

**FACULDADE TRÊS PONTAS – FATEPS**

**DIREITO**

**DANUSA APARECIDA RIBEIRO DA CUNHA**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: a realidade da  
inserção do deficiente no meio laboral e os empecilhos encontrados para o exercício de  
sua profissão.**

**Três Pontas  
2017**

**DANUSA APARECIDA RIBEIRO DA CUNHA**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: a realidade da inserção do deficiente no meio laboral e os empecilhos encontrados para o exercício de sua profissão.**

Trabalho apresentado ao curso de Direito da Faculdade Três Pontas – FATEPS, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Ma. Camila Oliveira Reis.

**Três Pontas  
2017**

**DANUSA APARECIDA RIBEIRO DA CUNHA**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: a realidade da  
inserção do deficiente no meio laboral e os empecilhos encontrados para o exercício de  
sua profissão**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Três Pontas – FATEPS, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Banca examinadora composta pelos membros:

Aprovada em        /        /

---

Professora Ma. Camila Oliveira Reis Araújo

---

Prof. (Me.) (Ma.) (Esp.) (Dr.) Nome do professor

---

Prof. (Me.) (Ma.) (Esp.) (Dr.) Nome do professor

OBS.:

Dedico este trabalho aos guerreiros que apesar das adversidades da vida, decidiram não se entregar à aflição ou ao anonimato, mas tiveram a coragem de se reerguer e construir uma nova história, talvez a mais difícil de ser vencida, a luta contra o preconceito da sociedade em geral, a vocês a minha mais sincera admiração!

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me amparar sempre que o peso do mundo se torna maior que meus ombros possam carregar.

Pelo simples fato de ser mãe: Brenda, Miguel e Otávio, ser mãe, é olhar o mundo de uma forma mais doce e terna, buscando sempre o melhor que cada um tem pra oferecer.

Ao meu marido Lucas, meu braço forte, suporte para as adversidades, consolo para os momentos de desespero, por suportar minhas inseguranças, minhas falhas, minhas deficiências como esposa, companheira; saiba que sem seu apoio, a concretização do sonho estaria bem mais longe, ou talvez inexistente.

Amo vocês!

A minha orientadora, professora Camila Oliveira Reis, que me acolheu como orientanda com paciência e profissionalismo; à professora Raquel Calanzani, que em um momento de descrença soube me ouvir e dar o conselho certo, cuidando para que o desespero não tomasse conta de meu coração.

Enfim agradeço a todos aqueles que de uma forma ou de outra torceram por mim com mensagens de apoio, me levando a crer que no final tudo daria certo!

*“Nenhum conhecimento nos ajudará se perdermos a capacidade de nos comover com a desgraça de outro ser humano, com o olhar amável de outro ser humano, com o canto de um pássaro, com o verde de um jardim. Se o homem se faz indiferente à vida, não há nenhuma esperança de que possa fazer o bem”.*

(Erich Fromm)

## RESUMO

Acerca das dificuldades de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, a presente obra se manifesta na qualidade de pesquisa essencial à formação do discente, especialmente no que tange aos princípios basilares constantes no ordenamento jurídico constitucional e trabalhista, como o princípio da proteção e a dignidade humana, entre outros. O presente estudo se baseia, de maneira específica: Na Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que fora ligada ao ordenamento jurídico brasileiro como uma emenda à Constituição em 2008, em harmonia com o disposto no §3º do artigo 5º, da Constituição Federal, expressados pelo Brasil em 2009 pelo Decreto 6.949. No Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13146/2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão, finalmente votada em 2015, após anos de tramitação no Congresso Nacional, também decorrente do Decreto 6.949/2009. Faz-se necessário notar as significativas mudanças na área da capacidade civil, elencados no Código Civil Brasileiro de 2002 com consequências na capacidade laboral. Aprofunda-se nas discussões em relação à inclusão social, de como serão analisadas as modificações em torno da capacidade da pessoa com deficiência, bem como, a necessidade de se inovar e avançar no campo do direito do trabalho. Salienta-se a necessidade das empresas e da sociedade se adaptarem para conceder dignidade e respeito para com a Pessoa com Deficiência a fim de que estas possam exercer a capacidade laboral, concretizando seu direito a um ambiente compatível com suas necessidades, podendo exercer por assim dizer os direitos e garantias constitucionais e de direitos humanos.

**Palavras-chave:** Discriminação, deficiente, mercado de trabalho, discriminação, Lei de Cotas, Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Preconceito. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Direitos Fundamentais.

## **ABSTRACT**

*Regarding the difficulties of insertion in the labor market of people with disabilities, this work is manifested as a research essential to the education of the student, especially with regard to the basic principles contained in the constitutional and labor legal system, such as the principle of protection and human dignity, among others. The present study is based in a specific way: In the Consolidation of Labor Laws, CLT, in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which was linked to the Brazilian legal system as an amendment to the Constitution in 2008, in harmony with the provisions of § 3 of article 5, of the Federal Constitution, expressed by Brazil in 2009 by Decree 6.949. In the Statute of Persons with Disabilities, Law 13146/2015, known as the Brazilian Inclusion Law, finally voted in 2015, after years of proceedings in the National Congress, also resulting from Decree 6.949 / 2009. It is necessary to note the significant changes in the area of civil capacity, listed in the Brazilian Civil Code of 2002 with consequences on labor capacity. It expands on the discussions on social inclusion, on how changes in disability's capacity will be analyzed, as well as on the need to innovate and advance in the field of labor law. Emphasis is placed on the need for companies and society to adapt to grant dignity and respect to the disabled person so that they can exercise their capacity to work, realizing their right to an environment compatible with their needs and can exercise, as it were, constitutional rights and guarantees.*

**Keywords:** *Discrimination, disability, labor market, discrimination, Quota Law, Consolidation of Labor Laws, Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Preconception. Statute of the Person with Disabilities. Fundamental rights*



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

APAE- Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

CDPD – Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência

CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro social

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCD - Pessoa Com Deficiência

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 O QUE É DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Conceito de deficiência .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Os tipos de deficiência .....</b>	<b>14</b>
2.2.1 A deficiência física .....	17
2.2.2 A deficiência mental ou intelectual .....	19
2.2.3 A deficiência sensorial.....	19
2.2.4 A deficiência múltipla .....	20
<b>2.3 A comprovação da deficiência .....</b>	<b>21</b>
<b>3 A PESSOA COM DEFICIENCIA E O MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 A discriminação no mercado de trabalho .....</b>	<b>25</b>
<b>4 CAPACIDADE CIVIL E LABORAL .....</b>	<b>28</b>
<b>5 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS CORRELACIONADOS A PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>32</b>
<b>5.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana .....</b>	<b>32</b>
<b>5.2 Princípio da Igualdade .....</b>	<b>33</b>
<b>5.3 Princípio Da Proteção .....</b>	<b>34</b>
<b>5.4 Princípio da Primazia da Realidade .....</b>	<b>34</b>
<b>5.5 Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas .....</b>	<b>35</b>
<b>5.6 Princípio da continuidade .....</b>	<b>35</b>
<b>5.7 Princípio do valor social do trabalho e livre iniciativa.....</b>	<b>36</b>
<b>6 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIENCIA, LEI DE INCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>7 O SISTEMA DE COTAS NO BRASIL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>41</b>
<b>7.1 Restrição ao direito de dispensar empregados com deficiência .....</b>	<b>42</b>
<b>7.2 Da dificuldade das empresas em cumprir a lei .....</b>	<b>43</b>
<b>8 CONCLUSÃO.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo demonstra o avanço da legislação no apoio à pessoa com deficiência. Apesar de ser reconhecido como animal racional com capacidades, o homem, conhecido como um ser dotado de autonomia, vontade, liberdade, entre outras dádivas, tende a evoluir em critérios específicos, como respeito e aceitação das diferenças diversas existentes dentro de uma sociedade. Apesar da evolução na formação de leis sobre determinado assunto, o que há de empecilhos encontrados atualmente são deficiências na aplicação de tais normas. O maior desafio é fazer com que as pessoas com deficiência, vivam com dignidade, de forma satisfatória e com qualidade, podendo ao mesmo tempo buscar com suor e trabalho o seu próprio sustento.

Como forma de iniciar esse trabalho, o estudo é feito com conceitos jurídicos trazidos de dentro do ordenamento e com elucidação das especificidades de cada, demonstrando que a pessoa com deficiência em sua grande maioria, era afastada da vida em sociedade, não possuía deveres e direitos reconhecidos, sendo praticamente considerada como “morta ou inexistente” pelo legislador. Não ousavam mencioná-las em qualquer de seus projetos.

Já no segundo capítulo, o direcionamento está em demonstrar o deficiente físico e o mercado de trabalho, tratando do sistema privado, e analisando questões de grande interesse social, como a discriminação enfrentada no dia a dia de um processo de trabalho.

Dando prosseguimento, no capítulo adjacente, a capacidade civil juntamente com a laboral, passam pelo sistema jurídico com grandes transformações para as pessoas com deficiência, tendo sido eliminado do ordenamento jurídico brasileiro a total incapacidade para os atos da vida civil, bem como dando a oportunidade de evolução e crescimento aos mesmos.

Abarcado pelo estudo de diversos princípios componentes, como o princípio da dignidade da pessoa humana, considerado como fundamento da Constituição da República, assim como o Princípio da Proteção na legislação trabalhista, entre outros.

