 Emenda nº 01 à Constituição de 1969, disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1960-1969/emendaconstitucional-1-17-outubro-1969-364989-publicacaooriginal-1-pl.html>>, acesso em 22 de outubro de 2018

7 Declaração dos direitos das pessoas portadoras de deficiência, disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf)> acesso em 22 de outubro de 2018.

8 Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

Também, Luiz Antônio Miguel Ferreira (2004, p. 22) sintetizou:

A cidadania dos portadores de deficiência revela-se na concretização de seus direitos civis, sociais e políticos, representando tais leis o referencial necessário para a realização das ações dessa natureza. Assim, garantir a sua acessibilidade, o trabalho, o acesso à saúde são exemplos básicos de cidadania envolvendo o portador de deficiência.

Em 1991, entrou em vigor a Lei de Cotas - Lei 8.213/91<sup>9</sup>, no Brasil, exigindo que empresas com 100 ou mais funcionários destinem de 2% a 5% (variando pelo total de empregados) das vagas de trabalho a pessoas com alguma deficiência. Segundo a legislação, quando o total de empregados for de 100 a 200 devem reservar: 2% de vagas; entre 201 - 500 funcionários: 3%; entre 501 - 1000 funcionários: 4%; empresas com mais de 1001 funcionários: 5% das suas vagas.

Já em 1999, foi assinada a Convenção de Guatemala<sup>10</sup> (Convenção da Organização dos Estados Americanos), propondo a cada Estado Parte “tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade”.

A edição da “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”<sup>11</sup>, através do Decreto nº 3.298/1999, foi uma notória evolução, ao impor diversas diretrizes e princípios a serem cumpridos pelo Estado brasileiro. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo<sup>12</sup>, assinado em Nova Iorque, em março de 2007, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 186, listou uma série de direitos no âmbito trabalhista garantindo igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com um trabalho de sua livre escolha e aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que

9 Lei 8213, de 24 de julho de 1991, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

10 Convenção da Organização dos Estados Americanos (Convenção de Guatemala), disponível em <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/guatemala.pdf>>, acesso em 22 de outubro de 2018

11 Art. 2o Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, 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. [...] Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - Estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - Adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - Viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - Ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - Garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

12 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, março de 2007, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

seja aberto, inclusivo e acessível. Outro ponto de destaque da convenção em epígrafe foi endossar a proibição de escravidão e servidão, além de estabelecer regras para igualdade de condições com as demais pessoas.

O “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, aprovado em 6 de julho de 2015 por intermédio da Lei 13.146/15, foi o maior avanço sobre o tema, tratando da acessibilidade e da inclusão em diferentes aspectos da sociedade; a norma altera outros dispositivos legais para uniformizá-la com a Convenção da ONU buscando efetiva igualdade e não discriminação<sup>13</sup>.

O estatuto, nas palavras de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2018, p. 71 e 72), foi uma “reconstrução jurídica”, homenageando essencialmente o princípio da dignidade da pessoa humana. Claramente, a pessoa com deficiência deixou de ser meramente rotulada como incapaz, para ser considerada dotada de plena capacidade legal.

Pelo exposto, compreende-se que é dever do Estado, através de legislações e medidas efetivas, romper barreiras sociais e preconceitos, buscando a garantia de condições igualitárias entre os trabalhadores. Além disso, cabe à sociedade reparar a dívida histórica de repressão e grave discriminação com o grupo, que perdura desde as primícias da história.

Nessa linha, diversas leis complementaram os direitos da pessoa com deficiência, principalmente quanto ao acesso ao mercado de trabalho, as quais serão abordadas individualmente a seguir.

### 3. ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição da República (BRASIL, 1988) tratou a proteção ao trabalho da pessoa com deficiência de forma contundente, mediante diversos dispositivos em capítulos distintos. Inicialmente, no preâmbulo do texto constitucional, o poder constituinte originário já sinaliza o contexto social para “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”<sup>14</sup>. Mesmo sem capacidade normativa, importante esclarecer a valoração do prefácio como fonte para interpretação do cenário jurídico, conforme destacou a Ministra Cármen *Lúcia Antunes Rocha*, no julgamento da ADI 2.649:

13 Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1o As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2o A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3o É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4o A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5o É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. Lei 13.146/15, de 06 de julho de 2015, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

14 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>, acesso em 24 de outubro de 2018

