

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
LUDMILA DE OLIVEIRA SIQUEIRA**

**DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO DE ITAPURANGA/GO E A APLICAÇÃO DA LEI 13.146/2015**

**RUBIATABA/GO
2018**

LUDMILA DE OLIVEIRA SIQUEIRA

**DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO DE ITAPURANGA/GO E A APLICAÇÃO DA LEI 13.146/2015**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Professor Especialista em Direito Processual Civil Lincoln Deivid Martins.

**RUBIATABA/GO
2018**

LUDMILA DE OLIVEIRA SIQUEIRA

**DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO DE ITAPURANGA/GO E A APLICAÇÃO DA LEI 13.146/2015**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Professor Especialista em Direito Processual Civil Lincoln Deivid Martins.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 18/06/2018

**Especialista Lincoln Deivid Martins
Orientador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista Fabiana Savani Bernardes Pires de Almeida Resende
Examinador
Professor(a) da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista Marcos Vinicius Silva Coelho
Examinador
Professor(a) da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico este trabalho primeiramente à Deus, e também em especial aos meus pais Nelson e Eva, ao meus irmãos Adriele, Daniele, Thaís e Kalliston, à minha sobrinha Brenda Eloá e, por fim, ao meu esposo Adriano, por sempre me apoiar na busca por meu objetivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pela oportunidade de concluir este trabalho e este curso, bem como por todas as oportunidades que me proporcionou e as que virão.

Muito obrigada aos meus pais Nelson e Eva, como também aos meus irmãos Adriele, Daniele, Thaís e Kalliston, e à minha sobrinha Brenda Eloá, dos quais os carinhos a mim dispensados foram de fundamental importância na concretização desse sonho.

Outrossim, agradeço ao meu marido Adriano, pela integral dedicação, companheirismo e paciência neste caminhar.

Agradeço, ainda, aos meus amigos, colegas de sala e professores, pelos ensinamentos ao longo dessa jornada. À todos, o meu muito obrigada.

EPÍGRAFE

“A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar” (Thaís Moraes).

RESUMO

Abordando o tema “Da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Itapuranga/GO e a Lei 13.146/2015”, este estudo tem como problemática e objetivo geral avaliar quais os reflexos jurídicos da referida lei nas relações de emprego no Município de Itapuranga/GO. O motivo deste estudo persiste na indignação com o mercado de trabalho itapuranguense, principalmente porque seu desenvolvimento, muito menos o advento da Lei 13.146/2015 proporcionou à pessoa deficiente oportunidade de trabalhar ou qualquer outro tipo de inclusão social. Por outro lado, tem-se ainda como justificativa o intuito de conscientizar os empregadores da vigência da mencionada lei e de suas imposições legais, contribuindo, desse modo, socialmente para a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho daquele município e, juridicamente, dando eficácia ao texto da lei em vigor. Com relação ao método, será uma pesquisa analítica-dedutiva, a qual também será utilizada a metodologia compilativa de dados bibliográficos. Além da citada metodologia, serão utilizadas as técnicas de pesquisa indireta e direta. A pesquisa indireta será documental e bibliográfica, enquanto a pesquisa direta consistirá na realização de campo no município de Itapuranga/GO, oportunidade que empregadores serão entrevistados acerca da inclusão social no mercado de trabalho atual Itapuranguense.

Palavras-chave: Itapuranga, Mercado de Trabalho, Pessoa Deficiente.

ABSTRACT

Addressing the theme "Inclusion of the disabled person in the labor market of Itapuranga/GO and Law 13.146/2015", this study has as a general problem and objective to evaluate the legal consequences of this law in employment relations in the Municipality of Itapuranga/GO. The reason for this study persists in the indignation with the labor market in Itapuranguense, mainly because its development, much less the advent of Law 13.146/2015 gave the disabled person the opportunity to work or any other type of social inclusion. On the other hand, it is also justified as an intention to make employers aware of the validity of the mentioned law and its legal impositions, thereby contributing socially to the inclusion of the disabled person in the labor market of that municipality and, legally, giving effectiveness of the text of the law in force. Regarding the method, it will be an analytic-deductive research, which will also be used the compilative methodology of bibliographic data. In addition to this methodology, indirect and direct research techniques will be used. The indirect research will be documental and bibliographical, while the direct research will consist of fieldwork in the municipality of Itapuranga/GO, an opportunity that employers will be interviews about social inclusion of the disabled person in the labor market in itapuranguense.

Keywords: Job market, Handicapped person, Itapuranga.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

Caput – Conceito

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

EPD – Estatuto da Pessoa com Deficiência

GO – Goiás

In Verbis – Expressão em latim que significa “Nestes Termos”

n. – Número

p. – Página

pp. – Páginas

Vide – Veja

LISTA DE SÍMBOLOS

§ – Parágrafo

§§ – Parágrafos

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – página 35.

Gráfico 02 – página 35.

Gráfico 03 – página 39.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA.....	15
2.1	RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO.....	15
2.2	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	20
3	ANÁLISE DA LEI 13.146/2015.....	23
4	APLICABILIDADE DA LEI 13.146/2015 NO MUNICÍPIO DE ITAPURANGA/GO	31
4.1	DADOS DA PESQUISA REALIZADA.....	31
4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS DA PESQUISA REALIZADA	35
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho monográfico abordará o tema “Da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Itapuranga/GO e a Lei 13.146/2015”, cuja problemática cinge-se em avaliar quais os reflexos jurídicos da referida lei nas relações de emprego no Município de Itapuranga/GO.

Assim, o objetivo geral é demonstrar os reflexos da Lei 13.146/2015 no mercado de trabalho itapuranguense, enquanto os objetivos específicos consistem em discorrer sobre a relação de emprego e trabalho e seus aspectos jurídicos e sociais com foco na pessoa deficiente, apresentar a Lei 13.146/2015, e analisar os reflexos jurídicos da inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho itapuranguense após a edição da Lei 13.146/2015.

Sobre o tema, convém dizer que o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criada com o objetivo primordial de inclusão social da pessoa com deficiência, trazendo um rol de direitos que devem ser observados pelos diversos ramos da sociedade e reiterando as premissas previstas constitucionalmente.

Entre tais ramos é possível observar o direito ao trabalho, que incluem a habilitação profissional e reabilitação profissional, bem como a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Anote-se que, particularmente, o motivo deste estudo persiste na indignação com o mercado de trabalho itapuranguense, principalmente porque seu desenvolvimento, muito menos o advento da Lei 13.146/2015 proporcionou à pessoa deficiente oportunidade de trabalhar ou qualquer outro tipo de inclusão social.