Na presente dissertação, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, projeto que tramitara pelo Congresso Nacional por mais de 10 anos, ganha destaque no ordenamento jurídico, trazendo aos novos tempos, prosperidade e chances cada vez maiores de reconhecimento dos direitos adquiridos através de seus artigos, fechando com o Sistema de Cotas Brasileiro, amparado por decretos nacionais, em consonância com a dificuldade de aplicação enfrentado pelas barreiras da falta de qualificação e investimentos por ambas as partes, seja no campo do trabalhador quanto do empregador.

Enfim, a presente dissertação busca colocar a pessoa e a dignidade que ela comporta no centro do ordenamento jurídico. Para maior entendimento, serão utilizados os mais diversos meios para a eficaz preparação da obra, como pesquisa bibliográfica de diversos doutrinadores, consultas a legislações específicas no que tange à inclusão da pessoa com deficiência e sua capacidade nos ramos do direito civil e trabalhista.

## 2 O QUE É DEFICIÊNCIA

### 2.1 Conceito de deficiência

Desde os tempos primórdios, utilizavam-se diversas formas e expressões acerca dessas pessoas como, por exemplo: “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais”, “pessoas deficientes”, etc. Somente na Constituição de 1988, fora agregada a expressão utilizada atualmente: “pessoa com deficiência”, sendo aplicada na legislação vigente.

Falar em deficiência pode significar mexer em um tabu que se estende desde a época ditada na Bíblia Sagrada, conforme se vê em Levíticos:

“Não amaldiçoarás o surdo nem porás tropeço diante do cego, mas temerás o teu Deus. Eu sou o Senhor” (Levíticos 19,14).

Outro termo utilizado para fazer referência às pessoas com deficiência é “pessoas com necessidades especiais”.

O que ocorre, na verdade, é uma transformação na forma de tratamento que segue de invalidez à incapacidade com a expectativa de se dar um nome a um predicado pessoal sem chegar a condená-la.

O conceito de pessoa com deficiência foi traçado de diversas formas no ordenamento jurídico, seja ele nacional ou internacional.

Como se vê:

**No curso da história existiram diversas maneiras de se referir a esta minoria.** Embora as questões à terminologia já sejam bastante difundidas, sua investigação se mostra fundamental ao estudo proposto, não só pelos conteúdos etimológico, semântico, cultural e ideológico trazidos, mas principalmente porque a cada retorno permite-se um novo olhar crítico à luz dos valores e impressões vigentes a cada época – ainda que o universo jurídico, inobstante influenciado, não esteja adstrito a aqueles ou a estes.

Nessa seara, uma das referências no debate sobre inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, Romeu Kazumi Sassaki, é enfático em afirmar que “*já* houve ou haverá um único termo correto”, uma vez que “*a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade*” (SASSAKI, *apud* SILVA, 2013 p. 135, grifo nosso).

Nesses casos, a intenção foi direcionar o estudo no tempo, no sentido das nomenclaturas utilizadas em tal segmento da história no Brasil.

Sassaki inicia pela expressão inválidos, que chegou ao início do século XX já sem o sentido pejorativo de que era imbuída originariamente, refletindo a imagem de verdadeira nulidade social. Cita como exemplo o Decreto Federal 60.517/67, que

regulamentou a antiga Lei Orgânica da Previdência Social (Lei 3.807, de 26.08.1960), sem mencionar o fato de que a legislação previdenciária, ainda hoje, além de fazer uso dessa expressão (LBPS, arts. 16 inc. I e III, 66, 67, 77, parágrafo 2º, inc. II e III e 101), lição de 1988 (CR/88, arts, mantém as referências ao instituto da aposentadoria por invalidez (LBPS, arts. 42 a 47) – no que também incide a Constituição de 1988 (CR/88, arts. 40, parágrafo 1º, inc. I, 100 parágrafo 1º e no art. 201) (SILVA,2013 p. 136).

Na obra de Nassif, *Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*, a noção de invalidez continua a vigorar, como se vê nos parâmetros utilizados para o fator da previdência, disposto no Capítulo II, Seção V, Dos Benefícios e Subseção I, Da Aposentadoria por Invalidez, incapacidades e sua reabilitação, entre os artigos 42 a 45.

Na antiguidade, ser deficiente significava não estar encaixado nos padrões de uma sociedade e, portanto, havia a eliminação desses indivíduos por meios até de infanticídios e abortos, ou seja, o pensamento era de que tais pessoas seriam consideradas inúteis e inferiores.

Atualmente, no Brasil, utilizam-se dois preceitos internacionais que são devidamente admitidos, conferindo aos mesmos um status de normas nacionais: Convenção nº. 159/83 da OIT – (Organização Internacional do Trabalho) relativa à Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, Decreto nº 129/91 e o Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001<sup>1</sup>, que promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas Portadoras de Deficiência.

A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Ministério da Educação e Cultura, 2017), considera como deficiente qualquer pessoa incapaz de responder por si mesma, seja parcial ou totalmente, às necessidades básicas da vida no dia a dia.

Ainda, de acordo com o Dicionário Aurélio, deficiência pode ser interpretada como: “imperfeição, falta, lacuna; deformação física ou insuficiência de uma função física ou mental” (DICIONÁRIO..., 2017). Portanto, não é porque um cidadão possui qualquer tipo de deficiência que necessariamente ele se tornará um absoluto ou relativamente incapaz, impedindo-o de exercer os atos da vida civil.

Nas palavras do senador Romário Faria, ao se manifestar acerca do Estatuto da Pessoa com Deficiência, a mesma está em constante evolução, não existindo uma definição permanente acerca do tema, como se vê abaixo:

---

<sup>1</sup> Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Acolhemos a sugestão da Câmara dos Deputados. Não há uma deficiência intrínseca. **A deficiência decorre de uma característica atípica da pessoa em interação com barreiras de diversas categorias existentes na sociedade. Por isso, o conceito de deficiência está em permanente evolução, uma vez que cada vez mais se estudam e se descobrem condições raras de indivíduos que os impedem de exercer plenamente suas potencialidades, dada existência dessas barreiras mencionadas.** (FARIA, *apud* SOUSA, 2016, p.272, grifo nosso).

Ainda no campo do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º.

Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência. (BRASIL, 2015).

Conforme o artigo supracitado entende-se que a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza mental, física, intelectual ou sensorial, que não pode participar plenamente da vida em sociedade em condições iguais com os demais, devido às barreiras ou impedimentos próprios de sua deficiência.

Portanto, e conforme previsto no preâmbulo da Lei 13.146/15<sup>2</sup>, a expressão melhor utilizada é pessoa com deficiência. E, uma vez conceituada a pessoa com deficiência e suas necessidades individuais, como no quesito laboral, passa-se a estudar os principais perfis de deficiência.

## 2.2 Os tipos de deficiência

Pode-se constatar que deficiência é um termo genérico e que existem diversas formas de classificá-la, como insuficiência física, mental e ou intelectual e sensorial, o que passa a ser demonstrado abaixo.

De acordo com a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência de 2008, a deficiência é conceituada como a repercussão imediata da doença sobre o corpo, impondo uma alteração estrutural ou funcional ao nível tecidual ou orgânico.

---

<sup>2</sup> Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Acerca do tema assim dispõe o Decreto 3298/1999 em seu artigo 3º:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda 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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999)

O artigo demonstra que a deficiência é apontada como a perda ou a anormalidade de uma composição psicológica, fisiológica ou corporal que gera a incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão que se considera normal para o homem.

Ainda no Decreto nº 3.298/1999, o artigo 4º, enumera as categorias dos portadores de deficiência:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - **deficiência física** - 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;

II - **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;

III - **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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - **deficiência mental** – 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; e
- h) trabalho;

V - **deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999, grifo nosso).



No que se refere às formas de deficiência, apesar das limitações encontradas por essas pessoas, nada as impede de atuar no mercado de trabalho, buscando uma independência financeira e até mesmo social.

Demonstra-se na pesquisa nacional realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que o número de pessoas com deficiências no Brasil é relativamente alto, porém os empregadores ainda resistem em acolher a PCD<sup>3</sup>.

A explanação da pesquisa ajuda a visualizar melhor esses dados:

Último Censo realizado pelo IBGE sobre deficientes no Brasil:

IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência

Dados do IBGE revelam que 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) considerou quatro tipos de deficiências: auditiva, visual, física e intelectual. O levantamento foi divulgado hoje (21) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e feito em parceria com o Ministério da Saúde.

Dentre os tipos de deficiência pesquisados, a visual é a mais representativa e atinge 3,6% dos brasileiros, sendo mais comum entre as pessoas com mais de 60 anos (11,5%). O grau intenso ou muito intenso da limitação impossibilita 16% dos deficientes visuais de realizarem atividades habituais como ir à escola, trabalhar e brincar.

O Sul é a região do país com maior proporção de pessoas com deficiência visual (5,4%). A pesquisa mostra que 0,4% são deficientes visuais desde o nascimento e 6,6% usam algum recurso para auxiliar a locomoção, como bengala articulada ou cão guia. Menos de 5% do grupo frequentam serviços de reabilitação.

O estudo mostra também que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e quase a metade deste total (46,8%) têm grau intenso ou muito intenso de limitações. Somente 18,4% desse grupo frequentam serviço de reabilitação.

Ainda segundo o IBGE, 0,8% da população brasileira tem algum tipo de deficiência intelectual e a maioria (0,5%) já nasceu com as limitações. Do total de pessoas com deficiência intelectual, mais da metade (54,8%) tem grau intenso ou muito intenso de limitação e cerca de 30% frequentam algum serviço de reabilitação em saúde.