Vale, assim, uma palavra, ainda que brevíssima, ao Preâmbulo da Constituição, no qual se contém a explicitação dos valores que dominam a obra constitucional de 1988 [...] Não apenas o Estado haverá de ser convocado para formular as políticas públicas que podem conduzir ao bem-estar, à igualdade e à justiça, mas a sociedade haverá de se organizar segundo aqueles valores, a fim de que se firme como uma comunidade fraterna, pluralista e sem preconceitos. [...] E, referindo-se, expressamente, ao Preâmbulo da Constituição brasileira de 1988, escolia José Afonso da Silva que “O Estado Democrático de Direito se destina a assegurar o exercício de determinados valores supremos. ‘Assegurar’, tem, no contexto, função de garantia dogmático-constitucional; não, porém, de garantia dos valores abstratamente considerados, mas do seu exercício. Este signo desempenha, aí, função pragmática, porque, com o objetivo de assegurar, tem o efeito imediato de prescrever ao Estado uma ação em favor da efetiva realização dos ditos valores em direção (função diretiva) de destinatários das normas constitucionais que dão a esses valores conteúdo específico”. (ADI 2.649, Rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 08/05/2008, Plenário, DJE de 17/10/2008.)

Já no corpo dogmático, o primeiro ponto que merece destaque é o artigo 1º, inciso III, da Carta Política, ao estabelecer como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a “dignidade da pessoa humana”. Conforme demonstrado anteriormente, como o labor está relacionado com a realização pessoal, autoestima, autonomia, independência e a sensação de pertencimento, não pairam dúvidas que este também encontra vinculação ao preceito mencionado.

Neste sentido, Celso Ribeiro Bastos (2002, p. 248 e 249) leciona:

Embora dignidade tenha um conteúdo moral, parece que a preocupação do legislador constituinte foi mais de ordem material, ou seja, a de proporcionar às pessoas condições para uma vida digna, principalmente no que tange ao fator econômico. Por outro lado, o termo “dignidade da pessoa” visa a condenar as práticas como a tortura, sob todas as suas modalidades, o racismo e outras humilhações tão comuns no dia-a-dia de nosso país. Este foi, sem dúvida, um acerto do constituinte, pois coloca a pessoa humana como fim último de nossa sociedade e não como simples meio para alcançar certos objetivos, como, por exemplo, o econômico.

Sob ótica similar, Dalmo de Abreu Dallari (1998) conceitua a dignidade como um leque de direitos fundamentais, sem os quais a pessoa humana não pode existir ou não é capaz de se desenvolver e de participar efetivamente da vida.

A chancela deste grupo ao trabalho é classificada como direitos humanos de segunda dimensão, já que engloba prerrogativas sociais e econômicas, nascidos com a consolidação dos sindicatos, frutos do fortalecimento obreiro, quando o mundo assistia a Revolução Russa (1917).

Com efeito, a busca pela concretização destes, são enfrentadas dia-a-dia até hoje, como destaca Lilia Pinto Marques (2008, p. 27):

Uma sociedade, portanto, é menos excludente, e, conseqüentemente, mais inclusiva, quando reconhece a diversidade humana e as necessidades específicas dos vários segmentos sociais, incluindo as pessoas com deficiência, para promover ajustes razoáveis e correções que sejam imprescindíveis para seu desenvolvimento pessoal e social, “assegurando-lhes as mesmas oportunidades que as demais pessoas para exercer todos os

direitos humanos e liberdades fundamentais”. É dentro deste paradigma da inclusão social e dos direitos humanos que devemos inserir e tratar a questão da deficiência. O desafio atual é promover uma sociedade que seja para todos e onde os projetos, programas e serviços sigam o conceito de desenho universal, atendendo, da melhor forma possível, às demandas da maioria das pessoas, não excluindo as necessidades específicas de certos grupos sociais, dentre os quais está o segmento das pessoas com deficiência. Isto quer dizer que, ao se projetar e desenhar uma sociedade, esse todo, dentro de sua diversidade, deve ser contemplado, incluindo as demandas específicas que não são apenas para as pessoas com deficiência. E mesmo ao se pensar nas demandas específicas das pessoas com deficiência, e elas existem, podemos observar que seu atendimento, reverte, quase sempre, em benefício para uma série de outros grupos sociais, não precisando, portanto, ser encaminhadas com exclusividade para as pessoas com deficiência.

Nesta linha, denota-se do art. 3º, inciso IV, um dos objetivos republicanos, qual seja: a promoção do bem de todos, repelindo quaisquer formas de discriminação. Dentro da temática trabalhada, é essencial o tratamento propiciado pelo Texto Magno, a fim de impedir eventuais segregações no ambiente laboral, seja na admissão ou durante o desempenho das atividades.