Nesse diapasão, este trabalho tratará de verificar o atual mercado de trabalho no Município de Itapuranga, com foco para os efeitos que o EPD resultou quanto à inclusão do portador de deficiência no comércio e empresas da citada cidade, justificando-se a necessidade no intuito de conscientizar os empregadores da vigência da mencionada lei e de suas imposições legais, contribuindo, desse modo, socialmente para a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho daquele município e, juridicamente, dando eficácia ao texto da lei em vigor.

Com relação ao método, será uma pesquisa analítica-dedutiva, a qual também será utilizada a metodologia compilativa de dados bibliográficos, consistente na reunião de pensamentos de diversos autores que entendem sobre o tema.

Dentre tais autores, destacam-se os juristas Marilu Dicher e Elisaide Trevisam, com a obra “A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana”, e Renato Saraiva com a doutrina “Direito do trabalho para concursos públicos”, tudo no afã de estabelecer como as leis garantem aos deficientes uma maior acessibilidade, e se tal tutela é observada no mercado de trabalho itapuranguense.

Além da citada metodologia, serão utilizadas as técnicas de pesquisa indireta e direta. A pesquisa indireta será documental e bibliográfica, as quais se baseiam na leitura de doutrinas, artigos jurídicos eletrônicos, legislação pertinente, códigos jurídicos e entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores, enquanto a pesquisa direta consistirá na realização de campo no município de Itapuranga/GO, oportunidade que empregadores serão entrevistados acerca da inclusão social do portador de deficiência no mercado de trabalho atual itapuranguense.

Por fim, cumpre dizer que este estudo está dividido em três capítulos. O primeiro tem como finalidade discorrer sobre as relações de emprego e trabalho com foco na pessoa deficiente e o princípio da dignidade humana. O segundo tem como intuito apresentar a Lei 13.146/2015 e, por sua vez, o terceiro capítulo tem como condão apresentar os reflexos jurídicos da sobredita lei no município itapuranguense a partir de pesquisa de campo na modalidade entrevista realizada na aventada cidade.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Utilizando-se da metodologia de compilação de dados bibliográficos, concernente no estudo de livros, artigos, revistas, sites da internet, legislação constitucional, doutrina e jurisprudências específicas, este capítulo tem como objetivo apresentar, de forma sucinta, aspectos jurídicos importantes acerca do direito do trabalho com foco na relação de emprego e trabalho e na atuação do princípio da dignidade da pessoa humana neste campo.

Inicialmente, cumpre dizer que o direito do trabalho surgiu da necessidade de tutela dos direitos dos empregados e empregadores, e atualmente tem-se que ele é “como qualquer ramo jurídico — constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico” (DELGADO, 2012, p. 86).

Em razão disso, é que o trabalhador/empregador deve ter seus direitos trabalhistas reconhecidos e aplicados, e não somente previstos legalmente, mormente considerando que qualquer mácula que prejudique tais direitos afronta também a dignidade da pessoa humana, eis que é do labor que todo cidadão sustenta sua família de forma digna e, concomitantemente, desenvolve-se social e intelectualmente de forma saudável no meio social.

Nessa seara, tem-se que compreender a relação de emprego e trabalho é de suma importância, e do mesmo modo é fundamental ter-se ideia da amplitude e aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho, motivo pelo qual os tópicos seguintes abordarão os referidos temas, tendo ambos, diga-se de passagem, discorridos sob a ótica dos direitos da pessoa deficiente.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E DE TRABALHO

Por empregador, o art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que é aquela empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, equiparando-se a ele os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações

recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados, havendo responsabilidade solidária entre empresas sócias:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 1943)

Por sua vez, a legislação trabalhista considera como empregado toda pessoa física que presta serviços contínuos à empregador, mediante subordinação e de modo oneroso, consoante disposição do art. 3º da CLT. Vide:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Efetivamente, observa-se que na relação trabalhista, o tomador de serviço, que pode ser contínuo, eventual ou temporário, não precisa ser usuário final, enquanto na relação de emprego, o serviço realizado deve obedecer aos preceitos vertidos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, deve ser prestado por pessoa física, mediante pecúnia e de forma subordinada. Ressalta-se que a relação de trabalho e de emprego são diversas:

A primeira corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie. Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego (SARAIVA, 2009, pp. 39-40).

No mesmo sentido, colhe-se:

A relação de trabalho é uma situação vista de modos diferentes; uma relação de organização jurídico-social na qual não há troca de bens ou valores patrimoniais, mas sim um homem comprometendo-se a si próprio; simples relação de ocupação, duradoura e permanente, de origem não-contratual, não enquadrava no direito obrigacional como simples processo de fato que é, para o qual a coincidência da vontade dos participantes não é decisiva; relação entre um membro jurídico pessoal e a comunidade de exploração, fundamentada pela sua incorporação ou inclusão nessa comunidade, pressupondo, todavia, um certo acordo de vontades sem força suficiente para transformá-la em contrato; relação jurídica criadora de obrigações que pode nascer independentemente da existência de um contrato; conjunto de direitos e obrigações que derivam para os trabalhadores e patrões do simples fato da prestação de serviços; o ato condição que qualifica o assalariado (DUARTE, 1998, p. 149).

Deste modo, pode-se afirmar que a relação de trabalho é gênero cuja relação de emprego é espécie, mormente considerando que, como já dito em linhas volvidas, a primeira compreende o labor autônomo e esporádico, entre outros, enquanto o segundo trata-se de labor subordinado. Nesse prisma, tem-se:

A relação de trabalho tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, entretanto, é, do ponto de vista técnicojurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas (DELGADO, 2012, p. 279).

Outrossim, denota-se que se tratando de relação de trabalho, o contrato será de trabalho, da qual toda relação de emprego será sua modalidade, como se vê:

Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela, uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta, uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade — a mais importante — de contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 547).

Acerca da pessoa deficiente, o direito trabalhista não faz qualquer discriminação no que tange à relação de emprego ou trabalho a ela submetida.

Contudo, o art. 34 da Lei 13.146/2015 dispõe sobre o direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência. Veja-se:

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. (BRASIL, 2015)

A propósito, faz-se um adendo para registrar que o legislador, atuando de forma mais ampla para resguardar o direito do trabalhador brasileiro, permitiu a redução da jornada de trabalho de mães que comprovassem a dependência do filho deficiente, tudo com base no art. 5º, § 3º da Constituição Federal vigente¹, bem assim no art. 98, §§ 2º e 3º da Lei 8.112/90², com superveniência da Lei n. 13.370/2016, consoante colhem-se dos seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR PÚBLICO. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. STATUS DE DIREITO FUNDAMENTAL. ART. 5º, § 3, DA CONSTITUIÇÃO. FILHO DEFICIENTE. AUTISMO. ART. 98, §§ 2º E 3º,

¹ 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: [...]