As pessoas com deficiência auditiva representam 1,1% da população brasileira e esse tipo de deficiência foi o único que apresentou resultados estatisticamente diferenciados por cor ou raça, sendo mais comum em pessoas brancas (1,4%), do que em negros (0,9%). Cerca de 0,9% dos brasileiros ficou surdo em decorrência de alguma doença ou acidente e 0,2% nasceu surdo. Do total de deficientes auditivos, 21% tem grau intenso ou muito intenso de limitações, que compromete atividades habituais.

Os percentuais mais elevados de deficiência intelectual, física e auditiva foram encontrados em pessoas sem instrução e em pessoas com o ensino fundamental incompleto. A Pesquisa Nacional de Saúde consultou 64 mil domicílios, em 2013.

TAGS: PESQUISA NACIONAL DE SAÚDE, MINISTÉRIO DA SAÚDE, DEFICIÊNCIA VISUAL, DEFICIÊNCIA FÍSICA, DEFICIÊNCIA AUDITIVA, DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (VILLELA, 2015, p. 1).

---

<sup>3</sup> PCD: sigla de Pessoa com Deficiência.

Deste modo salienta-se o número expressivo de deficientes no Brasil bem como a urgente necessidade de se propiciar a PCD um ambiente laboral adequado e adaptado para que esta pessoa possa prover sua própria manutenção.

Para entender as mais diversas formas de deficiência encontradas à nossa volta, passa-se a elencar os tipos e suas especificidades.

### 2.2.1 A deficiência física

Primeiramente, o estudo se inicia acerca da deficiência física, que nada mais é que a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se, conforme quadro abaixo, sob as formas de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, com exceção das deformidades estéticas e daquelas que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Tem-se uma demonstração no quadro abaixo:

**Tabela 01**

Tipo	Definição
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e

Tipo	Definição
	superiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Triparesia	Perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

Fonte: A Inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho; MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho - Brasília/DF – 2001.

Portanto, a deficiência física se caracteriza pela modificação de uma ou mais partes do corpo, originando incapacidade da função física, exibindo-se sob a forma de deformidades congênitas em membros ou adquiridos, com a exceção de deformidades estéticas e aquelas que não atrapalham o desempenho das demais funções.

Não é objetivo do presente estudo e dos quadros supramencionados conceituar e esgotar todos os tipos de deficiência física, mas tão somente ilustrar a quantidade de limitações cada vez mais crescentes e que impossibilitam que milhares de pessoas ao redor do mundo pratiquem atividades em paridade com os demais, “*in casu*” no ambiente laboral.

### 2.2.2 A deficiência mental ou intelectual

Já a deficiência mental e ou intelectual, foi recepcionada de maneira bastante preconceituosa pela sociedade desde as primícias de modo que o próprio Código Civil de 1916, por exemplo, trazia em seu artigo 5º, inciso II, a terminologia “loucos de gênero”.

Ademais a insuficiência se dá no subconsciente da pessoa e por muitas vezes é assim conceituada pelo Decreto nº 5.296/04 em seu artigo 5º, inciso I, alínea dispõe:

Art. 1º: [...]

I [...]

d) Deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- 1) comunicação;
- 2) cuidado pessoal;
- 3) habilidades sociais;
- 4) utilização dos recursos da comunidade;
- 5) saúde e segurança;
- 6) habilidades acadêmicas;
- 7) lazer; e
- 8) trabalho (BRASIL, 2004).<sup>4</sup>

Para se diagnosticar a deficiência mental, fazem-se necessários conceitos filosóficos, patológicos, antropológicos e até mesmo sociológicos. De modo que não se elucida ao se deparar tão somente com categorias ou tipos diferenciados, não há como elaborar tal conceito tentando associá-lo ao campo mental do ser humano, sendo diagnosticado como uma questão de ampla discussão com difícil perfeição e fixação.

### 2.2.3 A deficiência sensorial

---

<sup>4</sup> Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que específica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Primeiramente, os órgãos sensoriais são aqueles considerados capazes de captar estímulos internos e externos, como o tato, olfato, paladar, audição e a visão.

Observando o artigo publicado no Jornal Popular de Campinas-SP, por Fabiana Bonilha, o conceito de deficiência sensorial define-se como:

Do ponto de vista científico, a deficiência sensorial se caracteriza pelo não funcionamento (total ou parcial) de algum dos cinco sentidos. Classicamente, a surdez e a cegueira são consideradas deficiências sensoriais, mas déficits relacionados ao tato, olfato ou paladar também podem ser enquadrados em tal categoria.

Vamos agora ampliar este conceito, saindo da superfície rumo a uma reflexão um pouco mais elaborada.

Do ponto de vista prático, a deficiência sensorial se caracteriza pela incapacidade de utilizar em plenitude os sentidos de que se dispõe independentemente de quantos sejam. Nesta perspectiva, a deficiência sensorial não constitui a falta de um dos sentidos, mas a impossibilidade de usá-los plenamente. Assim, por um lado, as pessoas que possuam os cinco sentidos, mas que não sejam capazes de colocá-los a serviço do seu próprio bem-estar podem ser consideradas, nesta concepção mais abrangente, como "deficientes sensoriais". Por outro lado, as pessoas que possuam apenas quatro ou três dos cinco sentidos, mas que sejam capazes de aproveitá-los em favor de uma vida saudável e produtiva, não teriam nenhuma deficiência (BONILHA, 2013, p.1).

Conforme pesquisa e divulgação da jornalista supracitada, que por sinal também possui deficiência sensorial, os mais diversos tipos de deficiência são encontrados nessa categoria, pois fazem parte de uma maior abrangência do corpo humano e, também de acordo com pesquisas realizadas pelos institutos responsáveis, são aquelas que mais acometem o cidadão brasileiro.

#### 2.2.4 A deficiência múltipla

Deficiência Múltipla, conforme consta no site exclusivo do Profissional com Deficiência, o deficiente online.com, é vista quando as pessoas com deficiência são afetadas em duas ou mais áreas, o que caracteriza uma associação entre diferentes deficiências.

As pessoas portadoras de deficiência múltipla são aquelas afetadas em duas ou mais áreas, caracterizando uma associação entre diferentes deficiências, com possibilidades bastante amplas de combinações. Um exemplo seriam as pessoas que têm deficiência mental e física. A múltipla deficiência é uma situação grave e, felizmente, sua presença na população geral é menor, em termos numéricos (SITE ONLINE, 2017, p.1)

Portanto, a deficiência múltipla, nada mais é que a conjunção ou até mesmo o acúmulo de mais de uma categoria das elencadas acima.

### 2.3 A comprovação da deficiência

Para ser diagnosticado e ter a comprovação clínica de que um indivíduo possui algum tipo de deficiência, faz-se necessária uma avaliação médica na qual comprove e demonstre o tipo ao qual a pessoa possa ser inserida.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego ao disponibilizar um manual para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (MTE, 2007), a condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada de duas formas, por meio de laudo médico ou por meio do Certificado de Reabilitação Profissional.

O laudo médico pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT<sup>5</sup>, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. Este laudo, por sua vez, deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando até mesmo pública a sua condição.

O Certificado de Reabilitação Profissional, depois de concluído o processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) emite este certificado indicando a atividade para qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente (SCHEUERMANN, s.d, p. 1).

Portanto, a deficiência deve ser comprovada por equipe multidisciplinar como reza o artigo 2º, § 1º da Lei 13.146/2015:

Art. 2º[...]

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação (BRASIL, 2015).

<sup>5</sup> Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

<sup>6</sup> Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Ou seja, a deficiência não se presume!

### 3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO.

A pessoa com deficiência pode e deve ser inserida no mercado de trabalho, apesar de suas limitações.

Paulo Antônio de Paiva Rebelo, em sua obra *A Pessoa com Deficiência e o Trabalho*, destaca que a conjugação de deficiência física à vontade inabalável de transpor dificuldades, marginalização e exclusão social tem escrito histórias de sucesso pessoal e profissional, juntamente com a contribuição significativa da medicina no setor de reabilitação, que vem construindo e fortalecendo a recuperação da saúde e ampliação da capacidade residual, colhendo vários frutos relacionados à autoestima com indicação de medidas de recuperação, adaptação e suporte (REBELO 2008).

Com o intuito de entender o que acontece no meio laboral em relação aos deficientes físicos e sua inserção nesse mercado, o tema passa a ser estudado de forma mais conceitual logo abaixo, juntamente com a explanação de Cesar Reinaldo Offa Basile.

**Com oito milhões e meio de quilômetros quadrados (quinto maior país em extensão do mundo), o Brasil, única nação oriunda da colonização portuguesa na América (em comparação aos 18 Estados soberanos decorrentes da colonização espanhola), deve sua dimensão ao longo período de exploração da escravidão.** Por falta de interesse econômico, a abolição da escravatura não foi tema de nenhum dos grandes movimentos de independência, separatistas ou sociais, da época colonial ou imperial (como a Inconfidência Mineira, a Revolução Farroupilha, a Cabanagem, a Sabinada, a Balaiada etc.), apenas ocorrendo em 1.888 à abolição da Lei Áurea (BASILE, 2011, p. 19, grifo nosso).