Ato contínuo, no corpo do artigo 5º, verifica-se a preocupação do poder constituinte originário com a busca por uma sociedade justa e igualitária, ao elencar uma série de direitos fundamentais, aos quais se pode circunstanciar a presente tese. Primordialmente, no *caput*, notamos a busca pela igualdade, que quando ferida, será estritamente punida na forma da lei. O preceito igualitário determina que seja concebido tratamento igual aos que possuem condição semelhante e que sejam tratados de forma distinta os desiguais, na medida de suas particularidades, obrigando igualmente, o legislador e o poder jurisdicional. É o que sintetiza Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2018, p.117):

[...] o princípio constitucional da igualdade não veda que a lei estabeleça tratamento diferenciado entre pessoas que guardam distinções de grupo social, de sexo, de profissão, de condição econômica ou de idade, entre outras, o que não se admite é que o parâmetro diferenciador seja arbitrário, desprovido de razoabilidade, ou deixe de atender a alguma relevante razão de interesse público. Em suma, o princípio da igualdade não veda o tratamento discriminatório entre indivíduos, quanto há razoabilidade para discriminação.

Do mesmo modo, Boaventura de Souza Santos destaca que “temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza”. Exemplificando de maneira mais visível, a Lei Maria da Penha, diferencia homens e mulheres, criando formas para impelir a violência doméstica com a constitucionalidade devidamente reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. Da mesma forma, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, dentre outras normas do ordenamento jurídico brasileiro, protege o trabalho do portador de necessidades especiais, conferindo-lhe a proteção devida.

De acordo com Michael Sandel (2011, p. 135-136), docente de Harvard, a ideia de que somos donos de nós mesmos, se aplicada de maneira radical, tem implicações que apenas um libertário convicto poderia apoiar; um Estado mínimo, o que exclui a maioria das medidas para diminuir a desigualdade e promover o bem comum, e uma celebração

tão completa do consentimento que permita ao ser humano infligir afrontas à própria dignidade.

Desta forma, é evidente a indispensável atuação estatal para implementar um sistema efetivamente justo para os grupos vulneráveis, conferindo-lhes medidas para plena ascensão, em pé de igualdade com os demais cidadãos.

Ainda, na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXXI, ficou estabelecida um notável avanço no amparo ao trabalhador com deficiência, ao explanar que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, sendo proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

O dispositivo em epígrafe é, sem dúvidas, basilar para o presente artigo científico, e ratifica os mecanismos de proteção ao trabalho, assegurando a integração da pessoa com deficiência, proibindo todas as formas de discriminação. Neste sentido, Luiz Alberto David Araújo (2011, p. 53), Doutor em Direito Constitucional, destaca:

A pessoa com deficiência quer mental (quando possível) quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode assumir as mais diversas e variadas facetas. O importante é que a pessoa com deficiência esteja participando das atividades sociais, colaborando e se integrando no meio social. [...] O princípio da igualdade deve ser respeitado, de maneira que a pessoa com deficiência deve trabalhar nas mesmas condições de qualquer outro trabalhador.

Por conseguinte, já no terceiro título da Carta Política, “Da Organização do Estado”, é assegurado a União, aos Estados e ao Distrito Federal, legislar concorrentemente sobre a “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”. O objetivo deste preceito é integralizar a legislação, viabilizando que os Entes Federados possam estabelecer normas dentro dos seus limites. A União cumpriu seu papel, através da Lei 8.213/91<sup>15</sup>, a qual fixa percentuais obrigatórios para contratação em empresas com mais de 100 funcionários.

Por fim, o artigo 37, inciso VIII, preconiza que a administração pública “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”<sup>16</sup>. Por meio do Decreto nº 3.298/1999 e da Lei 8.112/90, foram fixados os percentuais de 5%, e o máximo, de 20%, respectivamente, para a reserva de vagas. Importante destacar que o dispositivo supra abrange as administrações públicas direta (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e indireta (autarquias e fundações).

Ademais, a matéria encontra barreiras no cotidiano, como leciona Maria Aparecida Gurgel (2016, p. 109):

[...] o administrador público não poderá “escolher” quais são os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência sob a alegação, comum e absolutamente equivocada, de compatibilidade da função à deficiência ou de cargos que exijam aptidão plena.

15 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

16 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>, acesso em 24 de outubro de 2018

Se o quadro de carreira for estruturado em cargos e especialidades, a distribuição das vagas reservadas será feita proporcionalmente ao número de cargos em cada especialidade, de forma que para todos os cargos ou empregos públicos haja previsão explícita de reserva de vagas para pessoa com deficiência

Se, por outro lado, a Administração Pública disponibilizar uma só vaga, deve antes aferir se já detém em seus quadros um número significativo de servidores com deficiência no cargo a ser provido, de forma que a reserva comandada constitucionalmente esteja sendo cumprida, ou venha a ser paulatinamente cumprida. Não tendo servidores ou empregados públicos com deficiência em parâmetros representativos razoáveis (lembre-se que ainda não dispomos de lei com reserva real de cargos e empregos públicos em cada órgão), poderá destinar esta única vaga para a reserva à pessoa com deficiência.

