



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**RAFAEL RODRIGO DE AZEVEDO RAMÍREZ**

**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE DA LEI 13.146/2015 À LUZ DO  
PRINCÍPIO DA ISONOMIA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2016**

**RAFAEL RODRIGO DE AZEVEDO RAMÍREZ**

**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE DA LEI 13.146/2015 À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB- Campus I – Campina Grande- PB.

Orientador: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira.

CAMPINA GRANDE – PB  
2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

R173e    Ramírez, Rafael Rodrigo de Azevedo.  
Estatuto da pessoa com deficiência: análise da lei 13.146/2015 à luz do princípio da isonomia e suas implicações nas relações trabalhistas [manuscrito] / Rafael Rodrigo de Azevedo Ramirez. - 2016.  
36 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.  
"Orientação: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira, Departamento de Ciências Jurídicas".  
  
1. Direitos Fundamentais. 2. Direito Trabalhista. 3. Lei 13.146/2015. 4. Inclusão. 5. Pessoas com Deficiência. I. Título.  
21. ed. CDD 331.59

**RAFAEL RODRIGO DE AZEVEDO RAMÍREZ**

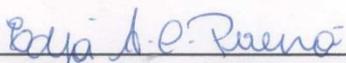
**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE DA LEI 13.146/2015 À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

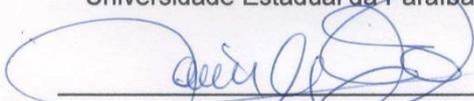
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Graduação de Direito na Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

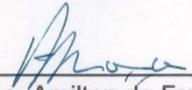
Área de Concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em 26/10/2016

Banca Examinadora

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. M.e. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente e acima de tudo, agradeço a Deus, não apenas pelo dom da vida, mas por ser minha fonte inesgotável de coragem e perseverança, sempre presente por toda minha vida.

À minha mãe, Dona Nilsa, por toda sua dedicação, incentivo, confiança, apoio e amor em todos os momentos.

À minha orientadora Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira pela confiança, dedicação, seriedade, paciência e conhecimentos compartilhados.

À minha amiga, noiva e futura esposa, companheira e cúmplice, Carolina Bassetto Benato, por todo apoio e dedicação e por sempre me acompanhar e apoiar em minhas decisões, empreitadas, quedas e vitórias.

A todos os meus ex-professores, por terem contribuído para minha formação acadêmica.

À banca examinadora pela contribuição e enriquecimento do trabalho.

A todas as pessoas que ajudaram de alguma outra forma para realização deste trabalho.

À minha família por toda confiança e incentivo.

A todos, meus sinceros agradecimentos.

“Se queres conhecer o passado, examina o presente que é o resultado; se queres conhecer o futuro, examina o presente que é a causa”.

(Confúcio).

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....</b>	<b>10</b>
2.1	O PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	14
<b>3</b>	<b>OS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO BASE PROTETIVA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA RELAÇÃO TRABALHISTA.....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>A LEI Nº 13.146/2015 – O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>19</b>
4.1	ANÁLISE DA LEI Nº 13.146/2015 NA PERSPECTIVA TRABALHISTA.....	24
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>

## **ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE DA LEI 13.146/2015 À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

RAMÍREZ. Rafael Rodrigo de Azevedo<sup>1</sup>

PEREIRA. Edja Andreinna Cavalcante<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O trabalho em tela apresenta um breve estudo sobre as relações empregatícias envolvendo as pessoas com deficiência e a consideração de seus direitos trabalhistas no que concernem à inclusão ao trabalho e a não discriminação, utilizando para essa finalidade a análise dos direitos fundamentais, o princípio da isonomia e não discriminação como ferramentas para a edição da lei 13.146/2015, através de uma perspectiva trabalhista, analisando assim, suas contribuições e principais alterações nas relações trabalhistas, bem como influências e modificações efetivas em nosso ordenamento. Observou-se a preocupação de nossa legislação em cumprir acordos internacionais, buscando garantir a dignidade humana e valorizando a função social do trabalho como uma das formas pelas quais as pessoas com deficiência consigam atingir sua inclusão de forma plena.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos Fundamentais. Isonomia. Direito Trabalhista. Lei 13.146/2015. Estatuto da Pessoa com deficiência. Relações Trabalhistas.

### **1 INTRODUÇÃO**

O trabalho em tela objetiva trazer um questionamento acerca da adequação do conteúdo normativo da lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência – EPD) à generalidade dos dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, através de uma perspectiva de relevância dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, dando-se ênfase ao Direito de Igualdade ou Isonomia, aplicados ao direito do trabalho.

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB (2016). E-mail: rodrigo.ar@gmail.com.

<sup>2</sup>Professora de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB especialista em Direito Processual Civil. E-mail: edjaandreina@gmail.com.

Nos dias atuais, o reconhecimento da necessidade de proteção aos direitos fundamentais como garantidores de um Estado democrático de direito, ganha mais relevância e propriedade. Assim sendo, o presente trabalho aborda, mais especificamente, o enfoque sobre os direitos sociais das pessoas com deficiência e, não menos importante, o direito à eliminação da discriminação no trabalho, que está intimamente ligada à promoção do desenvolvimento humano, ambos os direitos podem ser considerados como extensões do princípio da dignidade da pessoa humana.

Há de se dizer ainda, que as recentes modificações legislativas no sentido de garantir o cumprimento do princípio da isonomia e do princípio da igualdade de tratamento, também conhecido como princípio da não-discriminação, apresentam-se como ocorrência bastante influenciada pela evolução de pensamento social no que diz respeito ao papel desempenhado pelo trabalho na construção da dignidade humana.