Pode-se notar que desde os primórdios dos tempos, as primeiras lembranças de trabalho no Brasil se deram através da escravidão, onde o país se destacou por sua imensidão em terras produtivas e férteis, nas quais eram tratadas e cuidadas pelas mãos de escravos, que não desfrutavam em momento algum, de qualquer direito trabalhista.

Através dos tempos, ficaram mundial e eternamente conhecidos, artistas que possuíam deficiências das mais variadas formas, os quais produziram trabalhos exemplares e inesquecíveis, sendo lembrados em diversas literaturas atuais e sendo motivo de estudos, como, por exemplo, Ludwig Van Beethoven, que adquiriu surdez durante o percurso de sua vida não deixando, portanto, de criar lindas obras, como a memorável 9ª Sinfonia de Beethoven, tocada até os dias atuais e em diversas ocasiões. Importante também mencionar Antônio Francisco Lisboa (o Aleijadinho), artesão renomado por suas esculturas barrocas localizadas em igrejas de cidades históricas, esculturas essas criadas após ser acometido de uma doença desconhecida que lhe tirou inicialmente o movimento das mãos e dos pés, realizando



seu trabalho com os instrumentos amarrados a seus punhos, como demonstram artigos publicados sobre o escultor barroco.

Na obra de Paulo Rebelo, um marco significativo na luta contra o preconceito foi a fundação da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), que utilizou o termo excepcional referindo-se aos deficientes mentais.

A partir de 1981, ano escolhido pela ONU, como Ano Internacional das Pessoas Deficientes, o termo deficiente passou a ser incorporado à linguagem da população.

[...]

Porém, os deficientes tem questionado a adequação da nomenclatura “portador de deficiência”, ponderando que suas limitações não são portáteis, são permanentes. Assim, a expressão mais correta e preferida é “pessoa com deficiência”, pois entre as pessoas portadoras de deficiência estão incluídos aqueles com problemas transitórios, em fase de convalescença ou que possam se recuperar plenamente após intervenções médicas. (REBELLO, 2008, p. 36).

Ainda com enfoque no tema, Rebelo, demonstra que:

A Organização das Nações Unidas em 1975, por meio da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução nº 2.542/75) que utilizou a terminologia empregada à época, caracteriza o deficiente como: “Aquele indivíduo que, devido a seus déficits físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal” (item1),

E recomenda que se adotem planos nacionais e internacionais para que sirvam de base e referência comuns para o apoio e proteção dos direitos das pessoas com deficiência, entre eles:

**‘As pessoas portadoras de deficiência têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme sua possibilidade também tem direito de realizar trabalho produtivo e remuneração, bem como participar de organizações de classe’ (item 7)** (REBELO, 2008, pág. 43, grifo nosso).

Assim sendo, é amplamente demonstrado na Resolução nº 2.542/75, o direito que a pessoa com deficiência tem de ter uma vida laboral produtiva, buscando pelos próprios meios sua subsistência.

A possibilidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem crescendo constantemente, conforme dados do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), que aproveitou a oportunidade da era inclusiva e criou um manual para orientar empreendedores a contratar de forma correta, além de buscar uma consciência mais ativa da sociedade acerca da inclusão social produtiva das pessoas com deficiência, trazendo, contudo, um cumprimento objetivo das normas contidas na Lei nº 8.213 de 1991, a qual dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, alertando os empregadores acerca de uma contratação criteriosa, planejada, comprometida e sólida. Baseado nessas orientações criou-se

o manual, no ano de 2007, denominado A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, tratando das mais diversas formas de admissão, exercendo um papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social, tendo sido dirigida, sobretudo como forma de auxílio aos empregadores (MTE, 2007).

### 3.1 A discriminação no mercado de trabalho

Para melhor entender o significado de discriminação, o Decreto nº 62.150 de 1968, que promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 1º define a discriminação:

Art. 1º. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) 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;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. A distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.<sup>7</sup> (OIT, 1968).

A questão da discriminação é vista de forma errônea desde o princípio dos tempos, tendo registros ainda na Bíblia, mais precisamente no antigo testamento, onde se buscava a perfeição para os trabalhos cotidianos e em contrapartida, as imperfeições eram encaradas de forma discriminada, como se vê no Livro de Levítico Capítulo 21 entre os versículos 16 a 24, levando a formação de preceitos preconceituosos em relação a pessoas que não eram consideradas aptas a servir ao Senhor.

<sup>16</sup> Falou mais o Senhor a Moisés, dizendo:

<sup>7</sup> Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

<sup>17</sup> Fala a Arão, dizendo: Ninguém da tua descendência, nas suas gerações, em que houver algum defeito, se chegará a oferecer o pão do seu Deus.

<sup>18</sup> Pois nenhum homem em quem houver alguma deformidade se chegará; como homem cego, ou coxo, ou de nariz chato, ou de membros demasiadamente compridos,

<sup>19</sup> Ou homem que tiver quebrado o pé, ou a mão quebrada,

<sup>20</sup> Ou corcunda, ou anão, ou que tiver defeito no olho, ou sarna, ou impigem, ou que tiver testículo mutilado.

<sup>21</sup> **Nenhum homem da descendência de Arão, o sacerdote, em quem houver alguma deformidade, se chegará para oferecer as ofertas queimadas do Senhor; defeito nele há; não se chegará para oferecer o pão do seu Deus.**

<sup>22</sup> **Ele comerá do pão do seu Deus, tanto do santíssimo como do santo.**

<sup>23</sup> **Porém até ao véu não entrará, nem se chegará ao altar, porquanto defeito há nele, para que não profane os meus santuários;** porque eu sou o Senhor que os santifico.

<sup>24</sup> E Moisés falou isto a Arão e a seus filhos, e a todos os filhos de Israel. (BÍBLIA ONLINE, 2017, grifo nosso).

Conforme ainda muito bem delimitado por Otavio Brito Lopes, a discriminação é um problema global, principalmente no ambiente laboral:

Uma das questões mais tormentosas do Direito, em especial, do Direito do Trabalho, é a discriminação, que assume no cotidiano das sociedades modernas as formas, modalidades e intensidades mais variadas.

A discriminação é uma realidade tão antiga quanto o homem, e, apesar de todos os esforços, o combate às suas diversas formas não é tarefa fácil, demandado o engajamento e a participação ativa dos órgãos internacionais, dos governos e das sociedades envolvidas.

Frise-se ainda, que a discriminação não ocorre apenas nos países de regimes totalitários ou nos países pobres ou em desenvolvimento. Ao contrário, trata-se de um problema globalizado que atinge ricos e pobres, democracias e ditaduras, repúblicas e monarquias.

**Para o direito do trabalho, interessa o estudo da discriminação no trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente** (LOPES, 2005, p. 1, grifo nosso).

Entende-se que a discriminação é o não fazer ver em relação aos princípios basilares de uma sociedade.

Discriminar alguém é ir totalmente contra o princípio da igualdade, que busca uma democracia revestida de justiça, mas que ao mesmo tempo não trata os seus cidadãos de forma justa e igualitária.

Ainda segundo Otavio Brito Lopes, “um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente”.

A Carta Magna Brasileira que é a nossa Constituição Federal de 1988 elencou, em seu artigo 7º, os princípios sociais, dentre os quais estão os direitos trabalhistas, proibindo qualquer ato de discriminação relativa a salários e critérios de admissão de trabalhadores

portadores de deficiência, reafirmando mais uma vez desse modo, o princípio da igualdade consolidado em seu artigo 5º.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (BRASIL, 1988).

Segundo Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, apud Cibelle Linero Goldfarb:

**“assim, o empregador que deixar de contratar candidato ao emprego ou dificultar a promoção, rebaixar salários ou deixar de conceder reajustes salariais, como, por exemplo, das pessoas portadoras de deficiência, em virtude de tal fato, estará sujeito às reparações tarifadas do direito do trabalho, além das decorrentes do dano pessoal causado ao candidato ao emprego ou ao empregado. (OLIVEIRA apud GOLDFARB, 2009, p. 84, grifo nosso).**

Com aporte na Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência traz um capítulo referente a igualdade e da não discriminação como se verifica abaixo:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistidas (BRASIL, 2017)

E ainda: “Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 2017)

E mais:

Art.34 [...]

§ 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. (BRASIL, 2017)

Deste modo, depreende-se que a discriminação é um mal que deve ser combatido a todo custo a fim de que a dignidade da pessoa com deficiência seja assegurada.

## 4 CAPACIDADE CIVIL E LABORAL

Conforme expressa o artigo 1º da Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002, toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil, trazendo as exceções em seus próximos artigos, quais sejam: pessoas absolutamente ou relativamente incapazes, com vícios tóxicos, ebriedade habitual, os pródigos, entre outros. Foi retirado do rol de pessoas com incapacidade as que possuem algum tipo de deficiência, seja ela mental ou física, como se afere a seguir: “Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil” (BRASIL, 2002).

Fazendo-se necessário neste mister salientar a diferença básica entre a capacidade de direito e a capacidade de fato, na qual se comprovará que a pessoa com deficiência ao possuir tanto a capacidade de direito quanto capacidade de fato possui também capacidade laboral.

A capacidade de direito é a própria aptidão genérica reconhecida universalmente, para alguém ser titular de direitos e obrigações. Confunde-se com a própria noção de personalidade: é a possibilidade de ser sujeito de direitos. Toda pessoa natural a tem, pela simples condição de pessoa. É por isso que a capacidade de direito é fundamental, “porque contém potencialmente todos os direitos de que o homem pode ser sujeito”. (artigo 69 do Código Civil Português).