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. [...] (BRASIL, 1988).

² Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. [...] (BRASIL, 1990).

DA LEI 8.112/90. SUPERVENIÊNCIA DA LEI N. 13.370/2016. AGRAVO DESPROVIDO. 1. O Brasil ratificou, em 01/08/2008, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em 30/03/2007 e promulgada por meio do Decreto nº 6.949/2009. Trata-se do primeiro tratado internacional de Direitos Humanos aprovado com força de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição, com redação dada pela EC 45/2004, o que confere aos direitos previstos na Convenção status de direitos fundamentais. 2. Prevê a Convenção, em seu art. 7º, em relação às crianças com deficiência, que os Estados Partes deverão tomar todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno desfrute de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças. 3. Na linha da orientação jurisprudencial que se formava, no sentido de se assegurar horário especial, sem compensação, aos servidores públicos que dele necessitassem, foi editada a Lei nº 13.370, de 12/12/2016, dando nova redação ao § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112/90, com extensão do direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza, comprovada por junta médica oficial, sem exigência de compensação de horário e sem redução da remuneração. [...] (TRF-1 - AI: 00634230720164010000 0063423-07.2016.4.01.0000, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL JAMIL ROSA DE JESUS OLIVEIRA, Data de Julgamento: 21/06/2017, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 04/07/2017 e-DJF1)

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. ASSISTÊNCIA A FILHO DEFICIENTE (SÍNDROME DE DOWN). REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM MANUTENÇÃO DE REMUNERAÇÃO E SEM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA/CNOVEL REDAÇÃO DO ART. 98, PARÁGRAFO 3º. [...] O legislador pátrio desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 vem positivando, irrestritamente, a doutrina da proteção integral à criança e do adolescente como um todo. As crianças portadoras de necessidade (deficientes) receberam atenção especial por parte do Congresso Nacional Brasileiro, quando este aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, a "Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência" e seu "Protocolo Facultativo", assinados em Nova York, em 20.03.2007. O Presidente, na época ratificou tal medida por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 3. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem o propósito de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, bem como a acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação e promover o respeito pela sua dignidade inerente, sem qualquer tipo de discriminação. 4. O Estatuto dos Servidores Públicos Federais, por sua vez, trata sobre a matéria e assegura horário especial aos servidores portadores de deficiência física, independente de compensação de horário e de desconto de vencimentos, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, nos termos do art. 98 (Lei nº 8.112/90). 5. Tal direito ao horário especial é extensivo aquele servidor que possui cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, independente de compensação de horário e do recebimento de remuneração equivalente à jornada integral, conforme se extrai do art. 98, pois que não há mais menção à perda de parcela da remuneração outrora existente na redação revogada do parágrafo 3º. A Lei 13.370 alterou este dispositivo para permitir a redução de horário independente da compensação de horário e restou silente sobre a redução da remuneração. 6. O legislador assegurou ao servidor deficiente jornada reduzida, sem a necessidade de compensação salarial, e estendeu igualmente tal benesse

ao servidor que possuir dependente que exija cuidados especiais de assistência à saúde, com esteio na disposição do Decreto supracitado e na melhor interpretação do novel parágrafo 3º, art. 98, da Lei 8.112/90, sem exigir nem compensação de horário nem redução salarial. [...] (TRF-5 - APELREEX: 08054889120164058300 PE, Relator: Desembargador Federal Rubens de Mendonça Canuto, Data de Julgamento: 31/05/2017, 4ª Turma)

Pelo exposto, vê-se que não há distinção legal ao portador de deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, o cenário, na prática, é outro. Tanto que culminou na tomada de providência pelo poder legislativo brasileiro, resultando na promulgação da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa Portadora de Deficiência), que como será demonstrado no próximo capítulo, assegura à pessoa deficiente inúmeros direitos, além de reafirmar premissas constitucionalmente asseguradas e, ainda, regulamentar o direito ao trabalho.

2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

De antemão, tem-se como definição da dignidade da pessoa humana a qualidade inerente do ser humano, do qual ele já nasce possuidor, sendo tal característica irrenunciável e merecedor de respeito pela sociedade e Estado, inosbstante da posição social, gênero, sexo, cor, etnia, religião, entre outros, do indivíduo. Nestes termos, pode-se conceituar a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, pp. 59-60).

Vale acentuar que, modernamente, o princípio da dignidade humana é pilar dos direitos fundamentais de todo indivíduo, sendo que sua previsão é norma densificadora de valoração das premissas constitucionais que não podem ser reduzidas em qualquer aspecto que seja (social, pessoal, individual, etc), como se vê:

O princípio da dignidade humana designa uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, seu conceito obriga a uma

densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer idéia do ser humano, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir “teoria do núcleo da personalidade” individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana (SILVA, 1998, p. 04).

Em verdade, a Constituição Federal de 1988 traz a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da república (art. 1º, inciso III), o que evidencia, de forma clara e objetiva, que todas as demais legislações e normas jurídicas nacionais devem tutelar e aplicar a referida premissa.

Registra-se, ainda, que a Lei 13.146/2015, como será visto adiante, dispõe em seu art. 10 que é responsabilidade do poder público garantir a dignidade da pessoa humana à pessoa portadora de deficiência ao longo de toda a vida.

À vista disso, tem-se que “é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarida dos direitos individuais” (NUNES, 2009, p. 45). Nesse rumo, a premissa em questão, ao ser abordada sobre o ponto de vista da pessoa portadora de deficiente, não é distinta, ao contrário, merece maior atenção. De fato, trabalhar é digno. Aliás:

Em relação ao trabalho, esse sempre foi o meio de sustento da sociedade, até mesmo das mais primitivas, que se restringiam a plantar e colher para seu próprio sustento. Em seguida passou-se a utilizar o que sobrava de sua produção como moeda de troca, garantindo-lhes o acesso à produção de outras pessoas, seja essa produção de alimentos ou de outros artigos como tecidos e especiarias. Com o surgimento da moeda, o homem começou a juntar riquezas, principalmente ouro e também propriedades, oprimindo aqueles que nada possuíam. Dessas fases de surgimento do direito há sempre uma coisa em comum: o trabalho. Verifica-se que ele sempre esteve presente na história da sociedade, seja como forma de sustento ou como meio para garantir riquezas. O trabalho, com as garantias fundamentais sociais que se tem atualmente, é direito humano de segunda geração, fruto das “lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes” (BOBBIO, 2004, p. 05).