Neste alinhamento, destaca-se que o texto da Carta Política sempre deverá ser interpretado de forma que garanta a máxima efetividade à intenção do constituinte. Por exemplo, conforme decidiu o Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Extraordinário<sup>17</sup>, em caso que apreciava o cálculo para reserva de vagas em concursos, onde fora percebido que o número quando fracionário deve ser elevado ao primeiro número inteiro subsequente, garantindo o maior êxito a norma jurídica.

Desse modo, nota-se a busca constitucional pela legítima igualdade, bem como a proteção a grupos essencialmente vulneráveis, tratando dos direitos demonstrados de forma específica e em consonância com as possibilidades institucionais.

#### 4. PONDERAÇÕES SOBRE O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei 13.146/2015, intitulada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi sem dúvida o maior avanço sobre o assunto em toda a história da legislação brasileira, alicerçando diversos princípios e instruções da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, aprovada pelo Brasil, com *status* de Emenda Constitucional.

Através desse preceito foram garantidos diversos direitos, sendo considerado, portanto, uma verdadeira revolução sobre o tema. Inclusive, foi através desta norma que a pessoa com deficiência passou de absolutamente incapaz para relativamente capaz, com a alteração de artigos do Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/02). Para a Ex- Presidente da República Dilma Vana Rousseff (2015), trata-se de “mais um passo na ratificação de uma noção consagrada na Convenção Internacional sobre Direito das Pessoas com Deficiência, da qual fazemos parte, e que, a partir de hoje, passa a assegurar que as pessoas com deficiência tenham uma lei específica. E sejam, de fato, tratadas como cidadãs de primeira categoria”.

A tramitação da lei durou mais de 10 anos, desde sua apresentação até a efetiva vigência. Além de conceituações basilares para a acessibilidade, foram assegurados direitos a

---

17 Supremo Tribunal Federal. RE 227.299-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, Diário da Justiça de 14 de junho de 2000. De ter-se, em face da obrigatoriedade da reserva de vagas para portadores de deficiências, que a fração, a exemplo do disposto no Decreto nº 3.298/99, seja elevada ao primeiro número inteiro subsequente, no caso 01 (um), como medida necessária a emprestar-se eficácia ao texto constitucional, que, caso contrário, sofreria ofensa.

diversos ramos sociais, como: saúde, educação, moradia e trabalho. Para este último destinou-se um compilado de quatro artigos, os quais serão analisados presentemente.

Ainda, é importante ressaltar que a lei em análise é fruto das inovações modernas, conforme denota Flávia Piovesan (2014, p. 471) “se no passado a pessoa com deficiência era alijada da vida social com naturalidade, as transformações sociais e o desenvolvimento de novas tecnologias propiciaram a crescente participação deste grupo e, com ela, suas demandas, anseios e reivindicações”.

Dessa forma, estabelece que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Com fundamento nos artigos 5º, inciso XIII, 6º e 193, da Constituição da República, o direito em epígrafe é posto como fundamental em nosso escopo jurídico, e, portanto, detentor de amparo legal.

Também, tem-se como justificativa no artigo 6º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>18</sup> (1966), ratificado pelo Decreto nº 591/92:

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Vale destacar que ao referir-se ao trabalho, a legislação engloba os mais diversos ofícios, não restringido à relação de emprego. Destarte, seguindo o texto constitucional, é garantido à pessoa com deficiência o direito laboral, a um tratamento singularizado em razão de suas condições pessoais, assegurando condições justas no mercado de trabalho, consoante assertos de Renata Coelho (2016, p. 93-94):

O direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade, por isso as normas e práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação. Também de se pontuar desde já que o trabalho é hoje considerado não apenas o “ganha pão”, porém ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. Nós somos, no mundo capitalista, o que produzimos. A sociedade nos reconhece por nossa profissão, nosso “fazer”, ou seja, o trabalho é instrumento de identidade social e aponta o lugar que ocupamos em nossa comunidade, município, país e no mundo. É a centralidade do trabalho retratada por sociólogos como Ricardo Antunes e Sadi Dal Rosso. É por meio do trabalho que muitas vezes o ser humano se realiza e exterioriza suas ideias. O “trabalho ocupa a pessoa como um todo” diz DAL ROSSO.