Distintamente da capacidade de direito é a capacidade de fato, que pertine a aptidão para praticar pessoalmente os atos da vida civil. Admite, por conseguinte, variação e gradação. Comporta verdadeira diversidade de graus, motivo pelo qual se pode ter pessoas plenamente capazes e, de outra banda, pessoas absolutamente incapazes e pessoas relativamente incapazes. É aqui que incidirá a teoria das incapacidades eis que não é possível gradar a capacidade de direito, por ser absoluta, como a personalidade.

No dizer claro e objetivo de Francisco Amaral, “a primeira (capacidade de direito) é aptidão para titularidade de direitos e deveres, a segunda (capacidade de fato), a possibilidade para praticar atos com efeitos jurídicos, adquirindo, modificando ou extinguindo relações jurídicas (ROSENVALD, 2017, p. 331)

Pelo que se lê: “Art. 3º: São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos” (BRASIL, 2002).

E mais:

Art. 4º: São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

IV - os pródigos (BRASIL, 2015).

Como observado nos artigos supracitados, as pessoas com deficiência são dotadas de personalidade jurídica e não estão incluídas no rol dos incapazes para os atos da vida civil. Conceitua-se personalidade jurídica:

Personalidade jurídica por sua vez de acordo com a teoria geral do direito civil “é a aptidão genérica para colocar direitos e contrair obrigações, ou, em outras palavras, é o atributo necessário para ser sujeito de direito”.

**Pontes de Miranda diz que “personalidade é a possibilidade de ter direitos subjetivos.” Ou seja, quando se diz que uma pessoa tem personalidade, se está dizendo que ela tem potencial para ser titular de direito subjetivos. Toda pessoa é dotada de personalidade jurídica; tem capacidade para figurar em uma relação jurídica. O citado mestre ainda arremata a questão da seguinte forma: “Para se ter personalidade não é preciso que seja possível ter quaisquer direitos, basta que possa ter um único direito” (ALCÂNTARA, 2017 , p 1 ).**

Na obra de Nelson Rosenvald e Cristiano Chaves de Farias, Curso de Direito Civil, a ideia de personalidade jurídica é desenhada a partir de um “mínimo existencial”, não podendo ser violados pelo Poder Público nem pelos membros da sociedade.

Surge, pois, em razão dessa nova perspectiva jurídica proporcionada pela Lex Mater, um conceito contemporâneo de personalidade jurídica, desenhada a partir de um “*mínimo ético*” e de um “*mínimo existencial*”, que não podem ser violados nem pelo Poder Público, nem pelos demais membros da sociedade privada. Portanto, a personalidade jurídica não mais pode estar represada na ideia pura e simples de aptidão para ser sujeito de direito. Muito mais do que isso, a personalidade jurídica, antenada no valor máximo da dignidade humana, diz respeito ao reconhecimento de um mínimo de garantias e de direitos fundamentais, reconhecidos à pessoas para que possa viver dignamente (ROSENVALD, 2017, p 175)

A partir do momento que se adquire a personalidade, o indivíduo passa a ter direitos para praticar os atos da vida civil.

Ainda, de acordo com a Lei de Inclusão nº 13.146/2015, que fala sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 34, caput: “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 “(BRASIL, 2015).

O trabalho para o homem em si, sempre foi uma forma de provar sua dignidade e altruísmo, fazendo com que fosse visto no topo de uma cadeia, mostrando a combinação de força e ao mesmo tempo poder.

Ser capaz de realizar um trabalho é fazer uma ponte de equilíbrio entre as obrigações de certa atividade e o seu poder de produção.

Ao mesmo tempo, ser incapaz de realizar tais atos deve ser encarado como uma impossibilidade parcial ou permanente da execução de funções próprias, decorrentes de alterações físicas ou motoras e até mesmo intelectuais, que foram produzidas por acidentes ou no nascimento, sendo esses casos interligados ou não com a relação de trabalho do indivíduo.

**Não se deve confundir deficiência com incapacidade para o trabalho. A primeira é atributo do indivíduo e impõe ao mesmo, comprometimento em sua capacidade funcional, enquanto a incapacidade é o comprometimento total em**

**relação às exigências de determinada atividade na avaliação da capacidade funcional residual.** (REBELLO, 2008, p. 23, grifo nosso).

Com isso o autor demonstra que deficiência não pode ser igualada com incapacidade laboral. Ou seja, a pessoa com deficiência pode trabalhar sempre se acordo com as especificidades do cargo a ser ocupado e só não poderá exercê-la se não estiver apta em suas capacidades funcionais.

No livro de Iara Antunes de Souza “Estatuto da Pessoa com Deficiência: Curatela e Saúde Mental” de 2016, a autora define a (in) capacidade de acordo com o Próprio estatuto. A autora cita três artigos do Estatuto da Pessoa com Deficiência que mostram uma revisão circunstancial junto à teoria das incapacidades prevista no Direito Civil: o artigo 6º com a posição da capacidade civil, o artigo 84 abrangendo o direito do deficiente ao exercício de sua capacidade legal e, por fim, o artigo 114, que deu nova versão a vários artigos do código civil de 2002.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(...).

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas.

(...)

Art. 114. A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), passa a vigorar com as seguintes alterações:

o São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.

o São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

(...)

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; (BRASIL, 2015).

Através dos estudos relacionados aos artigos da Lei de Inclusão, tem-se constatado que as pessoas com deficiência, não só podem exercer funções laborais, como necessitam trabalhar para a sua subsistência e mais ainda, para fazer com que se sintam inseridas em meio à sociedade.

Ante o acima exposto demonstra-se que a capacidade laboral está intimamente ligada a capacidade civil, de modo que o direito da pessoa com deficiência ao trabalho é intrínseco a sua condição de pessoa.



## **5 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS CORRELACIONADOS A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.**

A Constituição Federal de 1988 traz em seus primeiros artigos as normas fundamentais e os princípios constitucionais que levaram os autores da Lei de Inclusão Brasileira a lutarem bravamente pela aprovação do Estatuto.

Nesse estudo, serão abordados alguns deles, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade, bem como princípios da legislação trabalhista que se associam para definir melhor os direitos e garantias assegurados às pessoas com deficiência, fazendo com que os mesmos sejam preservados, como os princípios da proteção, da continuidade, da primazia da realidade, do valor social do trabalho, entre outros.

Os princípios constitucionais servem como forma de classificar e determinar as condutas de um indivíduo, levando assim a um convívio social mais harmônico e igual, podendo ser divididos em princípios constitucionais, políticos e jurídicos.

Já os princípios trabalhistas asseguram as melhores formas de trabalho, com medidas protetivas com o fim de se evitar injustiças na relação empregado/patrão.

Passa-se a explicar cada um deles.

### **5.1 Dignidade da pessoa humana**

Sendo um dos princípios mais usados no ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana tem suas raízes na ética, na filosofia moral, ficando, em primeiro lugar, como um valor, um conceito vinculado à moralidade, ao bem, à conduta correta e à vida boa, de acordo com as palavras usadas por Luís Roberto Barroso, em seu livro *A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo – A Construção de um Conceito Jurídico à Luz da Jurisprudência Mundial*.

É um princípio de elevada importância, sendo que repercute na execução e interpretações legais.

Devido a sua grande importância, tal princípio se encontra na Constituição Federal de 1988, mostrando-se fundamental e imponente para o ordenamento jurídico.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

**III - a dignidade da pessoa humana;**

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A fim de explicitar o conceito de tal princípio, Luís Roberto Barroso acrescenta em sua obra que a dignidade da pessoa humana se caracteriza por ser um princípio multifacetado, estando presente em diversos segmentos da vida em sociedade, constituindo assim, um valor de extrema importância para a democracia.

De tudo aquilo que já foi dito, fica claro que a dignidade humana é um conceito multifacetado, que está presente na religião, na filosofia, na política e no direito. Há um razoável consenso de que ela constitui um valor fundamental subjacente às democracias constitucionais de modo geral, mesmo quando não expressamente prevista nas suas constituições. Na Alemanha, como descrito acima, a visão dominante concebe a dignidade como um valor absoluto, que prevalece em qualquer circunstância. (BARROSO, 2012, p. 24).

O alvo proposto na Constituição Federal com a elevação do princípio da dignidade da pessoa humana é promover a democracia, construindo assim um laço para que as pessoas possam viver bem e convivendo em sociedade de forma justa.

Como bem diz Nelson Rosenvald para finalizar o tema acerca da imprescindibilidade do princípio da dignidade humana: “Dessas ideias, exsurge lícita a conclusão de que o ordenamento jurídico não mais assegura, apenas, o direito à vida, mas, necessariamente, reconhece e tutela o direito a uma *vida digna*”. (ROSENVALD, 2017, p 173).

## **5.2 Princípio da Igualdade**

O princípio da igualdade, como o próprio nome já diz tem como pilar o tratamento igualitário entre as pessoas, e se faz de tal bojo que se constitui como um exato fundamento para os outros direitos fundamentais. Porém há a ressalva de que para haver justiça “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.” (Aristóteles).

Ele prevê que haja vedação em diferenciações discricionárias e absurdas que não se encontram elencadas na Carta Magna de 1988.