Diante disso é que a pessoa portadora de deficiência, quando excluída do mercado de trabalho, além de ter sua igualdade ferida, tem sua dignidade humana, tida como garantia fundamental, atingida, prejudicando, assim, sua contribuição no papel econômico e social de sua nação. Não obstante isso, ressalta-se que:

Atualmente, o trabalho da pessoa com deficiência é protegido pelos organismos internacionais, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no direito interno brasileiro, possui status Constitucional. O

Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção, assinada em 30 de março de 2007, em Nova York, em seu art. 27, trata do trabalho da pessoa com deficiência. O supracitado diploma legal impõe que o Estado signatário reconheça direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, proíba a discriminação baseada na deficiência, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho (BARRETO, 2017).

Por todo o exposto, percebe-se que na relação de trabalho e na relação de emprego, cuja distinção encontra-se no vínculo de subordinação que o primeiro requer, a pessoa portadora de deficiência tem asseguradas de forma isonômica os direitos assegurados aos demais trabalhadores, sendo indubitável que, qualquer discriminação neste sentido, fere a premissa fundamental da dignidade da pessoa humana, que encontra respaldo na Carta Magna vigente.

Destarte, em razão da importância para a sociedade em inserir a pessoa deficiente no mercado de trabalho é que o legislador, também com a finalidade de garantir a concretização da dignidade humana do portador de deficiência e sua inclusão social, instituiu no ordenamento jurídico pátrio a Lei 13.146/2015, que será melhor abordado no capítulo seguinte.

3 ANÁLISE DA LEI 13.146/2015

Como pode ser visto no capítulo anterior, a Constituição Federal de 1988 alicerça no direito brasileiro princípios que toda legislação infraconstitucional deverá seguir. Dentre tais princípios, é possível encontrar o direito à vida, à igualdade, à dignidade humana e, no caso especial deste trabalho, o direito à inclusão social.

Nessa esteira, num primeiro momento, a CF/88, partindo-se da premissa da igualdade entre seus cidadãos, deve zelar pela justiça que, quando efetivada, proporciona dignidade à pessoa no ambiente de trabalho e no meio social, realizando, assim, a inclusão social do indivíduo portador de deficiência.

Sob esse enfoque, destaca-se que as pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho brasileiro, de fato, é minoria, o que não é novidade. Isto porque o preconceito contra a pessoa deficiente é nítida e presente em toda a sociedade, sendo não só excluídas do mercado de trabalho, mas também de inúmeros outros ramos importantes, como a política, a educação, a saúde, etc.

Em virtude dessa exclusão social é que a Lei 13.146/2015 foi promulgada, principalmente porque a Carta Magna vigente, em que pese instituir como direito fundamental a igualdade, a dignidade humana e a inclusão social, não é suficiente para que as pessoas portadoras de deficiência sejam respeitadas.

Assim, a referida lei foi criada com o objetivo primordial de inclusão social da pessoa com deficiência, trazendo um rol de direitos que devem ser observados pelos diversos ramos da sociedade e reiterando as premissas previstas constitucionalmente. Entre tais ramos é possível observar o direito ao trabalho, que incluem a habilitação profissional e reabilitação profissional, bem como a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

Nesse diapasão, este capítulo tem como objetivo estudar a Lei 13.146/2015, oportunidade que apresentará seus aspectos jurídicos importantes com foco no trabalho da pessoa deficiente. Para tanto, partirá da metodologia compilativa de dados bibliográficos e documentais, que permitirá a análise de artigos jurídicos eletrônicos e legislação específica, bem como do entendimento de diversos juristas que abordam o tema para corroborar as ideias aqui apresentadas.

Dito isso, tem-se que a Lei 13.146/2015 instituiu no ordenamento jurídico brasileiro a inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, nos moldes do que dispõe seu art. 1º, *caput*, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Tal lei tem como fundamento a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, inserido no direito brasileiro pelo Decreto 186/2008, que obedeceu os critérios previstos no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, entrando em vigor somente em 31 de agosto de 2008 com a promulgação do Decreto 6.949/2009. Veja-se:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Neste sentido, tem-se que:

Por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, ratificada em 2008 e finalmente promulgada pelo Decreto Federal nº 6.949/2009, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência se consubstancia em inestimável documento jurídico e histórico. Diga-se, inicialmente, porque estatuiu uma verdadeira mudança de paradigma sobre a visão social aposta sobre a pessoa com deficiência, ao conceituar em seu artigo primeiro que: Art. 1º: Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (DICHER; TREVISAN, 2014, p. 20).

Efetivamente, a tutela da pessoa deficiente surgiu no âmbito internacional, especificadamente da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi ratificada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 186/2008 e promulgada pelo Decreto Federal n. 6.949/2009.

Tratando do conceito de pessoa com deficiência, merece destacar que o Decreto 5.296/2004 definia em seu art. 5º, § 1º, como pessoas portadoras de deficiência física, auditiva, visual e mental aquelas que possuíam capacidade mental e física reduzidos, consoante se vê:

Art. 5º. Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

§ 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) 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, triplicia, triparlesia, 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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:

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;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. (BRASIL, 2004)

Atualmente, o art. 2º da Lei 13.146/2015 diz que é aquele indivíduo 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.

Nos casos em que for necessário, a deficiência será avaliada biopsicossocialmente, por equipe multiprofissional e interdisciplinar criada pelo Estado que deverá observar os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação, nos moldes do art. 2º, §§ 1º e 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

No ponto, o art. 3º da Lei 13.146/2015 dispõe que para sua aplicação, deve ser considerado alguns fatores, tais como a acessibilidade, o desenho universal, a tecnologia assistiva, as barreiras, a comunicação, os elementos de adaptação e urbanização, o mobiliário urbano, a pessoa com mobilidade reduzida, as residências inclusivas, a moradia independente, a atendente social, a profissional de apoio escolar e os acompanhantes da pessoa deficiente (BRASIL, 2015), aos quais assim são definidos:

- I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;
- III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade [...];
- IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...];
- V - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, entre outros [...];
- VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso [...];
- VII - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização [...];
- VIII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque [...];
- IX - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou

da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

X - residências inclusivas: unidades de oferta do Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (Suas) localizadas em áreas residenciais da comunidade, com estruturas adequadas [...];