---

18 Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1991, disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

O artigo supra, em seus parágrafos, assegura que “as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”, além de indicar o direito à “igualdade de oportunidades com as demais pessoas, à condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”. A preocupação foi tamanha, que a norma enfatiza a proibição de qualquer “restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena”.

Primordialmente, vale destacar a relevância da união entre os direitos ao trabalho e da acessibilidade, uma vez que são indissociáveis. Dito de outro modo, não há como um deficiente laborar em um ambiente que não esteja plenamente adaptado a suas condições pessoais, pois limitaria sua atuação, e de certo, prejudicaria seu desempenho. Por exemplo, é inconcebível que cadeirante desenvolva seu ofício em local sem rampas e banheiros adaptados. Bem como, um cego em local sem piso tátil e identificadores em braile.

Neste alinhamento, esbarra-se no conceito apresentado no início deste artigo, em que se soma o impedimento de longo prazo com barreiras obstrui a participação plena e efetiva na sociedade. Diante disso, compreende-se a atenção desprendida do legislador para extirpar, ou reduzir ao máximo, estes bloqueios. É o que lecionam Cristiano Chaves, Rogério Sanches e Ronaldo Batista (2018, p.131):

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 não possuem qualquer déficit. Assemelha-se à ideia de educação inclusiva [...] ou seja, busca-se, na medida do possível, integrar o deficiente, de modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho, na companhia dos demais.

Ainda, é essencial estabelecer que o conceito de discriminação, conforme o artigo 1º, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho<sup>19</sup>, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, é “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Conforme já exemplificado, é necessário estabelecer mecanismos para proteção ao trabalho, tanto na admissão, como também durante o efetivo labor. Afinal, consoante Sergio Pinto Martins (2012, p. 514), “a não discriminação em relação aos deficientes físicos é uma forma de protegê-los é de não haver discriminação quanto a seu trabalho, pois, muitas vezes, essas pessoas têm outros sentidos mais desenvolvidos em razão de terem perdido um órgão, por exemplo”. Do mesmo modo, Renato Coelho (2016, p. 94) obtempera que “não há efetivo direito ao trabalho, tal como almejado pelo nosso Constituinte e nosso legislador,

---

19 Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

sem igualdade e dignidade na inserção no mercado de trabalho, na manutenção do emprego ou função e mesmo por ocasião da dispensa ou rescisão contratual”.

A apreensão à discriminação é um dos maiores desafios da sociedade, levando o legislador ordinário a elaborar diversas normas para combatê-la. Em vista disso, a Lei 7.853/89, com redação dada pela Lei 13.146/15, criminaliza, com pena de 2 a 5 anos e multa, negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência, coagindo os empregadores à ativa execução dos preceitos legais.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, por exemplo, existe previsão para a chamada equiparação salarial, que segundo Henrique Correia (2018, p. 1086), é manifestação do princípio constitucional da igualdade, vedando o tratamento diferenciado para trabalhadores que exerçam a mesma função. Todavia, para sua configuração são necessários alguns requisitos (inclusive, impactados com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17), quais sejam: identidade de empregadores, trabalho no mesmo estabelecimento comercial, obreiros com mesma função, labor de igual valor, tempo de serviço não superior a 4 anos e na mesma função a 2, entre o equiparando e o paradigma, e, por fim, existência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários. Além do mais, a legislação veda a aplicação deste preceito a trabalhador readaptado por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente de Previdência Social. O jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1169) justifica esta exceção por não se admitir a redução salarial em razão da alteração de função.

Por conseguinte, em outro artigo, estabelece que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no mercado. Além de estipular a efetiva participação, bem como a disponibilização de linhas de crédito para programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo.

O papel do Estado, como protetor dos direitos humanos, não se restringe apenas à concepção da legislação, mas sua atuação deve englobar a promoção dos direitos que consagrou no ordenamento jurídico. Neste contexto, Antônio Eduardo de Noronha Amabile (2012, p. 390) leciona:

Políticas públicas são decisões que envolvem questões de ordem pública com abrangência ampla e que visam à satisfação do interesse de uma coletividade. Podem também ser compreendidas como estratégias de atuação pública, estruturadas por meio de um processo decisório composto de variáveis complexas que impactam na realidade. São de responsabilidade da autoridade formal legalmente constituída para promovê-las, mas tal encargo vem sendo cada vez mais compartilhado com a sociedade civil por meio do desenvolvimento de variados mecanismos de participação no processo decisório.