O referido princípio está previsto no artigo 5º, caput da Constituição Federal de 1988 e vem à frente dos direitos e garantias fundamentais elencados na Carta Magna:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (BRASIL, 1988)

Assim, nota-se que os princípios servem também como fonte de orientação e informação aos cidadãos, e acaba se tornando um alicerce dos demais princípios norteadores.

Quando há a ligação de princípios de diversos campos do direito, consegue-se visualizar uma gama maior de garantias aos direitos do cidadão, em especial, aos cidadãos com deficiência.

### **5.3 Princípio da proteção**

Como o próprio nome remete, esse princípio é base para o Direito do Trabalho, estabelecendo um elo de equilíbrio à relação laboral, como demonstra Cesar Reinaldo Offa Basile, em sua obra *Direito do Trabalho, Teoria Geral a Segurança e Saúde*:

O princípio tutelar se encontra implícito no texto do art. 7º, caput, da Constituição Federal, na medida em que o legislador define como direitos basilares do trabalhador (impassíveis de abolição pela via da emenda) todos aqueles que proporcionem a melhoria de sua condição social. (BASILE, 2012, p. 24)

Pelo que se lê: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Ao se criar um princípio basilar como o da proteção, o caminho a seguir é o amparo ao trabalhador em busca de seus direitos, para que eles prevaleçam e que se faça valer para a manutenção da justiça.

### **5.4 Princípio da primazia da realidade**

Primazia da realidade, nada mais é do que a valorização do trabalhador no que importa à sua versão dos fatos. É um princípio demasiado importante para a verificação concreta dos fatos, ou seja, o que importa nesse caso é o que de fato aconteceu.

Ao passo que o trabalhador, via de regra é a parte considerada mais frágil em uma relação trabalhista, utiliza-se esse princípio para assegurar o mesmo em situações em que possa ter sido coagido na produção de provas formais.

Use-se a jurisprudência para ilustrar:

DESVIO DE FUNÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. No direito do trabalho vigora o princípio da primazia da realidade. Comprovado o desvio de função, o empregado tem direito à retificação das anotações na CTPS e

ao pagamento de diferenças salariais. (TRT-1 - RO: 00015548820135010283 RJ, Relator: Marcos Cavalcante Data de Julgamento: 10/12/2014, Sexta Turma, Data de Publicação: 13/01/2015)

A partir de tal princípio, a verdade real dos fatos prevalece acima da verdade formal, diminuindo por diversas vezes o peso que os papéis possuem.

### **5.5 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Buscou-se na criação desse princípio, assegurar o trabalhador quanto a seus direitos já adquiridos na Consolidação das Leis Trabalhistas, como os direitos de caráter alimentar que não podem ser renunciados nem tampouco negociados pela simples vontade de uma das partes.

Com o pensamento de Américo Pá Rodriguez, citado por Kelli Aquotti Ruy, em seu artigo sobre o princípio da irrenunciabilidade, diz que:

[...] o princípio da irrenunciabilidade **não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente**. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho (RUY, 2009, p 1)

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, mais precisamente em seu artigo 9º, a defesa desse princípio se torna mais clara: “Art.9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943) <sup>8</sup>

Busca-se nesse caso, que o trabalhador não possa se privar e nem mesmo renunciar a valores ou reduções de seus direitos trabalhistas já adquiridos anteriormente, fazendo com que a lei prevaleça.

### **5.6 Princípio da continuidade**

Para que a mão de obra seja valorizada e não tenha o descarte contínuo de trabalhadores, o princípio da continuidade faz assegurar um contrato longo e com regras

---

<sup>8</sup> Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

específicas para o seu fim, evitando assim que o trabalhador precise passar por frequentes demissões desnecessárias e consiga garantias mais efetivas de estabilidade, mesmo que esta seja temporária.

Nesse diapasão, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 442, conceitua o trabalho e afirma na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, a força trazida pelo princípio da continuidade.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego;

[...]

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência (BRASIL, 1943).

Súmula nº 212 do TST

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 2003).

São formas de auxiliar o trabalhador a se fortalecer perante os gigantes da máquina trabalhista, onde o lucro é sempre visado e a mão de obra desvalorizada constantemente no meio laboral.

## **5.7 Princípio do valor social do trabalho e da livre iniciativa**

Ao iniciar a Constituição Federal de 1988, o constituinte quis elencar logo em seu artigo 1º, inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988).

Traz com esse princípio a intenção de resguardar a figura não somente do trabalhador brasileiro, como do empregador, fazendo com que possam ter a liberdade de contratar e ser contratado, fazendo valer os principais direitos trabalhistas.

Com a junção de tais princípios, tem-se a intenção de ver a pessoa com deficiência não como uma pessoa que precise de um favor da sociedade, mas como o ser humano que é, com seu devido valor, construindo estruturas de inclusão, excluindo de vez a discriminação que ainda persiste em pleno século XXI, moldando e fazendo valer seus direitos adquiridos através de normas específicas.

## **6 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, LEI DE INCLUSÃO.**

Para reduzir as desigualdades, juntamente com a falta de acessibilidade das pessoas com deficiência, foi sancionada em julho de 2015, a Lei nº 13.146, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que visa a inclusão social e a complementação de direitos adquiridos com a lei 7.853/1989.

Com o avanço dos tempos, das leis, tratados e convenções internacionais e a obtenção de novos direitos adquiridos pelos cidadãos portadores de algum tipo de deficiência, foi aprovado pelo Senado Federal o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146, de 6 de julho de 2015, com autoria do Senador Paulo Paim.

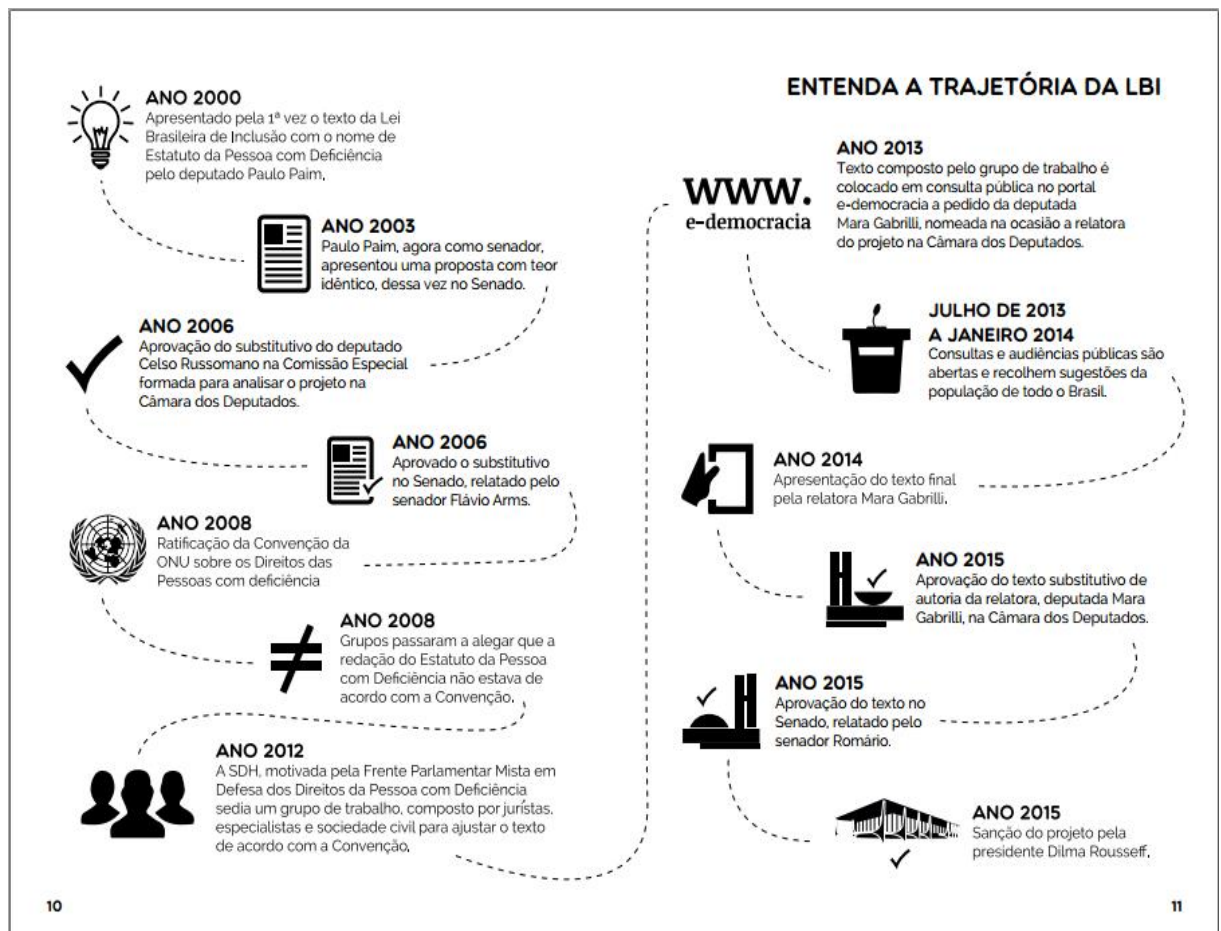
Esta lei veio como um divisor de águas na história, se tornando uma das maiores e mais expressivas formas de emancipação social dos deficientes.

Estatuto esse, criado com o auxílio de secretarias, relatores no Congresso, juntamente com o CONADE, (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), ampliando assim os direitos para essa parcela da população antes vista tão somente como incapazes, mas que, a partir desse momento, se tornariam pessoas dotadas de direitos e deveres, podendo ser notadas pela sociedade como os verdadeiros cidadãos que são.