XI - moradia para a vida independente da pessoa com deficiência: moradia com estruturas adequadas capazes de proporcionar serviços de apoio coletivos e individualizados que respeitem e ampliem o grau de autonomia de jovens e adultos com deficiência;

XII - atendente pessoal: pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias [...];

XIII - profissional de apoio escolar: pessoa que exerce atividades de alimentação, higiene e locomoção do estudante com deficiência e atua em todas as atividades escolares nas quais se fizer necessária, em todos os níveis e modalidades de ensino, em instituições públicas e privadas, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas;

XIV - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal. (BRASIL, 2015)

Por sua vez, a Lei 13.146/2015 também dispõe sobre a igualdade de oportunidade entre as pessoas e a proibição de discriminação em seus artigos 4º e 5º, reiterando aqui o já disposto nos artigos 3º e 5º, *caput*, ambos da Constituição Federal de 1988, que consagra a isonomia como premissa fundamental a todo cidadão. Veja-se:

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 assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no caput deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência. (BRASIL, 2015)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

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)

Vale assinalar que o art. 8º da Lei 13.146/2015 determina a responsabilidade estatal, da sociedade e da família em assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, entre outros, todos decorrentes da Constituição Federal, de Convenções internacionais e de qualquer outra norma legal que tenha por objetivo garantir o bem-estar pessoal, social e econômico da pessoa deficiente (BRASIL, 2015).

No intuito de garantir o efetivo exercício de tais direitos, o Estatuto da Pessoa Portadora de Deficiência trouxe dos artigos 10º ao 78 um amplo rol de direitos fundamentais à pessoa deficiente.

Dentre tais direitos, é possível encontrar o direito à vida, à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, à assistência e previdência social, à cultura, ao esporte, ao lazer e turismo, ao transporte e à mobilidade, à acessibilidade, à informação e à comunicação, à tecnologia assistiva, à participação na vida pública e política, e à ciência e à tecnologia, dos quais pode-se destacar o direito ao trabalho:

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. (BRASIL, 2015)

Acentue-se que a finalidade de tais políticas públicas centradas no trabalho da pessoa deficiente é justamente promover condições de acesso ao mercado de trabalho, razão pela qual o poder público tem relevante papel, pois deve implementar serviço 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 seu livre arbítrio, aptidão e interesse, como dispõe o art. 36 da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015). Confira-se:

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.

§ 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. (BRASIL, 2015)

A propósito, insta mencionar que o ingresso da pessoa deficiente no mercado de trabalho configura meio de inclusão social, uma vez que o coloca no meio competitivo trabalhista e em igualdade de oportunidades com os demais concorrentes, sendo-lhe garantida, ainda, todos os direitos trabalhistas e previdenciários previstos legalmente, como dispõe o art. 37, *caput*, da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015).

Nestes casos, deverão ser observadas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho, devendo, ainda, tais regras serem observadas tanto pelas instituições/empresas públicas, quanto pelas privadas, nos moldes do que determina o art. 38, ambos da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015).

Em suma, viu-se que a aludida lei foi criada com a finalidade de inclusão social da pessoa com deficiência, trazendo um rol de direitos que devem ser observados pelos diversos ramos da sociedade e reiterando as premissas previstas constitucionalmente. Entre tais ramos é possível observar o direito ao trabalho, que incluem a habilitação profissional e reabilitação profissional, bem como a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

Destarte, o próximo capítulo tratará de verificar o atual mercado de trabalho no Município de Itapuranga, com foco para os efeitos que o Estatuto da Pessoa Deficiente resultou quanto à inclusão do portador de deficiência no comércio e empresas da citada cidade, cujo intuito desta pesquisa é dar ciência ao empregador desatento da entrada em vigor da Lei 13.146/2015, conscientizando-o das imposições legais agora lhe incumbida.

4 APLICABILIDADE DA LEI 13.146/2015 NO MUNICÍPIO DE ITAPURANGA/GO

Este último capítulo tem por objetivo verificar o atual mercado de trabalho no Município de Itapuranga, com foco para os efeitos que a Lei 13.146/2015 resultou quanto à inclusão do portador de deficiência no comércio e empresas da citada cidade.

Justifica-se este estudo no intuito de conscientizar os empregadores da vigência da mencionada lei e de suas imposições legais, contribuindo, desse modo, socialmente para a inclusão da pessoa deficiência no mercado de trabalho daquele município e, juridicamente, dando eficácia ao texto da lei em vigor.

Acerca da metodologia, será utilizada a pesquisa direta, com a realização de pesquisa de campo no município de Itapuranga/GO, oportunidade que empregadores serão entrevistados acerca da inclusão social no mercado de trabalho atual itapuranguense.

4.1 DADOS DA PESQUISA REALIZADA

Na pesquisa de campo realizada na modalidade entrevista na cidade de Itapuranga/GO, foram entrevistados 07 (sete) empregadores, quais sejam: Carlos Roberto Souza Silva, proprietário do “Smart Super Ávila”; Valdemir Macedo Pereira, proprietário da “Colorado Móveis, Eletrodoméstico e Utilidades LTDA”; Lucemir Cordeiro de Faria, proprietário da “Eletrosom S.A.”; Elieverson Tavares, proprietário do “Super Lima Supermercado”; Kahdidja Corrêa Lemes, proprietária da “Encasa Materiais de Construção LTDA”; Adriano Rangel Borba Moreira, proprietário da “Mercearia do Zezé”; e, por último, de Licias Lopes de Oliveira, proprietário da “SL Modas”.

A todos os citados empregadores foram entregues um formulário de questionamento dividido em duas partes, a primeira de qualificação e a segunda de entrevista:

1ª PARTE: QUALIFICAÇÃO

Nome completo: _____

Nome da empresa: _____
 Em que ramo empresarial você atua:

Tempo no mercado de trabalho: () 05 anos () 10 anos () 15 anos ou mais.

Sexo: () Masculino () Feminino

2ª PARTE: ENTREVISTA

1) Quantidade de empregados que possui na empresa?

() De 01 a 10

() De 10 a 20

() De 20 a 30 ou mais.

2) Quantidade de empregados portadores de deficiência?

() Nenhum

() 01

() 02

() Acima de 05.

3) Já teve deficientes como empregados? Qual o tipo de deficiência?

4) Contrataria uma pessoa com deficiência?

() Sim

() Não. Porquê?

5) O empregado deficiente possui a carteira de trabalho (CTPS) registrada? Se SIM, quantos, se NÃO, porquê?

