

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE ACERCA DA LEI 13.146/2015  
- ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - E O DIREITO AO  
TRABALHO<sup>1</sup>**

**PEOPLE WITH DISABILITIES: AN ANALYSIS OF LAW 13.146 / 2015 -  
STATUTE OF THE PEOPLE WITH DISABILITIES - AND THE RIGHT TO  
WORK**

**Adalgir Arlei Bertollo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito da Unijui

<sup>2</sup> Aluno do curso de Graduação em Direito da Unijui

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, além de levar à construção de algo, é uma atividade social, os indivíduos se inserem no espaço social através do seu ofício, tornam-se indivíduos produtivos. Sua importância vai além da atividade produtiva em si, mas da convivência, da cidadania. O trabalho foi se tornando algo delineador de condições de qualidade para existir e conviver. Estar ou não trabalhando implica para o indivíduo a sua inclusão ou exclusão social. Mas quando se fala em pessoas com deficiência, não é bem assim que acontece, pois muitas vezes no ambiente de trabalho é onde se reforçam as ideias de estigmas e preconceitos, ocasionando que essas pessoas sejam excluídas das possibilidades de acesso ao mundo do trabalho. Por muitas vezes com exclusão total da sociedade, por outras vezes com algum tipo de tratamento e inserção, todavia, suas dificuldades sempre se mostrando maiores.

Essa problemática é o que o presente artigo visa demonstrar, o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é relativamente novo no Brasil. Advém principalmente depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito de igualdade entre as pessoas. No ramo da empregabilidade das pessoas com deficiência, será vista as dificuldades para cumprimento da lei de cotas, para a contratação de pessoas com deficiência. Ainda, dados, tanto do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) quanto da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), para ilustrar em números a real situação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além dos índices de desemprego que acompanham esses mesmos períodos. Visando ao final analisar se o regramento jurídico auxiliam efetivamente no ingresso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

## 2 METODOLOGIA

A metodologia empregada é a revisão bibliográfica e a pesquisa é do tipo exploratória. Utiliza no seu delineamento a coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores. Na sua realização foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 3.1 O MUNDO DO TRABALHO

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

A atividade produtiva realiza essa mediação entre o homem e a natureza, e isto acompanha a história da humanidade desde a pré-história com as primeiras atividades agrícolas até a grande mudança na revolução industrial onde surge o conceito de emprego - uma relação em que se vende a força de trabalho em troca de remuneração.

Tem-se o trabalho como o caminho correto em busca de uma vida melhor. É através dele que se desenvolvem as habilidades técnicas, as relações entre pessoas e a busca por objetivos econômicos. É também direito fundamental, porque assim está positivado na Constituição Federal, e é tutelado pelo direito constitucional tanto como princípio quanto como direito social, como valor fundante da ordem econômica que tem por finalidade de assegurar a existência digna.

Na esfera jurídica, o direito do trabalho é o meio garantidor, é o instrumento hábil para impedir, ou ao menos tentar controlar, que o trabalhador se torne mero instrumento, com total supressão de si mesmo em relação ao empregador, afinal, o trabalhador é um ser livre em si mesmo.

### 3.2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade (2000, p. 35) afirma que:

Durante muito tempo as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, que chegou a criar, até, condições de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo.

Em 1981 há um marco considerável, é instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD). Busca-se a partir de então criar um foco voltado à conscientização, visando sobretudo a divulgação e o alerta sobre a existência de direitos das pessoas com deficiência, chamando atenção da sociedade para essa questão, e isso ajudou a despertar no próprio deficiente a tomada de consciência de si como cidadãos. A sociedade deveria passar por ajustes para interagir com as pessoas com deficiência.

Em termos de legislação, o Brasil é considerado como um dos países com maior incidência de leis que protegem a pessoa com deficiência, e esse arcabouço jurídico tem impacto direto no acesso ao mercado de trabalho destes. Pois algumas instituições se conscientizam da importância de agregar a inclusão em sua prática empresarial. Na Constituição Federal de 1988, logo no artigo 3º, vem o seguinte texto:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
[...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

É notável que o final do inciso IV traz claramente que constitui objetivo fundamental promover o bem de todos sem qualquer forma de discriminação. Isso retrata que os direitos devem ser

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

estendidos a qualquer indivíduo, e como se trata de uma norma fundamental, deve ser buscado e, sobretudo, alcançado.

Além da Constituição Federal há outras leis infraconstitucionais que trazem no seu bojo a questão da deficiência. Exemplo disso é a lei 8.213/91, a qual é conhecida como a lei de cotas para pessoas com deficiência, tal estabelece no artigo 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados: 2%;

II - de 201 a 500: 3%;

III - de 501 a 1.000: 4%;

IV - de 1.001 em diante: 5%.