Mais precisamente no ano de 2000, o deputado federal, Paulo Paim (PT-RS), que se diz atuante na área em que envolve a luta pela igualdade e democracia entre as pessoas com deficiência, apresentou a proposta que viria mais tarde se tornar a Lei de nº 13.146/2015, à época conhecida apenas como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Já com a figura abaixo, pode-se visualizar a trajetória da criação da Lei Brasileira de Inclusão.

Figura 2:



Fonte: GUI, 2017

Com a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, foram concebidas novas prioridades e reforçadas algumas que já existiam, tendo uma inovação considerável no que tange à instrução dos portadores de deficiência, com a intenção de propor novas políticas públicas em favor dos deficientes e que se cumprisse o que manda a constituição em relação ao cuidado, proteção, saúde, e ainda suas garantias como as trabalhistas, previdenciárias e até familiares.

O objetivo era efetivar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, juntamente com seu Protocolo Facultativo assinados em março de 2007 em Nova York destinando-se a promover o efetivo exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

A CDPD é o primeiro tratado de consenso universal que concretamente especifica os direitos das pessoas com deficiência pelo viés dos direitos humanos, adotando um modelo social de deficiência que importa em um giro transcendente na sua condição.



Por esse modelo, a deficiência não pode se justificar pelas limitações pessoais decorrentes de uma patologia. Redireciona-se o problema para o cenário social, que gera entraves, exclui e discrimina, sendo necessária uma estratégia que remova o pleno desenvolvimento da pessoa com deficiência. O objetivo da CDPD é o de permutar o atual modelo médico – que deseja reabilitar a pessoa anormal para se adequar à sociedade –, por um modelo social de direitos humanos, cujo desiderato é o de reabilitar a sociedade para eliminar os muros de exclusão comunitária. A igualdade no exercício da capacidade jurídica requer o direito a uma educação inclusiva, a vida independente e a possibilidade de ser inserido em comunidade. (SOUZA, *apud* ROSENVALD, 2017, p. 241).

A inclusão social deve ser realizada em meio à sociedade, dentro das escolas públicas ou particulares, evitando que o preconceito e a falta de informação formem preceitos errôneos sobre a verdadeira situação enfrentada pelas pessoas com deficiência.

O Estatuto trouxe além das inovações para o combate ao prejulgamento antecipado da causa enfrentada, uma nova modalidade de ajuda em suas tomadas de decisões, evitando assim prejuízo quando o fato envolver o instituto do negócio jurídico.

A conclusão pela qual se chegou dando origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, é a de que o conceito de deficiência está em constante evolução, pois cada vez se descobrem mais variações e condições que impedem o indivíduo de exercer suas potencialidades.

Acolhemos a sugestão da Câmara dos Deputados. Não há uma deficiência intrínseca. A deficiência decorre de uma característica atípica da pessoa em interação com barreiras de diversas categorias existentes na sociedade. Por isso, o conceito de deficiência está em permanente evolução, uma vez que cada vez mais se estudam e se descobrem condições raras de indivíduos que os impedem de exercer plenamente suas potencialidades, dada a existência dessas barreiras mencionadas. (SOUZA, *apud* FARIA, 2015, p 272).

Entende-se, no entanto que a incapacidade civil não é gerada pelo simples fato de se ter a deficiência, faz-se necessário avaliar seus aspectos e suas consequências.

Conclui-se que a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência fez-se necessário para fazer valer direitos e garantias desses cidadãos tão menosprezados pela sociedade. Através de normas eficazes, o direito se faz presente e as minorias passam a ser consideradas em igualdade com os demais.

## 7 O SISTEMA DE COTAS NO BRASIL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O sistema de cotas é uma espécie de ação afirmativa do governo federal a fim de reservar vagas para certas camadas da sociedade, como forma de superar as desigualdades econômicas e forçar uma inclusão social.

A cotização abrange inclusive a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de conceder a esta igualdade de condições e de emprego em paridade com as demais.

Conforme disciplina a obra de Cibelle Linero Goldfarb, houve a opção no sistema brasileiro a favor do sistema de cotas, com intuito de inserir as pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Há a necessidade de um estudo mais amplo sobre o artigo 93, da Lei 8.213 de 1991, a qual dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, elencando a porcentagem em que as empresas estão obrigadas a contratar tais funcionários.

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%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1991).<sup>9</sup>

Pode-se verificar que, com a lei foram incluídos não só os trabalhadores com deficiências habilitadas, como também aqueles trabalhadores que estão em fase de reabilitação, deixando a critério das empresas a opção pela forma de preenchimento dessas vagas entre as duas classes e retirando a obrigação de contratar para aquelas empresas que possuam menos de 100 funcionários.

<sup>9</sup> Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Com ensejo no Decreto 3.298/99, em seu artigo 36 §§ 2º e 3º, as pessoas portadoras de deficiência habilitadas, serão aquelas que concluírem um curso de educação profissional com nível básico, ou mesmo tecnológico/técnico, superior que tenha certificado de comprovação expedido por instituição pública ou privada credenciada no Ministério da Educação ou qualquer órgão que seja equivalente, ou até mesmo, aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, e também, aquela pessoa que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

Sendo, nesses casos, considerados trabalhadores diferenciados dos segurados da Previdência Social que estejam afastados por motivo de doença ou até mesmo invalidez.

### **7.1 Restrição ao direito de dispensar os empregados com deficiência**

Para que não haja fraude na contratação de empregados habilitados ou que possuam deficiência como forma de burlar a lei, a mesma tratou de garantir condições para a dispensa dos mesmos com regras específicas e contratação imediata de substituto que tenha condições semelhantes para o cargo.

O artigo 93, em seu parágrafo primeiro da Lei 8.213/91, traz em sua redação:

Art. 93:

[...]

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1991).

Analisando o presente artigo, não há que se dizer em estabilidade, dando ao empregador a liberdade de rescindir um contrato de trabalho por ato unilateral. O que se nota é que há realmente a exigibilidade na contratação imediata de outro profissional enquadrado nas mesmas características, preenchendo assim a cota estabelecida em norma, ou se mantiverem um número elevado ao piso estipulado.

Caso não seja cumprida a exigência, o empregado fará jus ao direito de reintegração e ao recebimento das verbas trabalhistas referentes ao período de afastamento.

Além de todas as exigências contidas no sistema de cotas brasileiro, a pessoa com deficiência conta com o apoio de órgãos públicos para fins da inclusão laboral, tendo sido

estabelecido pelo Decreto 3.298/99 a imposição diretamente ao Estado para tomar as medidas que se fizerem necessárias para seu auxílio.

Com fiscalização acerca do cumprimento da legislação, o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, precisa fornecer estatísticas sobre o preenchimento das vagas e o total de empregados, além de caber ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização, avaliação e controle das empresas.

## **7.2 Da dificuldade das empresas em cumprir a lei.**

O jornalista Eduardo Vanini, Repórter do jornal O Globo no Rio de Janeiro, publicou uma matéria em 11/06/2017 onde conclui que apesar da falta de oportunidades, vagas desqualificadas são frequentes.

Segundo o jornalista, quando se trata de discussões sobre a contratação de pessoas com deficiência, logo se chega a um embate entre a dificuldade alegada pelas empresas quando não encontram mão de obra qualificada nem mesmo para cumprir a meta estabelecida em lei e do outro lado com os trabalhadores e entidades que garantem que o esforço dos empregadores em empregar essas pessoas aos seus quadros de funcionários está muito longe de ser satisfatório.

Um levantamento feito pela consultoria com foco em Inclusão Social, no ano passado, avaliou essa realidade a partir da percepção de 1.459 profissionais de recursos humanos. Os resultados mostraram que, apesar do conhecimento da lei, a falta de interesse ainda é um forte obstáculo: 86% das companhias pesquisadas contratam somente para cumprir a cota. O levantamento apurou ainda que, em relação à qualidade das vagas, os entrevistados consideram a maioria das oportunidades regulares (60%) ou ruins (16%).

— Fazemos essa pesquisa anualmente desde 2014 e, quando comparamos os resultados, percebemos que pouca coisa mudou entre os tópicos mais relevantes neste período — afirma o sócio-diretor da I.Social, Jaques Haber. — A maioria dos contratantes ainda enxerga as pessoas com deficiência como um custo, e não como um investimento. Então, tudo é nivelado por baixo e a qualidade das vagas é inferior. Temos um banco de currículos muito bom e notamos que, além da dificuldade em encontrar emprego, também é complicado conseguir um posto condizente com o nível de qualificação dos profissionais (GLOBO, 2017, p.1).

Com pesquisas realizadas periodicamente, nota-se que o custo benefício enfrentado pelas empresas bloqueia a oportunidade de se criar mais empregos para as pessoas com deficiência, pois além dos salários, a adequação para o recebimento desses trabalhadores na infraestrutura conta pontos muitas vezes negativos.

Na busca de conseguirem manter-se dentro do estabelecido na Lei de Cotas, as empresas procuram pessoas com deficiências que sejam consideradas brandas, ou seja, aquelas que não exijam muitas modificações em sua infraestrutura.

A entrevista ainda destaca que os deficientes intelectuais são uns dos mais negligenciados, pois o preconceito nessas situações é explícito nas solicitações de algumas companhias.