6) A empresa do(a) Sr.(a) possui estrutura que garante a inclusão da pessoa com deficiência no local de trabalho? Se SIM, qual ou quais? Se NÃO, porquê?

7) O(a) Sr.(a), na condição de empregador(a), acha que o portador de deficiência está preparado para atuar no mercado de trabalho ou tem se preparado para ele? Justifique:

8) O(a) Sr.(a) conhece a Lei 13.146/2015? () Sim () Não

9) O(a) Sr.(a) sabe o que inclusão social? () Sim () Não

10) O empregado portador da deficiência tem os mesmos direitos dos demais trabalhadores contratados ou há uma divergência? Justifique:

Assim, temos a coleta dos seguintes dados pautados nas entrevistas realizadas através do sobredito formulário, das quais encontram-se anexadas ao final deste trabalho:

EMPREGADOR 01 (Carlos Roberto Souza Silva, proprietário do “Smart Super Ávila”, atua no ramo empresarial supermercadista há 10 anos): 01 – Que possui mais de 30 (trinta) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que já teve pessoa deficiente auditiva trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada; 06 – Que sim, como empacotador, office boy, serviços bancários, de escritório e de conferência de mercadorias; 07 – Que com certeza, basta querer, oportunidades dentro de uma empresa e enorme basta abrir as portas e enquadrar cada um em seu devido lugar; 08 – Que conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que “perante a lei e designada pra assegurar e promover condições de igualdade e dos direitos das liberdades de seja direitos iguais” (SIC);

EMPREGADOR 02 (Valdemir Macedo Pereira, proprietário da “Colorado Móveis, Eletrodoméstico e Utilidades LTDA”, atua no ramo empresarial de móveis e eletrodomésticos há 10 anos): 01 – Que não possui nenhum funcionário na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que já teve pessoa deficiente trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada; 06 – Que não, porque falta estrutura física na empresa, que precisa passar por adaptações; 07 – Que sim, vários se preparam para isso, mais vários se acomodam com a situação; 08 – Que não conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que tem os mesmos direitos dos demais, com alguns tributos a mais;

EMPREGADOR 03 (Lucemir Cordeiro de Faria, proprietário da “Eletrosom S.A.”, atua no ramo empresarial do varejo há 15 anos): 01 – Que possui 10 (dez) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente possui 01 (um) empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que já teve pessoa com leve deficiência (deficit de atenção) trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência, pois são capazes de exercer a profissão normalmente; 05 – Que possui empregado deficiente com CTPS registrada, com a participação do programa de inclusão social; 06 – Que sim, todos os funcionários são orientados quanto ao tratamento e desenvolvimento da capacidade do colaborador; 07 – Que sim, devem ser tratados como um colaborador qualquer dentro de suas limitações; 08 – Que conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que sim, “não há motivos para trata-los como diferentes dentro de suas limitações mas consegue realizar suas atividades as vezes até com mais perfeição que um colaborador qualquer a empresa apoia e continua essa ideia” (SIC);

EMPREGADOR 04 (Elieverson Tavares, proprietário do “Super Lima Supermercado”, atua no ramo comercial de secos e molhados em geral há 15 anos): 01 – Que possui cerca de 20 (vinte) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que nunca teve pessoa deficiente trabalhando na empresa;

04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada; 06 – Que dependendo da deficiência sim, mas se for cadeirante existem escadas que impediriam sua locomoção; 07 – Que sim, alguns portadores de deficiência estão preparados para atuar em qualquer função, basta ter o local para trabalho; 08 – Que não conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que “não temos empregado portador de deficiência mas claro que eles tem os mesmos direitos que os demais empregados” (SIC);

EMPREGADORA 05 (Kahdidja Corrêa Lemes, proprietária da “Encasa Materiais de Construção LTDA, atua no ramo empresarial de fornecimento de materiais para a construção civil há 05 anos): 01 – Que possui mais de 30 (trinta) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que nunca teve pessoa deficiente auditiva trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada; 06 – Que dependendo da deficiência sim, caso seja um cadeirante por exemplo, temos escadas que dificultaria sua mobilidade; 07 – Que tem faltado oportunidades, porém acredito que o mercado tem que se preparar para recebe-lo; 08 – Que não conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que “sem conhecimento da lei, fica difícil apontar se ele tem os mesmos direitos” (SIC);

EMPREGADOR 06 (Adriano Rangel Borba Moreira, proprietário da “Mercearia do Zezé”, atua no ramo empresarial de secos e molhados em geral há 15 anos): 01 – Que possui cerca de 10 (dez) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que nunca teve pessoa deficiente trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada; 06 – Que não, pois o local precisaria de algumas adaptações; 07 – Que não, eles precisam de certas qualificações especiais para exercer certos cargos ou funções determinadas a eles; 08 – Que não conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que “sim, creio que todos têm os mesmos direitos que os demais funcionários”;

EMPREGADOR 07 (Licias Lopes de Oliveira, proprietário da “SL Modas”, atua no ramo empresarial de vestuário, como tecidos e cama, etc, há 15 anos): 01 – Que possui cerca de 20 (vinte) funcionários na empresa; 02 – Que atualmente não possui nenhum empregado portador de deficiência contratado; 03 – Que já teve pessoa deficiente trabalhando na empresa; 04 – Que contrataria pessoa com deficiência; 05 – Que não possui empregado deficiente com CTPS registrada, pois “no meu caso não deu prazo para registrar o mesmo, foi só uma experiência por 30 dias, não tive como mantê-lo na empresa”; 06 – Que não, diante da ausência de pessoas dentro da empresa apta a profissionalizar o portador de deficiência naquele labor; 07 – Que, na verdade, hoje precisamos de mais preparo para eles como curso preparatório para eles entrar no mercado do trabalho; 08 – Que conhece a Lei 13.146/2015; 09 – Que sim, sabe o que é inclusão social; 10 – Que “sim, claro que sim deve ter os mesmos direitos sim quando profissionalizados prestam serviços como os demais, ou talvez melhor que os demais profissional sem deficiência” (SIC).