Dessa forma, tendo em vista a busca pelo fiel cumprimento dos preceitos constitucionais, através, dentre outras pautas, do amparo à igualdade de tratamento, enquanto consubstanciado em direito fundamental, o presente trabalho se apresenta como forma de provocação reflexiva em torno de toda sistemática envolvida nas relações de trabalho que abrangem as pessoas com deficiência, atrelando-se as análises feitas à necessidade de preservação do princípio da isonomia.

## **2 NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

No estudo do direito, a caracterização dos direitos fundamentais sempre foi tarefa de árdua realização, malgrado o processo de evolução histórico social no qual o ser humano se encontre frequentemente inserido seja alterado constantemente pela própria evolução social humana, ao passo em que se desenvolve passa a alterar a forma interpretativa de seus conceitos no que diz respeito, inclusive, aos seus “direitos naturais”.

Conceituar os direitos fundamentais, conforme assevera José Afonso da Silva (2005, p. 56), implica dizer que eles consubstanciam na forma de uma “limitação imposta pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado que dela dependem”. Assim, a partir das definições do autor, depreende-se que o mesmo não

busca classificar, ao contrário de outra fração doutrinária, os direitos fundamentais como uma prerrogativa de prevalência dos interesses particulares em sobreposição ao poder de atuação do Estado enquanto constituinte do Poder Público, e sim, limitar, em outras palavras, a atuação do Estado no que diz respeito ao grau de interferência exercido sobre os direitos básicos do cidadão.

A partir do posicionamento de José Afonso da Silva (2005, p. 58), extrai-se das principais características dos direitos fundamentais, destacando-se a historicidade, a imprescritibilidade e a irrenunciabilidade como peculiaridades demonstradoras do enorme valor atribuído a essa forma de direito, uma vez que são direitos construídos ao longo da história em seus diversos marcos, chegando ao ponto de não se esvaírem com o tempo, dada a sua natureza personalíssima e serem indisponíveis, embora possam “deixar de ser exercidos”.

Destarte, através de uma visão mais contemporânea acerca dos direitos fundamentais, poderia concebê-los como garantias constitucionais advindas de um processo evolutivo histórico, no qual a sociedade solidificou tais prerrogativas como condições para o exercício de todos os demais direitos existentes em seu próprio ordenamento jurídico.

A despeito do que ensina Canotilho (1989, p. 425), os direitos fundamentais “pressupõem concepções de Estado e de Constituição decisivamente operantes na atividade interpretativo-concretizadora das normas constitucionais”. Implicando, portanto, em dizer que estas garantias, ao serem gravadas na constituição, têm sua importância ratificada no que diz respeito à sua observância como requisito intrínseco no processo de elaboração do conjunto normativo que rege da sociedade. Assim, verifica-se que os direitos fundamentais estão em constante modificação e constituem parâmetros indispensáveis no processo de criação das normas.

De acordo com supracitado autor, a teoria liberal, abarcada pelo neoconstitucionalismo liberal, destaca os direitos fundamentais como meios de defesa dos quais poderia se valer o particular enquanto sujeito de direitos para se proteger das possíveis interferências estatais arbitrárias no âmbito de suas prerrogativas pessoais. Assim, dada a sua característica pré-estatal, o conteúdo dos direitos fundamentais não seria objeto de regulamentação por parte do Estado.

Verifica-se a existência de outra teoria: a da ordem dos valores, geralmente associada à doutrina de Smend, a qual define os direitos fundamentais como uma construção elaborada a partir de valores de caráter objetivo. Na esteira de tal pensamento, Canotilho (1989, p. 427) nos revela que o indivíduo não mais é o parâmetro central para medição dos direitos fundamentais, isto porque tais direitos são tidos como direitos objetivos. Assim, a teoria da ordem dos valores exterioriza a relativização dos direitos fundamentais em função do conjunto valorativo do sistema constitucional.

Apointa-se tal análise a partir do estudo do método integrativo ou científico-espiritual surgido a partir da doutrina Alemã e introduzido por Rudolf Smend, que assinala:

La Constitución no puede ser comprendida sólo como un estatuto de La organización, que estructura el Estado y que faculta e impone ciertas actividades al mismo, sino a la vez, como una forma vital de los ciudanos que participan en la vida del Estado.<sup>3</sup>

Na doutrina de Smend, o alicerce valorativo, ou, em outras palavras, os valores arraigados e tutelados constitucionalmente em sua plena relevância perante a sociedade, atuam como valores de interpretação coletivos dos cidadãos e, portanto, faz-se necessária a sua aplicação.

Assim preleciona Bonavides (1994):

A concepção de Smend é precursoramente sistêmica e espiritualista: vê na Constituição um conjunto de distintos fatores integrativos com distintos graus de legitimidade. Esses fatores são a parte fundamental do sistema, tanto quanto o território é a sua parte mais concreta.<sup>4</sup>

Liderada a partir dos estudos de Peter Häberle<sup>5</sup>, a teoria institucional dos direitos fundamentais surge utilizando como base a premissa de que tais direitos não se limitam ao seu ramo individual, sendo, dessa forma, dotados de duplo caráter, justificando-se assim, pelo fato de serem os direitos fundamentais não somente individuais, mas também institucionais.

<sup>3</sup>SMEND, Rudolf, apud. ENTERRÍA (1986, págs. 36-37).