Embora exista legislação que assegure o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o efetivo cumprimento é dificultoso. Segundo dados do Ministério do Trabalho, nos últimos anos houve aumento na participação de pessoas com deficiência no mercado, vê-se um aumento do número de vagas preenchidas. Portanto, essa lei representa grande avanço na questão relacionada à empregabilidade das pessoas com deficiência, mesmo que haja pouco a comemorar tendo em vista o elevado índice de desemprego nesse segmento, verificado pelo índice de participação da pessoa com deficiência no número de vagas ocupadas. Um motivo para justificar esse índice é o significativo número de empresas de pequeno porte e de microempresas com menos de cem empregados e, portanto, fora do alcance da lei.

O principal papel da Lei de Cotas e da fiscalização é servir como instrumento de conscientização, já que a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência contribui para a criação de um mercado de trabalho inclusivo e democrático, pensado para todos.

Em 2016 houve um reforço quando surge a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, o chamado Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual entrou em vigor em 6 de janeiro de 2016. Destaca-se o art. 34 de tal estatuto:

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

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

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.

Ainda, a referida lei trata na sequência outro grande obstáculo que a pessoa com deficiência encontra no mundo do trabalho, não só a dificuldade em encontrar alguma empresa que a contrate, mas também o problema de permanecer no emprego. Referente a este tema, subscreve o art. 35 da lei:

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Mesmo assim, quando finalmente ocorre a contratação, em não havendo a readequação do ambiente físico, ou a remoção de barreiras comunicacionais e atitudinais; ou ainda a adequação de aparelhos e maquinários e a flexibilização de esquemas e horários de trabalho, acaba por se tornar extremamente difícil garantir a permanência de uma pessoa com deficiência no trabalho. Simplesmente obrigar a empresa a contratar não garante o atingimento da finalidade da norma. Conviver com uma pessoa com deficiência pode ser uma novidade para muitos empregados, especialmente pelo desconhecimento dos graus de deficiência e também da capacidade deste trabalhador.

Observa-se, portanto, que há uma vasta legislação regravando o tema. Tantos princípios constitucionais garantidores, também leis infraconstitucionais que abordam o tema. Embora isso não seja garantia de que tais direitos positivados serão cumpridos ao menos é uma maneira garantidora de que, se preciso for, o Judiciário poderá intervir, possibilitando de forma emergencial a garantia do direito enquanto que, aos poucos, se molda uma sociedade mais consciente da inclusão e das igualdades.

01 a 04 de outubro de 2018

**Evento:** XXVI Seminário de Iniciação Científica

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, apesar de esforços e da rica legislação existente, não basta apenas obrigar a empresa a contratar, se faz necessário dar subsídios para que ocorra uma efetiva inclusão social. De outro lado, notou-se que, apesar de tímido, há um índice crescente na empregabilidade de pessoas com deficiência, muitas das empresas fazem isso apenas para fugir das multas e cumprir estritamente o que está na legislação, mas deve-se considerar isso como uma evolução na inserção social, ainda longe de equilibrar o número de pessoas com deficiência existentes no Brasil com seu respectivo percentual de empregabilidade. Essa inserção na atividade laboral ajudará ao combate a exclusão dessa classe social.

Por meio da capacitação profissional das pessoas com deficiência, as empresas implementam os direitos fundamentais, atendem à função social do trabalho e, em última consequência, materializam a incidência do princípio da dignidade humana. Percebe-se, deste modo, que não basta apenas a capacitação das pessoas com deficiência, mas também, a qualificação dos profissionais de recursos humanos, na perspectiva de se disseminar informações sobre as deficiências, potencialidades e capacidades das pessoas.

Para que uma efetiva inclusão aconteça de fato se precisa pensar em mecanismos de ciclo, com transições entre família, escola, trabalho e vida adulta. Para isso, faz-se necessário o envolvimento de toda a comunidade como ente acolhedor das pessoas com deficiência, ou seja, um foco local. Desta forma se possibilitará uma verdadeira inclusão social.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas ajudaram muito na inserção destes no mercado de trabalho, mas uma efetiva inclusão social ainda está longe do ideal imaginado. Assim, é de competência Estatal manter, dar continuidade, às políticas públicas de promoção de ações afirmativas, além de fiscalizar o seu cumprimento. Às empresas cabe dar oportunidades a todos, desta forma encontrará na diversidade humana o que precisa para prosperar, capacitar e contratar todos os tipos de pessoas. Por fim, cabe à sociedade participar ativamente do processo de inclusão social. Precisa-se desmistificar o estigma de que a pessoa com deficiência não possui competência para o mercado de trabalho, deve-se pensar na inclusão como uma necessidade da organização e não como uma mera obrigação legal.

**PALAVRAS-CHAVE:** Pessoa com Deficiência. Direito ao Trabalho. Acessibilidade. Garantias.

**Key-words:** People with disabilities. Right to work. Accessibility. Guarantees.

#### REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência: sujeitos de direitos. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr. 2000. n. 19, p. 35-38.

BRASIL, Constituição, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

RAIS. Relação Anual de Informações Sociais. Disponível em: . Acesso em: 05 mai. 2018.