Findada a coleta e transcrição de dados das entrevistas realizadas no município itapuranguense, resta agora, no tópico seguinte, analisar os resultados obtidos da referida pesquisa de campo a fim de analisar quais os reflexos jurídicos

que a Lei 13.146/2015 provocou no mercado de trabalho na citada cidade após sua vigência.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS DA PESQUISA REALIZADA

Da pesquisa de campo realizada, foi possível observar que todos os empregadores entrevistados estão despreparados para receber a pessoa portadora de deficiência, seja pelo desconhecimento das leis trabalhistas ou estatutária, seja pela ignorância de, atualmente, à guisa do que alguns disseram, a empresa não comportar lugar físico para certos tipos de deficiência, conforme Gráficos 01 e 02:



Gráfico 01

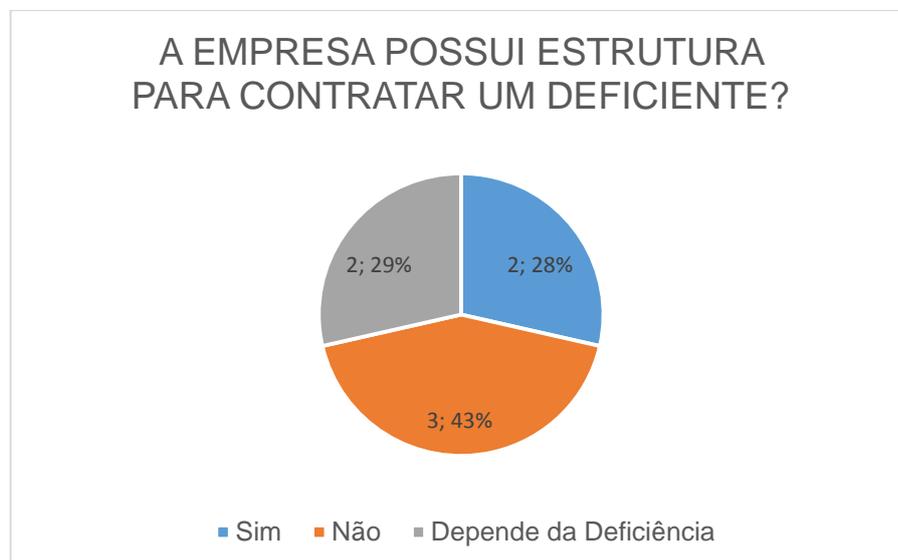


Gráfico 02

Dos dados acima expostos, é possível afirmar que, na realidade, não há que se falar em o portador de deficiência se adequar à estrutura física das empresas, mas sim as estruturas físicas da empresas, bem como de todo e qualquer estabelecimento ou prédio, seja público ou privado, se adequarem às determinações estruturais estabelecidas na Lei 10.098/2000, em seus arts. 2º e 11 a 15, cuja redação dos textos em vigor é resultado da promulgação da Lei 13.146/2015. Vide:

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

III - 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;

IV - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

V - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VIII - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IX - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

X - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva (BRASIL, 2000).

Art. 11. A construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I – nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção permanente;

II – pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III – pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, deverá cumprir os requisitos de acessibilidade de que trata esta Lei;

IV – os edifícios deverão dispor, pelo menos, de um banheiro acessível, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de maneira que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 12. Os locais de espetáculos, conferências, aulas e outros de natureza similar deverão dispor de espaços reservados para pessoas que utilizam cadeira de rodas, e de lugares específicos para pessoas com deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com a ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 12-A. Os centros comerciais e os estabelecimentos congêneres devem fornecer carros e cadeiras de rodas, motorizados ou não, para o atendimento da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 13. Os edifícios de uso privado em que seja obrigatória a instalação de elevadores deverão ser construídos atendendo aos seguintes requisitos mínimos de acessibilidade:

I – percurso acessível que una as unidades habitacionais com o exterior e com as dependências de uso comum;

II – percurso acessível que una a edificação à via pública, às edificações e aos serviços anexos de uso comum e aos edifícios vizinhos;

III – cabine do elevador e respectiva porta de entrada acessíveis para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 14. Os edifícios a serem construídos com mais de um pavimento além do pavimento de acesso, à exceção das habitações unifamiliares, e que não estejam obrigados à instalação de elevador, deverão dispor de especificações técnicas e de projeto que facilitem a instalação de um elevador adaptado, devendo os demais elementos de uso comum destes edifícios atender aos requisitos de acessibilidade.

Art. 15. Caberá ao órgão federal responsável pela coordenação da política habitacional regulamentar a reserva de um percentual mínimo do total das habitações, conforme a característica da população local, para o atendimento da demanda de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2000).

Além disso, a conduta do empregador que deixa de contratar pessoa portadora de deficiência em razão de obstáculos estruturais configura afronta ao direito à igualdade de oportunidade no mercado de trabalho, configurando a conduta, ainda, como discriminatória, como se vê do art. 4º, § 1º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, além de violadora da premissa fundamental da dignidade da pessoa humana:

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 assistivas. (BRASIL, 2015).

De modo semelhante, o supracitado gráfico 02 demonstra que a maioria dos empregadores não contratam pessoa deficientes em razão de deficiência específica. Entretanto, a não contratação de pessoa deficiente em razão de deficiência específica cujo local de trabalho não é compatível também viola o disposto no art. 34, *caput* e § 1º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que assim dispõe:

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. (BRASIL, 2015).

Ademais, não pode o empregador esquivar-se da aplicação da lei dizendo desconhecê-la, como a maioria o fez. No ponto, vide Gráfico 03 abaixo:

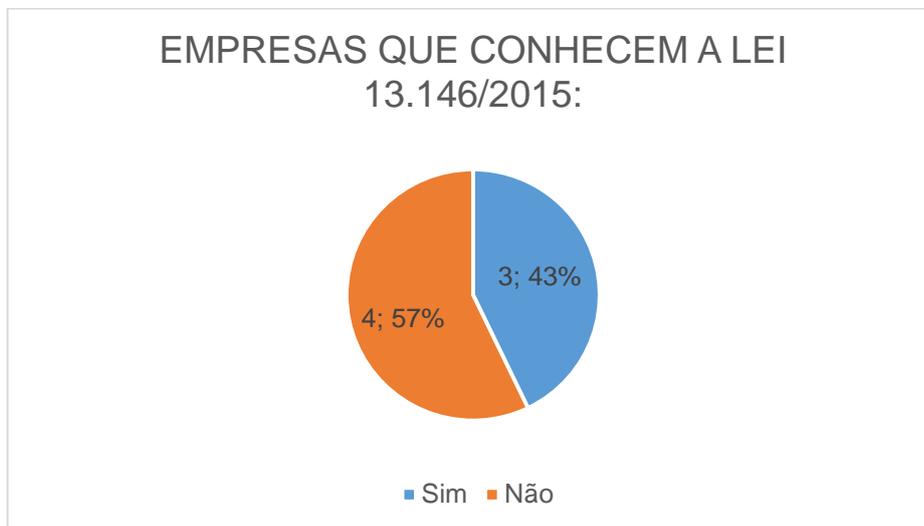


Gráfico 03

Com efeito, o gráfico acima demonstra, ainda, que a ignorância da maioria dos empregadores entrevistados quanto ao direito de inclusão social da pessoa deficiente é resultado, também, da negligência do Estado, tanto no papel conscientizador como na função de fiscalizador, mormente considerando que não só os direitos dos deficientes previstos na Lei 13.146/2015 estão sendo violados, mas também as premissas constantes na Carta Magna vigente, bem como na Lei de Acessibilidade estão sendo desrespeitados sem que haja nenhuma punição.