<sup>4</sup>BONAVIDES, Paulo, pág. 436.

<sup>5</sup>Nas palavras do Min. Gilmar Mendes, Peter Häberle dedicou "toda sua vida profissional à docência universitária, fundamentando sua obra científica no pluralismo, constituindo a idéia de integração o ponto de partida para a realização do novo Estado Constitucional do século XXI - o Estado Constitucional Cooperativo." MENDES, Gilmar. "**Homenagem à doutrina de Peter Häberle e sua influência no Brasil**" (PDF). Supremo Tribunal Federal(Brasil). p. 12

A teoria social dos direitos fundamentais toma como alicerce de pensamento a tripla dimensão destes direitos, posto que reúne três características que lhes são pertinentes. Isto posto, possuem caráter institucional, individual e processual. Conforme assevera Sampaio (2006, p. 30), justifica-se a inclusão da dimensão processual enquanto integrante dimensional dos direitos fundamentais, pois tal característica “impõe ao Estado não só a realização dos direitos sociais, mas permite ao cidadão participar da efetivação das prestações necessárias ao seu livre desenvolvimento.”

Outro ponto de interesse, a teoria democrática funcional, parte do pressuposto de que os direitos adquiridos por cada cidadão, enquanto integrante da sociedade, servem precipuamente para serem usados em favor de seus membros, desde que seja respeitado o interesse público.

Corroborando essa ideia central, ensina Canotilho (1989, p. 429), “a liberdade não é a liberdade pura e simples, mas a liberdade como meio de prossecução e segurança do processo democrático, pelo que se torna patente o seu caráter funcional”, destacando-se, portanto, que a teoria democrática funcional surge para mostrar que os direitos fundamentais colocados à disposição do cidadão atendem precipuamente ao serviço do princípio da democracia.

Nesse norte, percebe-se que toda a conjectura atual de pensamento acerca da compreensão dos direitos fundamentais adota uma interpretação dualista do tema, adquirindo hoje os direitos fundamentais uma conotação tanto subjetiva quanto objetiva.

Assim, de acordo com Sampaio (2006), a partir da característica subjetiva dos direitos fundamentais, estes surgem para tutelar a liberdade, a segurança do cidadão enquanto integrante da sociedade, bem como sua autonomia.

Por outro lado, extrai-se do posicionamento do supracitado autor, quanto à sua denominação objetiva, que os direitos fundamentais constituem bases incorporadoras de valores expressas em uma sociedade democrática por meio de uma sistemática axiológica objetiva inserida em um ordenamento conforme a vontade do cidadão, existindo assim para servir à democracia.

## 2.1 O PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Dando continuidade ao estudo dos Direitos Fundamentais, várias são as formas de procurar atender à efetivação destes. Os Princípios, nas palavras de Mendes (2015) “são preceitos, leis ou pressupostos considerados universais que definem as regras pela qual uma sociedade civilizada deve se orientar”, se apresentam como uma ferramenta sem a qual não se poderia garantir os Direitos Fundamentais. Nesse contexto: “o princípio da isonomia ou também chamado de princípio da igualdade é o pilar de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito” (D’Oliveira, 2016, p. 01).

O princípio da isonomia ou igualdade não reza a igualdade de todos os homens no intelecto, na condição econômica ou na capacidade de trabalho, mas sim, transmite a “igualdade de tratamento perante a lei, devendo o aplicador desta levar em consideração de que méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente” (Silva, 2009).

Segundo ensinam Jorge Neto e Cavalcante (2009, p. 104), “Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos”.

O princípio da isonomia preceitua que todos são iguais perante a lei, quer seja esta de conteúdo material ou processual. Todavia, de acordo com Silva (2009) vale recordar que a igualdade formal deve ceder lugar à igualdade real ou substancial, ou seja, que é necessário tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, sob pena de ferir este preceito basilar protegido pela Lei Maior, em seu artigo 5º, *caput*.

O princípio da isonomia, como bem leciona Nelson Nery Junior (1997, p. 40), “*significa que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico*”, ou seja, deve-se oferecer aos litigantes iguais oportunidades de manifestação.

De fato, o princípio da igualdade por vezes supõe tratamento legal desigual, com o fim de que, compensadas as desigualdades reais, alcance uma maior igualdade efetiva, como já reconheceu inclusive o Supremo Tribunal Federal: “Princípio isonômico: a sua realização está no tratar iguais com igualdade e

desiguais com desigualdade", nas palavras do Ministro relator, Carlos Velloso (1998).

O princípio da isonomia enseja e exige a equivalência real, caso a caso, *in concreto*, para não se correr o risco de tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, o que seria desigualdade flagrante, e não igualdade substancial.

O princípio da isonomia pretende a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de grau, classe ou poder econômico, fornecendo o direito de todos ao acesso às funções públicas, abolindo-se os títulos e privilégios hereditários. A Constituição Federal de 1988 observa o princípio da isonomia em vários dispositivos: artigo 5º, caput, incisos I, VIII, XXXVII, XLII e artigo 7º, XXX, XXXI e XXXIV e a CLT<sup>6</sup>: artigos 3º, 5º e 8º.

O legislador visou garantir um direito fundamental do indivíduo, insculpido no art. 5º da Constituição Federal de 1988, que é o da igualdade entre os homens. A base do princípio é que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Assim, deve-se igualar os desiguais levando em conta suas diferenças.