Já nos procuraram pedindo um profissional para constar no quadro de funcionários em função do cumprimento da lei, mas que não precisaria ir trabalhar. E houve solicitações em que eram requisitadas pessoas com um “grau menor” de síndrome de Down, uma classificação que simplesmente não existe — conta ele. (GLOBO, 2017, p.1)

Nesse contexto, há um trecho da entrevista em que a diretora de diversidade da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Jorgete Lemos, defende que a transformação só acontece quando o exemplo parte da diretoria da companhia.

Todos os problemas que tangem essa questão estão embasados em preconceito. E o que promove a mudança de valores numa empresa é a vontade política do dono. Não adianta ter um código de conduta ética dizendo que todos os funcionários são iguais, se isso não é realizado na prática — defende Jorgete. (GLOBO, 2017, p.1).

Para finalizar, ela acrescenta que somente criticar as empresas não é suficiente, deve-se reconhecer o que já vem sendo feito, criar políticas mais favoráveis à inclusão social, buscando a consciência da falta de acessibilidade na própria cidade, no seu próprio meio de convívio. Empresas que querem fazer diferente podem e devem começar o quanto antes.

O ideal é estar aberto a talentos com potencial de crescimento e o conhecimento básico requerido pela empresa, possibilitando que essas pessoas se desenvolvam no próprio trabalho. Outra opção é a empresa promover programas de capacitação e contratar aqueles que tiverem os melhores resultados — sugere Eliane. (GLOBO, 2017, p. 1).

Ou seja, o caminho a ser percorrido é longo, estudos, pesquisas, e afins demonstram que o primeiro passo já está sendo dado, o que falta é a consciência da população, com criação de mais políticas inclusivas e menos preconceito.

A pessoa com deficiência é uma pessoa com direitos iguais a qualquer outra, devendo ter a oportunidade de ser inserida em um mercado de trabalho, onde os empresários têm a consciência de que a contratação deve ser efetivada não só para coibir uma penalização (multa), mas para efetivar a inclusão social.

## 8 CONCLUSÃO

Com o presente estudo, pode-se constatar que a evolução da situação da pessoa com deficiência encontrou algum avanço na passagem do tempo. Desde o início, onde foram ouvidos os primeiros rumores de deficiência, eram pessoas caracterizadas como anormais. O que se vê nos dias de hoje é uma maior gama de direitos adquiridos e conquistados com muita luta e sede de reconhecimento, criação de dispositivos legais que estão aptos a eliminar, ou pelo menos amenizar os impedimentos burocráticos impostos às pessoas com deficiência em relação ao ingresso no mercado de trabalho.

A deficiência, como visto acima, pode ocorrer na forma física, na perda de membros, na deficiência mental e/ou intelectual, fazendo com que haja a perda ou a diminuição em sua quantidade e o objetivo do Estatuto é exatamente assegurar o exercício de tais direitos visando sempre a inclusão social.

Surge daí a necessidade de inserir a pessoa com deficiência em todos os campos da sociedade, nas escolas, nas religiões, meios de transporte, no ambiente laboral, entre outros, sendo dever do Estado em conjunto com a família e demais pessoas da sociedade garantir que esses direitos sejam efetivados.

A Constituição Federal em seu artigo 1º traz os fundamentos da República Federativa do Brasil e preconiza como direitos básicos, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho.

Considerando-se que a dignidade humana e o trabalho estão intimamente ligados, pois não existe forma de subsistência e independência para o cidadão, sem o seu labor diário, daí a razão essencial para que se conceda à pessoa com deficiência, tratamento igualitário e oportunidades de condições para prover seu próprio sustento.

A pessoa com deficiência não busca somente ser aceita em meio a uma sociedade de pessoas que se consideram normais, mas sim, ter seus direitos respeitados e aplicados dentro dessa sociedade.

Com o intuito de fortalecer a luta pela igualdade de direitos, busca-se com o encontro dos princípios citados no presente estudo, uma diminuição no espaço que ainda existe entre a sociedade e a insistência na discriminação contra as pessoas com deficiência.

Nas belas palavras da autora Cibelle Linero Goldfarb em sua obra *Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego*, pode-se vislumbrar que não há no atual momento como se contestar a importância dos direitos humanos e principalmente, o reconhecimento do direito à igualdade, entre eles incluso, a educação, saúde, trabalho entre outros.

Além de ser um grande desafio, abrir o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, torna-se uma imensa oportunidade para os empregadores, pois o estudo mostra que não há desvantagens para as empresas que fazem a contratação desses profissionais, situação esta, que possibilita a captação de novos clientes para a empresa devido a sua visão de inclusão, promovendo assim, uma reabilitação social e psicológica, com grandes expectativas de crescimento.

De acordo com as informações captadas pelo presente estudo, as ações que precisam ser realizadas para a realização desses objetivos de inclusão são conscientização da população sobre o tema, maior capacitação desses profissionais, incentivos fiscais para uma maior oportunidade de contratações e vagas mas, principalmente, a quebra do preconceito com a mudança de preceitos de que a pessoa com deficiência não é capaz apesar de suas limitações, sejam elas físicas, mentais ou sensoriais.

## REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Rafael. **Da personalidade jurídica e da pessoa natural**. Disponível em: <[http://www.civilize-se.com/2012/12/da-personalidade-juridica-e-da-pessoa\\_8.html#.Wf3b7ltSziU](http://www.civilize-se.com/2012/12/da-personalidade-juridica-e-da-pessoa_8.html#.Wf3b7ltSziU)> . Acesso em 04.nov.2017.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito De Deficiência Elaborado Pela Organização Das Nações Unidas**. Disponível em <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>> Acesso em: 26.out.2017.

BARROSO, Luiz Pedro. **Dignidade da Pessoa Humana por Luiz Pedro Barroso**. Disponível em: <[http://www.ibccrim.org.br/df2015/docs/dignidade\\_humana.pdf](http://www.ibccrim.org.br/df2015/docs/dignidade_humana.pdf): Acesso em: 27.out.2017.

BÍBLIA SAGRADA, versículos. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/nvi/lv/14>>. Acesso em: 04.jun.2017

BRANDÃO, Fernanda Holanda de Vasconcelos. **Princípio Da Cidadania E Dignidade Da Pessoa Humana**. 2010. Disponível em <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7538](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7538)> Acesso em: 04.jul.2017.

BRASIL. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 03.jul.2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 04.jun.2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto 5.296 de 02 de dezembro de 2004**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: 26.out.2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região**. Jurisprudência Princípio da Primazia da Realidade. Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/160826082/recurso-ordinario-ro-15548820135010283-rj>>. Acesso em: 27.out.2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 27.out.2017.

\_\_\_\_\_. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)>. Acesso em: 27.out.2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 62.150 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 01.nov.2017.



\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em 20 Out 2017. 23:07:

DEFICIÊNCIA Múltipla. Deficiente Online. Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-multipla-tipos-e-definicoes\\_\\_\\_16.html](http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-multipla-tipos-e-definicoes___16.html)> Acesso em: Acesso em: 26.out.2017.

DEFICIÊNCIA Física. Deficiente Online. Disponível em <[http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes\\_\\_\\_12.html](http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes___12.html)> Acesso em 21.out.2017.

DICIONÁRIO AURÉLIO ONLINE. Disponível em <<https://dicionariodoaurelio.com/deficiencia>> Acesso em: 04.jun.2017.

EBC. **Quem foi Aleijadinho?** 2014. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/infantil/voce-sabia/2014/11/quem-foi-aleijadinho>>. Acesso em: 02.nov.2017.  
FARIA, Cristiano Chaves. ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**.15. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017.

FIUZA, César. **Direito Civil Curso Completo**. 11.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

GABRILI Mara. **LBI. Lei Brasileira De Inclusão**. 2015. Disponível em: <<http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2016/03/Guia-sobre-a-LBI-digital.pdf>> Acesso em: 3.jul.2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA. IBDFAM. Disponível em: <<http://www.ibdfam.org.br>>. Acesso em: 23.mar.2017.

MAXUEL VRAC. **Conceito de deficiência mental**. Disponível em: <[https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/18139/18139\\_3.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/18139/18139_3.PDF)>. Acesso em: 26.out.2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho** (2007). Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspcd-nomercdetrabalho.pdf>> Acesso em: 02.nov.2017.

MELO, Thielen Taveir. BARREIRA, Heleni S. **Inclusão e Gestão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://laboratoriodeinclusao.files.wordpress.com/2012/12/inclusc3a3o-e-gestc3a3o-de-pcd-no-mercado-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 18.out.2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reabilitação Profissional e Emprego De Pessoas Deficientes**. 2011. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/505>> Acesso em: 18.out.2017.

PAIM, Paulo. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/15**. Brasília: Senado Federal, 2015.

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. Disponível em: <<http://principios-constitucionais.info>>  
Acesso em: 04.jul.2017

RAWLS, John, **Uma teoria da Justiça**. 6. ed.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

RUY, Kelli Aquotti. **O que se entende por princípio da irrenunciabilidade**. 2009. Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas. Disponível em <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy>>. Acesso em: 26.out.2017

SHEUERMANN Teresinha Helena. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em:  
<[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11372](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372)  
Acesso em: 07.out.2017.

SOUZA, Iara. **O Estatuto da pessoa com deficiência: Curatela e saúde mental**. 1.ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016.

VILELLA Flávia. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. IBGE. 6,2% da população tem algum tipo de deficiência (2015). Disponível em <<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>> Acesso em 26.out.2017.