As políticas públicas são a concretização da ação governamental. Consideram atores formais e informais num curso de ação intencional que visa ao alcance de determinado objetivo. Podem ser constituídas com uma função distributiva, redistributiva ou regulatória e inspiram o constante debate sobre a modernização do Estado e, por isso, estão contemporaneamente se fundando mais em estruturas de incentivos e menos em estruturas de gastos governamentais.

Exemplificando, atualmente, no Brasil, foram implantados os programas “Viver sem Limites”<sup>20</sup> e o “Minha Casa Minha Vida”<sup>21</sup>. O primeiro, lançado pelo Decreto 7.612/2011, busca que a Convenção da ONU, ratificado com status constitucional, seja realmente vivida no cotidiano, mediante políticas estatais, que permitam o acesso à educação, inclusão social, atenção à saúde e acessibilidade. No âmbito laboral, o projeto estabeleceu como meta a inclusão de 50 mil beneficiários nas redes socioassistenciais, após visitas domiciliares e busca ativa, conforme cartilha explicativa do Secretário Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Já o segundo, conhecido plano governamental que permite a casa própria, destina, no mínimo, 3% do total de unidades plenamente adaptadas a idosos e pessoas com deficiência, bastando apenas cumprir os requisitos impostos pelo regulamento próprio.

Vale pontuar a síntese posta por Renato Coelho (2016, p. 121):

Trabalho autônomo, cooperativismo e associativismo: a LBI ao repisar a necessidade de estimular o empreendedorismo, o trabalho autônomo, trabalho cooperado e associações está seguindo o primado da autonomia da pessoa com deficiência e suas liberdades fundamentais, o respeito à escolha, desejos, preferências e competências das pessoas com deficiências que podem decidir não trabalhar na condição de empregado ou mediante subordinação, mas gerir seu próprio negócio, ser empregador, profissional liberal, por exemplo.

Faz parte do direito ao trabalho, nesse aspecto, estar a pessoa com deficiência no outro polo da relação contratual, como tomador da força de trabalho de outrem ou serviço, ou mesmo comungar esforços para um trabalho coletivo como numa cooperativa ou associação ou, ainda, trabalhar por conta própria, como se diz popularmente. Para isso vale tudo que foi explicado no caput do art. 34, a respeito de “livre escolha e aceitação”.

Posteriormente, o Estatuto preconiza que o “poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse”. O fundamento constitucional desta previsão reside no artigo 203, inc. IV, da Constituição Cidadã, ao incluir, como objetivo da assistência social, a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção

---

20 Lançado através do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, mediante o Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011, o Estado Brasileiro ratifica o compromisso com a Convenção da ONU sobre o tema, elaborado com a participação de mais de 15 ministérios do Governo Federal e do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, envolvendo todos os entes federados do Brasil, é desenvolvido em quatro eixos: educação, inclusão social, saúde e acessibilidade. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_0.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf), acesso em 22 de outubro de 2018.

21 Lançado pelo Governo Federal em 2009, propicia ações para acesso a casa própria, fornecendo diversas condições especiais de financiamento. Portaria nº 610, de 26 de dezembro de 2011, do Ministério das Cidades, disponível em < [http://www.cidades.gov.br/images/stories/ArquivosSNH/ArquivosPDF/Portarias/Portaria\\_610\\_compilada\\_2012\\_07\\_12.pdf](http://www.cidades.gov.br/images/stories/ArquivosSNH/ArquivosPDF/Portarias/Portaria_610_compilada_2012_07_12.pdf) >, acesso em 22 de outubro de 2018

de sua integração à vida comunitária. Também, encontra resguardo na Lei 8.213/91<sup>22</sup>. Portanto, são premissas da mencionada lei, a preparação do deficiente para a introdução no mercado de trabalho, ou seja, sua habilitação, como também o recuperar para que retorne as atividades, em caso de doença ou acidente.

É de extrema importância a implementação destes artifícios, pois, conforme Isabel de Loureiro Maior (2004, p. 242), para fazer valer os Direitos Humanos específicos das pessoas com deficiência, cabe ao Estado e à sociedade adotarem ações afirmativas, com intuito de acelerar a defasagem social e econômica de grande parte desse grupo, adotar políticas sociais com foco bem definido para evitar o risco do assistencialismo vazio, sem promoção social autossustentável.

Passando mais adiante, o Estatuto impele um caráter ainda mais inclusivo no artigo 37, vejamos:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

---

22 Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário. Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991, disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018.