### **3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO BASE PROTETIVA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA RELAÇÃO TRABALHISTA**

Ao dar início ao tema no qual se abordam os direitos da pessoa com deficiência na relação de trabalho, é de suma importância mencionar o Princípio da Igualdade de Tratamento ou da Não-Discriminação. Tal princípio se desdobra diretamente do já supra descrito princípio da isonomia.

O princípio da igualdade de tratamento, é melhor conceituado segundo Alfredo Ruprecht (*apud* Carvalho, 2011, p. 68):

Quanto ao conteúdo, o princípio da igualdade de tratamento não significa uma completa igualação. Não atenta contra nenhuma proibição o fato de uma pessoa ser tratada especialmente, mas o empregador, enquanto procede de acordo com pontos de vista gerais e atua segundo

---

<sup>6</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas

regulamentações estabelecidas por ele mesmo, não deve excetuar arbitrariamente, de tais regras, um trabalhador individual. **É arbitrário o tratamento desigual em casos semelhantes por causas não objetivas.**  
– (grifo do autor).

Igualmente importante é não confundir o princípio da não-discriminação com o princípio da isonomia, Delgado (2013, p. 771) explica:

O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas.

De acordo com Pires (2013), “é exemplo de aplicação do princípio não-discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher.”

O conceito de Trabalho Decente foi introduzido pela OIT<sup>7</sup>, em 1999, e visando traduzir “o objetivo de garantir a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”.

A noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (Costa, 2016).

O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está inserido exatamente no primeiro pilar, consistindo, por isso, numa das formas de atingimento do conceito de Trabalho Decente.

---

<sup>7</sup> Organização Internacional do Trabalho

Uma vez ressaltada a importância de se alcançar o que seria o Trabalho Decente, se torna fácil vislumbrar o porquê de nossa Carta Magna reconhecer os Valores Sociais do Trabalho. Estes se dividem em:

a) Fundamento da República Federativa do Brasil:

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;

b) Pilar da Ordem Econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e o princípio da busca do pleno emprego:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII - busca do pleno emprego;

c) Base da ordem social:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Destarte, fica evidente a importância social do trabalho, da busca por condições decentes de trabalho e de sua proteção pela nossa constituição como forma garantidora através da qual se poderia atingir a dignidade humana.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em nove de dezembro de 1975, prevê o direito das pessoas deficientes a uma vida decente, segurança econômica, social e os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, para que tenham uma vida tão normal e plena quanto for possível (Pires, 2013).

O Decreto n. 129/1991 promulgou a Convenção n. 159, da OIT, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, aprovada na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genébra, 1983), define a finalidade da reabilitação como “a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração

ou e reintegração dessa pessoa na sociedade” e definindo pessoa com deficiência como aquela “cuja possibilidade de conseguir permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental” (Pires, 2013).

No Direito Brasileiro, reflexos do princípio da não discriminação no trabalho estão insculpidos na Constituição Federal de 1988:

No art.3º, inciso IV, da CF/1988, um dos objetivos fundamentais da República Brasileira é a “promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (grifo nosso)

Nesse sentido, bem afirma Sússekind (2003, p.43):

Também consta a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (art.7º, XXX, CF/1988); ou de diferenças de critérios de admissão e de salário em razão de deficiência física (art.7º XXXI, CF/1988); e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais entre os respectivos profissionais (art.7º, XXXII, CF/1988).

Nossa Carta maior estabeleceu que não poderá haver nenhuma discriminação no tocante a salário e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, da CF). O art. 37, VIII da CF prevê que a lei reservará um percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência (Pires, 2013).

Segundo Martins (2012, p. 514):

A não discriminação em relação aos deficientes físicos é uma forma de protegê-los e de não haver discriminação quanto a seu trabalho, pois, muitas vezes, essas pessoas têm outros sentidos mais desenvolvidos em razão de terem perdido um órgão, por exemplo.

O art. 203, IV, da CF, assegura ao deficiente habilitação, reabilitação profissional e a promoção de sua integração à vida comunitária e no inciso V, garante um salário mínimo mensal ao deficiente que comprovar não possuir meios próprios de manutenção ou de tê-la provida por sua família (Pires, 2013).

No nível infraconstitucional, existem também normas que traduzem a aplicação do princípio da não discriminação.

Especial relevo tem a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestado de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para admissão ou permanência no emprego e, em seu artigo 1º, prevê a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse último caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art.7º da Constituição Federal.

Também merece destaque a Lei nº 7.716/1989, que define crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e a Lei nº 9.455/1997, a qual estabelece penas em razão de discriminação racial ou religiosa contra criança, gestante, deficiente e adolescente.

Ressalta-se, ademais, a Lei nº 9.799/1999, a qual modifica a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nos seus artigos 373 (proíbe referência ao sexo nos anúncios de emprego e proíbe realizar revistas íntimas nas empregadas), 391 e 400 (proteção à maternidade) e 392 (condições de trabalho da mulher grávida) (Costa, 2016).

E claro como este trabalho não poderia deixar de citar, a Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que dedica todo o Capítulo VI à proteção do Direito ao Trabalho. Este diploma será melhor explorado adiante.

Nesse diapasão, não restam dúvidas de que a proteção à dignidade humana da pessoa com deficiência, através do direito ao trabalho decente e livre de discriminação, é revestida da proteção legislativa, em sua especialidade, tendo em vista o seu caráter de direito e garantia fundamental, posto que contempladas em nossa Constituição, materializando assim a preservação de outras garantias fundamentais essenciais para a preservação da dignidade.