No quadro populacional também não é diferente, denota-se uma verdadeira “cegueira social”, dos quais ambos (Estado e sociedade), se olvidam em cumprir o que o Estatuto da Pessoa com Deficiência determina em seu art. 8º, qual seja:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 2015).

Noutro ponto, tem-se ainda que o Empregador 06, ao responder o questionário transcrito em linhas pretéritas, informou que não houve tempo de registrar a CTPS do funcionário portador de deficiência em razão de ele ter laborado apenas 30 (trinta) dias, como “experiência”. Por óbvio, existe nova afronta ao direito do trabalhador, em si, pois toda relação de emprego deve ser registrada, mesmo que seja por prazo determinado ou como aprendiz.

Em suma, o mercado de trabalho do município de Itapuranga/GO, à vista da pesquisa de campo realizada, não tem condições estruturais e legais de contratar uma pessoa portadora de deficiência.

Isto porque a maioria deles (empregadores) sequer conhecem a Lei 13.146/2015, o que já causa prejuízo à eficácia das normas ali prescritas. Além disso, alguns empregadores impõe limites à deficiência, excluindo e desse modo discriminando principalmente “cadeirantes” pela ausência de estrutura física adequada à sua inclusão.

Aliás, apesar de muitos afirmarem que as pessoas deficientes têm os mesmos direitos que os demais indivíduos no mercado de trabalho, na análise do contexto geral de todas as suas respostas, o que prevaleceu foi a verdadeira condição de ignorância dos empregadores, que no ínterim que dizem conhecer a lei, tentam se esquivar de cumpri-la na vã tentativa de justificarem-se na ausência de profissionalismo ou estrutura do local de trabalho.

Diante disso, tem-se como resultado da problemática lançada neste estudo que não houve qualquer reflexo jurídico após a promulgação da Lei 13.146/2015 no mercado de trabalho do município itapuranguense, uma vez que a maioria dos empregadores não conhecem a aludida lei e, mesmo as exceções, pecam ao descumprir as determinações legais de inclusão, acessibilidade e igualdade das pessoas com deficiência, violando o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana do deficiente ao excluí-lo de ser digno daquele mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluído este estudo, pode-se extrair que na relação trabalhista, o tomador de serviço, que pode ser contínuo, eventual ou temporário, não precisa ser usuário final, enquanto na relação de emprego, o serviço realizado deve obedecer aos preceitos vertidos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, deve ser prestado por pessoa física, mediante pecúnia e de forma subordinada.

Acerca da pessoa deficiente, o direito trabalhista não faz qualquer discriminação no que tange à relação de emprego ou trabalho a ela submetida. Logo, percebe-se que na relação de trabalho e na relação de emprego, cuja distinção encontra-se no vínculo de subordinação que o primeiro requer, a pessoa deficiente tem assegurada de forma isonômica os mesmos direitos dos demais trabalhadores, sendo indubitável que, qualquer discriminação neste sentido, fere a premissa fundamental da dignidade da pessoa humana que encontra respaldo na CF vigente.

Além disso, viu-se que a Lei 13.146/2015 foi criada com a finalidade de inclusão social da pessoa com deficiência, trazendo um rol de direitos que devem ser observados pelos diversos ramos da sociedade e reiterando as premissas previstas constitucionalmente. Entre tais ramos é possível observar o direito ao trabalho, que incluem a habilitação profissional e reabilitação profissional, bem como a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

À vista disso, foi realizada pesquisa de campo na modalidade entrevista na cidade de Itapuranga/GO com o intuito de verificar os reflexos jurídicos da referida lei na citada comarca. Contudo, após a coleta e análise de dados, denota-se que o município itapuranguense não tem condições estruturais e legais de contratar uma pessoa portadora de deficiência.

Isto porque, em primeiro lugar, a maioria dos empregadores entrevistados sequer conhecem a Lei 13.146/2015, o que já causa prejuízo à eficácia das normas ali prescritas. Ademais, alguns empregadores impõe limites à deficiência, excluindo e desse modo discriminando principalmente “cadeirantes” pela ausência de estrutura física adequada à sua inclusão.

Acrescente-se, ainda, que apesar de muitos afirmarem que as pessoas deficientes têm os mesmos direitos que os demais indivíduos no mercado de trabalho, na análise do contexto geral de todas as suas respostas, o que prevaleceu foi a verdadeira condição de ignorância dos empregadores, que no ínterim que dizem conhecer a lei, tentam se esquivar de cumpri-la na vã tentativa de justificarem-se na ausência de profissionalismo ou estrutura do local de trabalho.

Destarte, tem-se como resultado da problemática lançada neste estudo que não houve qualquer reflexo jurídico após a promulgação da Lei 13.146/2015 no mercado de trabalho do município itapuranguense, uma vez que a maioria dos empregadores não conhecem a aludida lei e, mesmo as exceções, pecam ao descumprir as determinações legais de inclusão, acessibilidade e igualdade das pessoas com deficiência, violando o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana do deficiente ao excluí-lo de ser digno daquele mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Luiz Carlos dos Santos. **O trabalho da pessoa com deficiência como garantia de sua dignidade humana**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 4970, 8 fev. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55539>>. Acesso em: 10 maio 2018.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. tradução de Carlos Nelson Coutinho." – 7ª Ed. – Rio de Janeiro: Ediouro, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Decreto n. 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

_____. **Decreto n. 5.296, de 02 dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, 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. Legislação Federal Básica do Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos.

_____. **Decreto n. 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.

_____. **Lei n. 5.452, 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília/DF. Senado, 1943.

_____. **Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo, LTR, 2012.

DICHER, Marilu; TREVISAM, Elisaide. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana**.

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Mestre em Direitos Humanos. Especialista em Processo Civil, 2014.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NUNES, Rizzatto. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência** – 2ª ed. rev.e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos I**. – 10ª ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, José Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Revista Dir. Adm., Rio de Janeiro, 1998.

SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 set. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.54338&seo=1>>. Acesso em: 10 maio 2018.