O trecho epigrafado é fundamentado pelo Decreto 3.298/1999<sup>23</sup>, em que é fixada como ponto primordial da política de emprego a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou, ainda, sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Conforme já demonstrado no presente artigo, o labor, principalmente no mundo globalizado, vai muito além da mera troca da força obreira pela remuneração, abrange a realização pessoal, autoestima, autonomia, independência e a sensação de pertencimento. À vista disso, nota-se a busca pela satisfatória inclusão social para atender à Constituição Republicana, transformando-a de meramente nominativa para normativa. Dito de outro modo, busca-se incansavelmente a transformação da realidade social para que seja atendido essencialmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Todavia, é preciso desconstruir estereótipos construídos ao decorrer dos anos, como a associação do surdo ao trabalho em almoxarifados e do deficiente físico com o *telemarketing*. Com o rompimento desses clichês, alcançaremos uma maior liberdade ao grupo, conforme sintetizado no artigo “A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2007, p. 27 e 28):

Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há, por exemplo, portadores de deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, pessoa com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, cadeirante supervisionando a saída de clientes em uma livreria e pessoa com deficiência mental pesando hortaliças, legumes e frutas em supermercado. Os exemplos são diversos. Assim que, antes de dizer que uma pessoa portadora de deficiência não tem condições, é preciso dar a ela oportunidade de revelar suas reais condições de desempenhar as funções. Por outro lado, não se pode esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas.

Ultrapassado este ponto, e contextualizando com a grave crise econômica que assola o Brasil, ocasionando graves índices de desemprego, e conseqüentemente uma maior disputa pelas escassas vagas ofertadas, a pessoa com deficiência acaba sendo prejudicada. Se já há evidente repulsa na contratação em condições econômicas “normais”, em época de recessão fica muito pior. Logo, é imprescindível a fiscalização para verificar se as empresas estão cumprindo a legislação vigente, sobretudo o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição da República (proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência).

Por fim, o Estatuto preconiza que “à entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes”. Esta regra impele que não só as empresas contratantes cumpram o conteúdo legal, mas também as intermediadoras, como as fundações responsáveis por promover o concurso público e, na esfera privada, as dirigentes de contratação.

23 Decreto 3.298/1999, de 20 de dezembro de 1999, disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>, acesso em 22 de outubro de 2018

Ainda, vale ressaltar que as empresas justificam a não contratação pelo alto custo para adaptar o ambiente de trabalho e a falta de qualificação profissional. Diante disso, só em 2015 foram lavrados mais de 4,5 mil<sup>24</sup> atuações pelo descumprimento de preceitos laborais. Ademais, as multas por descumprimento em 2018, conforme Portaria MF nº 15<sup>25</sup>, de 16 de janeiro de 2018, variam entre R\$ 2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$ 233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos), de acordo com a gravidade da infração.

Ante o exposto, percebe-se a essencial proteção ao trabalho da pessoa com deficiência, buscando sempre meio de disputar vagas em pé de igualdade com os demais. Reatando ao contexto nacional, bem ressaltado por Dallari, “a utopia de um país de pessoas realmente livres, iguais em direitos e dignidades começou a despontar. As barreiras do egoísmo, da arrogância, da hipocrisia, da insensibilidade moral e da injustiça institucional que até hoje protegeram os privilegiados, apresentam visíveis rachaduras. Existem ainda fortes resistências, mas, os avanços conseguidos nos últimos anos permitem concluir que já começou a nascer o Brasil de amanhã”.

O Brasil caminha lentamente para que não sejam necessários tantos meios coativos para que os empregadores admitam pessoas com deficiência, além de dispensar a quantidade de Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para fiel cumprimento da lei. Outrossim, diante da avalanche de projetos de lei, alguns já concretizados, que põe em xeque direitos trabalhistas já alcançados ao longo do tempo, é indispensável a união entre as instituições protetoras do ordenamento jurídico, legisladores e setores responsáveis do Poder Executivo, estejam devidamente ativos para impedir eventuais excessos. Para concluir este capítulo, citamos um trecho de Ronald Dworkin (2010, p. 314), que resume a atuação veiculada:

A instituição requer um ato de fé por parte das minorias, porque o alcance de seus direitos será controverso sempre que forem direitos importantes e porque os representantes da maioria agirão de acordo com suas próprias noções do que realmente são esses direitos. Sem dúvida esses representantes irão discordar de muitas reivindicações apresentadas pelas minorias. Isso torna ainda mais importante que eles tomem suas decisões com seriedade. Devem demonstrar que sabem o que são direitos e não devem trapacear quando examinam o conjunto de implicações da doutrina correspondente. O governo não irá estabelecer o respeito pelo direito se não conferir à lei alguma possibilidade de ser respeitada. Não será capaz de fazê-lo, se negligenciar a única característica que distingue o direito da brutalidade organizada. Se o governo não levar os direitos a sério, é evidente que também não levará a lei a sério.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo deste estudo, nota-se que, embora haja grande avanço sobre o tema, a maior dificuldade do cenário brasileiro é alinhar a legislação com