#### **4 A LEI Nº 13.146/2015 – O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Em 07 de julho de 2015 foi publicada a Lei nº 13.146/2015, também nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência e por vezes também chamada de Lei Brasileira de Inclusão, com *vacatio legis* de 180 dias. Este Estatuto traz diversas

garantias para os portadores de deficiência de todos os tipos, com reflexos nas mais diversas áreas do Direito, inclusive com sensíveis alterações na CLT.

Faz-se necessário esclarecer que o Estatuto em questão está lastreado na Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CDPD (Ribeiro, 2015), que foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado pelo Congresso Nacional conforme o procedimento qualificado do § 3º do art. 5º da Constituição Federal (promulgado pelo Decreto nº 6.949/09 e em vigor no plano interno desde 25/8/2009). Portanto, a mencionada convenção internacional possui *status* de norma constitucional.

Segundo Ribeiro (2015):

O objetivo humanista da CDPD consagra inovadora visão jurídica a respeito da pessoa com deficiência. Nesse modelo, a deficiência não pode se justificar pelas limitações pessoais decorrentes de uma patologia. A ideia fulcral parece ser a de substituir o chamado “modelo médico” – que busca desenfreadamente reabilitar a pessoa anormal para se adequar à sociedade – por um modelo “social humanitário” – que tem por missão reabilitar a sociedade para eliminar os entraves e os muros de exclusão, garantindo ao deficiente uma vida independente e a possibilidade de ser inserido em comunidade.

Nesse sentido reconheceu o preâmbulo da CDPD que “*a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas*”<sup>8</sup>.

Por tudo isso, fundado nas melhores lições do direito civil constitucional, o Estatuto da Pessoa com Deficiência intensifica a chamada “repersonalização do direito civil”, colocando a pessoa humana no centro das preocupações do Direito. Exatamente nessa medida, a *novel* legislação revisitou alguns institutos fundamentais do direito civil na tentativa de conferir igualdade no exercício da capacidade jurídica por parte da pessoa com deficiência. Em realidade, como conclui Stolze (2015), “*trata-se, indiscutivelmente, de um sistema normativo*

<sup>8</sup> LEI Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

*inclusivo, que homenageia o princípio da dignidade da pessoa humana em diversos níveis”.*

A definição legal de pessoa com deficiência é dada pelo artigo 2º, *ipsis litteris*, “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”. Destarte, O diploma ratifica a nomenclatura modernamente empregada: pessoa com deficiência.

A Lei Brasileira da Inclusão concebeu novas prioridades e reforçou algumas prioridades já existentes (MIRANDA, 2016). Nesse sentido, dispõe:

**Artigo 9º:** a pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de: proteção e socorro em quaisquer circunstâncias; atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público; disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas; disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque; acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis; recebimento de restituição de imposto de renda; tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

O §1º do referido artigo assegura a extensão dos direitos dispostos no artigo 9º ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, *in verbis*: “os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo”.

A lei prevê as seguintes cotas mínimas para pessoas com deficiência: “reserva de, no mínimo, 3% (três por cento) das unidades habitacionais (artigo 32, Inciso I); 2% (dois por cento) das vagas em estacionamentos (artigo 46, parágrafo 1º); 10% dos carros das frotas de táxi (artigo 51); as locadoras de veículos são obrigadas a oferecer 1 (um) veículo adaptado para uso de pessoa com deficiência, a cada conjunto de 20 (vinte) veículos de sua frota (art. 52); 10% dos computadores de lan houses deverão ter recursos de acessibilidade para pessoa com deficiência visual (artigo 63, §3º)” (Miranda, 2016).

O autor supracitado ainda ressalta inovação importante concernente à Educação das pessoas com deficiência. Constantemente é visto na mídia escolas particulares negarem matrículas de pessoas com deficiências, sob o fundamento de que a obrigatoriedade da inclusão escolar dessas pessoas atinge apenas as escolas públicas. A Lei acaba de vez com essa dúvida afirmando peremptoriamente no parágrafo 1º do artigo 28 que as disposições do referido artigo aplicam-se também às instituições privadas de ensino.

Outra alteração bastante significativa do ponto de vista prático está disposta no artigo 94 da Lei. Trata-se do auxílio inclusão que faz jus a pessoa com deficiência moderada ou grave. A Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS estabelece que tem direito a receber o Benefício de Prestação Continuada as pessoas com deficiência que se enquadrem no requisitos dispostos na Lei Orgânica da Assistência Social. Entretanto o benefício é suspenso se a pessoa com deficiência ingressar no mercado de trabalho.

A partir da vigência da Lei 13.146/2015 a pessoa com deficiência que for admitida em trabalho remunerado terá suspenso o benefício de prestação continuada, mas passará a receber o auxílio-inclusão.

Nesse sentido, assevera o artigo 94, *in verbis* “terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que: receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei no 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS<sup>9</sup>; tenha recebido, nos últimos 05 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei no 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Quanto às mudanças no Direito Civil, Tartuce (2015) assevera:

Entre vários comandos que representam notável avanço para a proteção da dignidade da pessoa com deficiência, a nova legislação altera e revoga alguns artigos do Código Civil (arts. 114 a 116), trazendo grandes mudanças estruturais e funcionais na antiga teoria das incapacidades, o

---

<sup>9</sup> Regime Geral de Previdência Social

que repercute diretamente para institutos do Direito de Família, como o casamento, a interdição e a curatela.