24 Informações divulgadas pelo Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>, acesso em 22 de outubro de 2018.

25 Portaria MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018, disponível em <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503>>, acesso em 01 de novembro de 2018

a prática. Mesmo com vasta legislação que protege o trabalho da pessoa com deficiência, o número de empregados ainda é muito baixo. Retomando dados alarmantes, 24% dos brasileiros (45 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência. Deste total, apenas 402.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1%.

Ato contínuo, percebe-se um discreto aumento ao decorrer dos anos: em 2013, 0,73%, em 2014, 0,77% e 2015, 0,84%. Pelo quantitativo citado, nota-se que permeia no ambiente laboral certa discriminação na contratação da pessoa com deficiência, violando flagrantemente o artigo 7º, inciso XXXI da Constituição da República.

Desta forma, imprescindível a criação de políticas públicas que possibilitem a regular fiscalização da contratação. Como formas de mudar este paradigma, é possível citar a atuação eficaz do Ministério Público do Trabalho, através de aprimoramento de ações civis pública e, principalmente, Termos de Ajustamento de Conduta, visando o caráter conciliatório da “nova era” da Justiça Brasileira. Também, atuações que visem o combate à discriminação, intensificando-as para que gradualmente transforme a cultura preconceituosa. Além disso, a promoção de incentivos fiscais e prêmios para empresas que cumpram e extrapolem as cotas contidas na Lei nº 8.213/91. Por fim, por ser indispensável o acompanhamento de dados envolvendo a evolução, é pertinente a criação de um banco de dados para compatibilizar informações, possibilitando o gerenciamento e correção de mecanismos que eventualmente não supram o esperado.

Finalizando, feito o levantamento de dados doutrinários, estatísticos, e até mesmo as propostas elencadas anteriormente, é possível confiar numa evolução do cenário brasileiro sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral, com a mudança de paradigma social, pondo um fim na relação subestimada.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Lígia Assumpção. **Mercado de Trabalho e Deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial. p. 127-132, 1992
- ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. - 7. ed. - São Paulo: LTr, 2011.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**; São Paulo. ed. Celso Bastos, 2002.
- CINTRA, Flávia. **Mulheres com Deficiência**. Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. P. 38-40, 2008
- COELHO, Renato. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.
- CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2018
- DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo. ed. Moderna, 1998.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. **Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. ed. João Pessoa: Universitária, 2007

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017
- DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.
- FARIAS, Cristiano Chaves; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência comentado**. 3. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018
- FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. **Cidadania: conceito e implicações em relação às crianças, aos adolescentes, aos portadores de deficiência e ao administrador de empresas**. 2013.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. 2011.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. **Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade**. *Ciência & Saúde Coletiva*. P. 3061-3070, 2016
- GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Editora da UCG, 2006.
- MAIOR, Isabel de Loureiro. **Deficiência sob a ótica dos direitos humanos**. In *Educando para os Direitos Humanos*. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004
- MARQUES, Lilia Pinto. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada** - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 28 ed. 2012
- MATTIOLI, Maria Cristina. **O deficiente e o trabalho sob a ótica da legislação trabalhista**. 2015
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Inquérito Civil**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- MESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2018
- PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SANDEL, Michael. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.
- SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael Souto. **Direito do Trabalho**. 21. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018
- SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?**, disponível em < <http://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/> >, acesso em 23 de out de 2018.
- VIANNA, Cláudia Salles Viela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2009.

**Denis Yuri Lima Costa**

denisyurilima@hotmail.com

Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes UNIT.

**Nivaldo Souza Santos Filho**

netosouza70@gmail.com

Mestrando em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes - UNIT. Pesquisador Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e Fundação de Apoio à Pesquisa e à Inovação Tecnológica do Estado de Sergipe - FAPITEC/SE. Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes - Unit. Conciliador Judicial. Membro dos Grupos de Pesquisa “Direitos fundamentais, novos direitos e evolução social” e “Direito e Arte” presentes no diretório do CNPq.

**Flávia Moreira Guimarães Pessoa**

flaviampessoa@gmail.com

Doutora em Direito pela Universidade Federal da Bahia UFBA. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Professora dos mestrados em direito da Universidade Tiradentes UNIT e da Universidade Federal de Sergipe UFS. Juíza auxiliar da presidência do Conselho Nacional de Justiça CNJ.