O renomado autor destaca que no texto legal, foram revogados todos os incisos do art. 3º do Código Civil, que tinha a seguinte redação:

São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I – os menores de dezesseis anos; II – os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Também foi alterado o caput do comando, passando a estabelecer que “são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 anos”.

Em suma, não existe mais, no sistema privado brasileiro, pessoa absolutamente incapaz que seja maior de idade. Como consequência, não há que se falar mais em ação de interdição absoluta no nosso sistema civil, pois os menores não são interditados. Todas as pessoas com deficiência, das quais tratava o comando anterior, passam a ser, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua plena inclusão social, em prol de sua dignidade.

Merece destaque, para demonstrar tal afirmação, o art. 6º da Lei 13.146/2015, segundo o qual a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para: a) casar-se e constituir união estável; b) exercer direitos sexuais e reprodutivos; c) exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar; d) conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória; e) exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e f) exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Tartuce, 2015). Em suma, no plano familiar há uma expressa inclusão plena das pessoas com deficiência.

Dentre as alterações trazidas pelo EPD, também merecem menção (Fabre, 2016):

a) Caráter facultativo das ações afirmativas: Segundo o §2º do art. 4º, a pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa;

b) Reserva de vagas e licitações: A Lei 8.666/1993 foi alterada, positivando-se em seu art. 3º a preferência na contratação com empresas cumpridoras da reserva de vagas, em caso de empate nas licitações, bem como a possibilidade de criação de margem de preferência às empresas em tais condições. Trata-se da chamada função horizontal das licitações: possibilidade do instituto da licitação ir além do seu objeto imediato e assumir uma função promocional;

Diante do exposto até agora, fica claro a busca da igualdade e não discriminação da pessoa com deficiência pelo nosso ordenamento jurídico. Isso também é verdade quando se trata da tutela conferida pela lei em tela quanto à esfera trabalhista, conteúdo este que será explorado no tópico a seguir.

#### 4.1 ANÁLISE DA LEI Nº 13.146/2015 NA PERSPECTIVA TRABALHISTA

A Lei Brasileira de Inclusão dispõe de um capítulo, mais especificamente o VI, totalmente dedicado ao Direito ao Trabalho, como direito fundamental da pessoa com deficiência. Este capítulo se subdivide em três seções, onde a Seção I trata das Disposições Gerais da forma que sucede:

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

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

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

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

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

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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

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

O art. 34 cuida da igualdade de oportunidade de trabalho, positivando dever das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza de garantir ambientes acessíveis e inclusivos, o que não deve olvidar o conceito de *adaptações razoáveis*, tratado pelo art. 3º, VI<sup>10</sup>.

A seção supra demonstra claramente a preocupação do legislador em garantir as oportunidades em condições de igualdade às pessoas com deficiência, com nítido abasileamento no princípio da isonomia, e por conseqüente desdobramento, no princípio da não discriminação já explorado anteriormente neste trabalho.

A seção II do deste capítulo discorre acerca “Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional” da maneira infra:

## **Seção II**

### **Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional**

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

<sup>10</sup> Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

[...]

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Por último, a terceira seção procura garantir a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho através do atendimento às regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho:

### **Seção III**

#### **Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho**

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

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

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

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

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

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

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

O art. 37 exorta a colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, abrindo espaço, ao que parece, à intermediação desta mão de obra por organizações da sociedade civil (art. 37, parágrafo único, inciso VII).

Segundo Fabre (2016), é sabido que a mera intermediação de mão de obra, ou *merchandise*, é proibida como linha de princípio (item I, a, do Anexo da Constituição da OIT – “o trabalho não é uma mercadoria”; súmula 331, I, do TST)<sup>11</sup>. Porém, o art. 24, XX, da Lei de Licitações (Lei 8.666/1993) prevê exceção a tal princípio (“é dispensável a licitação na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou **fornecimento** de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado”). O art. 37, VII, da Lei 13.146/2015 tenta trazer a excepcional figura para a iniciativa privada.

Malgrado descrito a forma como a lei nº 13.146/2015 trata de aspectos como a inclusão e a não discriminação no trabalho baseando-se nos direitos fundamentais, quais seriam as influências e modificações efetivas em nosso ordenamento jurídico, no que concerne ao ramo trabalhista? Impende asseverar que muitos outros diplomas legais foram substancialmente alterados por força da nova normatização, como aqueles referentes à CLT, ao FGTS, ao Plano de Benefícios da Previdência Social e à Lei 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Com efeito, segundo as modificações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seus artigos 428 e 433 passaram a vigorar, respectivamente, com as seguintes redações:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

[...]

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz **com deficiência** deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

<sup>11</sup> SÚMULA 331 DO TST. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)> Acesso em: 12 de outubro de 2016.

[...]

**§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.**

[...]

Art. 433. O contrato de aprendizagem extingue-se no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, **salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;** (destacou-se).

Houve alterações sutis nos §§ 6º e 8º do art. 428 da CLT. Este último parece admitir o desenvolvimento do aprendiz teórico por instituições alheias ao sistema de aprendizagem (v. art. 8º do Decreto 5.598/2005)<sup>12</sup>, contanto que o programa seja orientado por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz é causa de extinção antecipada do contrato de aprendizagem sem ônus para as partes. Todavia, no caso do aprendiz com deficiência, tal “justa causa” não ocorre quando a insuficiência de desempenho ou inadaptação decorrer da ausência de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas ou de apoio necessário ao desenvolvimento das atividades (Fabre, 2016). Dessa forma, verifica-se o zelo do legislador em preservar os direitos das pessoas com deficiência, de maneira que estes não devem onerar prejuízos decorridos da falta de recursos de inclusão, ao passo que, estaria punindo-se de forma injusta as pessoas com deficiência por motivos que não dependem de seu empenho, e assim, há a tentativa acertada, na nossa opinião, de preservação do princípio da isonomia.

<sup>12</sup> Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;  
 b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;  
 c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;  
 d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e  
 e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

No tocante à esfera previdenciária, dentre outras alterações, o destaque fica por conta da nova redação do artigo 93 da Lei 8.213/1991, conhecido por prever as denominadas “quotas”:

Art. 93. (VETADO):

§ 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), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.** (destacou-se).

Há uma ênfase na expressão “reserva de vagas” em detrimento da popular expressão “cotas” para designar a ação afirmativa ou discriminação positiva que garante vagas a deficientes e acidentados reabilitados nos termos do art. 93 da Lei 8.213/1991.

Assevera Fabre (2016): “Habilitação/reabilitação é um processo de capacitação para a vida autônoma.” A lei não é muito clara quanto à referibilidade (garantidores) de tal direito, mencionando muito vagamente o SUS (Sistema Único de Saúde) e o SUAS (Sistema Único de Assistência Social). O que ora nos interessa é a habilitação/reabilitação profissional, espécie do qual o primeiro é gênero.

Uma das escusas mais usuais e eficientes ao cumprimento da cota do art. 93 da Lei 8.213/1991 é a verificação de que o INSS não supre suficientemente a demanda por mão de obra habilitada/reabilitada para os fins da cota, ao que o Ministério Público do Trabalho (MPT) sempre contra-argumentou que apenas a reabilitação profissional (para acidentados) é um serviço estrito do INSS, ao passo que a habilitação da pessoa com deficiência é algo que a empresa poderá buscar no INSS, entidades assistenciais do setor privado ou promover diretamente. Parece-nos que a nova redação do par. 1º do art. 93 endossa a tese ministerial, “monopolizando” à Previdência Social apenas a atividade de reabilitação e não a eventual

capacitação necessária (habilitação) da pessoa com deficiência. A propósito, o §6º do art. 36 prevê a habilitação profissional procedida pela própria empresa (Fabre, 2016).

Embora o art. 93 originário não permitisse a ilação de se computar o aprendiz com deficiência nas vagas reservadas, o Ministério Público do Trabalho chegava a admitir, após rigoroso juízo de razoabilidade em situações de efetiva dificuldade no cumprimento da cota, tal cômputo. A Lei 13.146/2015, entretanto, acresceu o par. 3º ao art. 93 da Lei 8.213/1991, que expressamente afasta a possibilidade de tal exegese.

Em relação à Lei 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seu artigo 20 contará com uma nova hipótese legal, que possibilitará o levantamento dos depósitos pelo trabalhador com deficiência, para viabilizar sua acessibilidade e inclusão social (Calcini, 2016):

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:  
 (...)
 **XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.** (destacou-se).

De resto, a Lei 9.029/1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização – e, de igual modo, outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho – trará novas redações aos seus artigos 1º, 3º e 4º, a saber:

Art. 1º **É** proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de **trabalho**, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, **deficiência**, **reabilitação profissional**, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à **criança** e ao **adolescente** previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.  
 (...)
 Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º **desta Lei** e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou **deficiência**, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:  
 (...)
 Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a **reintegração** com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (destacou-se).

A Lei Antidiscriminação no Trabalho foi alterada, restando tipificada a discriminação contra a pessoa com deficiência ou reabilitada (Fabre, 2016). Ao ensejo, aproveitou-se a oportunidade para uma retificação técnica: o art. 4º, I, utilizava a expressão “readmissão” para designar a possibilidade de o empregado despedido discriminatoriamente retornar ao trabalho. Agora, a expressão é “reintegração”, mais adequada a hipóteses nulas ou anuláveis de rescisão contratual.

## 5 CONCLUSÕES

O presente trabalho permitiu compreender um pouco mais acerca da importância dos direitos fundamentais como forma de garantir tratamento igualitário e indiscriminado às pessoas com deficiência, através do princípio da isonomia, se desdobrando no princípio da não discriminação. Pode-se observar a preocupação de nossa legislação em cumprir acordos internacionais, os quais somos signatários, que buscam garantir a dignidade humana e valorizam a função social do trabalho como uma das formas pelas quais as pessoas com deficiência consigam atingir sua inclusão de forma plena.

Nessa nova etapa contra as práticas discriminatórias, as empresas devem revisar suas políticas de recursos humanos, renovar os treinamentos aplicados aos seus gestores e empregados, além de tornar o local e instrumentos de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência. É importante lembrar que, acima das obrigações estabelecidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência para a toda a sociedade, a empresa, por sua função social, cujo papel vem sendo constantemente ressaltado, tem importantes atribuições para a efetiva integração da pessoa com deficiência, seja no âmbito da empresa ou da própria sociedade.

Nesse diapasão, não restam dúvidas de que o direito ao “trabalho digno” da pessoa com deficiência é revestida da proteção legislativa, em sua especialidade, tendo em vista o seu caráter de direito e garantia fundamental, posto que contempladas em nossa Constituição, materializando assim a preservação de outras garantias fundamentais essenciais para da dignidade humana.

## ABSTRACT

The screen work presents a brief study of the employment relationships involving people with disabilities and the consideration of their labor rights concern the inclusion work and non-discrimination, using for this purpose the analysis of the fundamental rights, the principle of equality and non-discrimination as tools for editing of law 13.146/2015 through a labor perspective, thus analyzing their contributions and major changes in labor relations, as well as influences and effective changes in our legal order. There was the concern of our legislation to comply with international agreements, seeking to ensure human dignity and valuing the social function of work as one of the ways in which people with disabilities are able to achieve their inclusion in full.

**KEYWORDS:** Fundamental rights. Equality. Labor law. Law 13.146/2015. Legal status of person with disabilities. Working relationships.

## REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1994.

BRASIL. STF. RE 154.027/SP, Segunda Turma. Relator: Min. Carlos Velloso DJ 20.02.98.

\_\_\_\_\_. Constituição(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 5.452, DE 01 DE MAIO DE 1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del9797.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9797.htm)>. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 129, DE 22 DE MAIO DE 1991, Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional

e Emprego de Pessoas Deficientes. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 23 de maio de 1991. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=112495&norma=134996>>. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 5.598, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2005, Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 02 de dezembro de 2005. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5598-1-dezembro-2005-539401-norma-539401-norma-atualizada-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5598-1-dezembro-2005-539401-norma-539401-norma-539401-norma-atualizada-pe.html)>. Acesso em: 10 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 7.716, DE 05 DE JANEIRO DE 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)> Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 8.742, DE 07 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 9.455, DE 07 DE ABRIL DE 1997. Define os crimes de tortura e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9455.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9455.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 13.146, DE 06 DE JULHO DE 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego : guia para o leitor / Organização Internacional do Trabalho. – **Módulo 3 – Acesso a trabalho decente**. Brasília : OIT, 2005.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 4.ed. Coimbra: Almedina, 1989.

CALCINI, Ricardo Souza. **O estatuto da pessoa com deficiência e as alterações promovidas nas relações trabalhista**. Publicado em 2016. Disponível em: <<http://ricardocalcini.jusbrasil.com.br/artigos/214768906/o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-as-alteracoes-promovidas-nas-relacoes-trabalhista>>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

COSTA, Mônica Oliveira. **Trabalho Decente Segundo Estudos da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17550>>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve análise do princípio da isonomia**. Disponível em: <[http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3\\_edicao1.pdf](http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf)>. Acesso em: 16 de setembro de 2016.

FABRE, Luiz. **O Estatuto da pessoa com deficiência e o Direito do Trabalho**. Publicado em janeiro de 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45932/o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-o-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 de setembro de 2016.

HABÈRLE, Peter. Hermenêutica constitucional: A sociedade aberta dos **intérpretes da constituição: contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da Constituição**. Sérgio Antônio Fabris Editor: Porto Alegre, 1997.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Gilmar. **Homenagem à doutrina de Peter Häberle e sua influência no Brasil**. (PDF). Supremo Tribunal Federal(Brasil). p.12. Arquivado desde o original (PDF) em 17 de setembro de 2014. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalStfInternacional/portalStfAgenda\\_pt\\_br/ano/Homenagem\\_a\\_Peter\\_Haberle\\_Pronunciamento\\_3\\_1.pdf](http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalStfInternacional/portalStfAgenda_pt_br/ano/Homenagem_a_Peter_Haberle_Pronunciamento_3_1.pdf)> Acesso em: 15 de maio de 2016.

MENDES, Jeronimo. **Princípios, Valores e Virtudes**. 13 de janeiro de 2015. Disponível em: <<http://www.jeronimomendes.com.br/principios-valores-e-virtudes/>> Acesso em: 15 de setembro de 2016.

MIRANDA, Eduardo Martins. **Inovações introduzidas pela lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (lei nº 13.146/2015)**. Publicado em março de 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/47577/inovacoes-introduzidas-pela-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-lei-n-13-146-2015>> Acesso em: 15 de setembro de 2016.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais: 1997, p. 40.

PIRES, Bruno Laurito. **O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho**. Monografia - Instituto Superior de Ciências Aplicadas, Limeira, 2013.

RIBEIRO, Moacyr Petrocelli de Ávila. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: a revisão da teoria das incapacidades e os reflexos jurídicos na ótica do notário e do registrador**. Colégio Notarial do Brasil. Publicado em 26 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.notariado.org.br/index.php?pG=X19leGliZV9ub3RpY2lhcw==&in=NjlyMA>>. Acesso em: 14 outubro 2016.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**: Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SAMPAIO, Marília de Ávila e Silva. **Aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares e a boa-fé objetiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25 ed. Editora Malheiros, 2005.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 61, fev 2009. Disponível em: <<http://www.ambito->

[juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5962](http://juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962)>.  
Acesso em: 13 de outubro de 2016.

STOLZE, Pablo. **O Estatuto da Pessoa com Deficiência e o sistema jurídico brasileiro de incapacidade civil.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4411, 30 de julho de 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>>.  
Acesso em: 14 outubro 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Os princípios social-trabalhistas na Constituição Brasileira.** In Revista do TST. Brasília, v.69, nº 1, jan/jun 2003.

TARTUCE, Flávio. **Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015- Repercussões para o Direito de Família e confrontações com o Novo CPC. Primeira parte.** Publicado em 2015. Disponível em: <<http://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/noticias/213830256/alteracoes-do-codigo-civil-pela-lei-13146-2015>>. Acesso em: 13 de outubro de 2016.