








Revista  
**Educar Mais**

## Inclusão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: aspectos históricos e legais

*Disabled person inclusion and the marketplace: historic and legal aspects*

*Inclusión de personas con deficiencias y el mercado de trabajo: aspecto históricos y legales*

Sharmilla Tassiana de Souza<sup>1</sup>  ; Solange Franci Raimundo Yaegashi<sup>2</sup>  ;  
Cláudio Vicente de Faria Junior<sup>3</sup>  ; Vitória de Araujo Zanchetti<sup>4</sup>  ;  
Emanoela Thereza Marques de Mendonça Glatz<sup>5</sup> 

### RESUMO

Na sociedade contemporânea, as discussões envolvendo a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho passaram a ganhar notoriedade com a publicação dos dispositivos legais. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar e entender o que preconizam a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015 e outras leis correlatas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A problemática que investigamos pode ser colocada da seguinte maneira: o que dizem as normas jurídicas sobre a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho? Caracterizada como bibliográfica e documental, a pesquisa articula reflexões a partir de estudos bibliográficos e de documentos. Ademais, destacamos que este estudo se justifica pela importância de profissionais da área da Educação e do Direito refletirem e debaterem sobre as limitações e possibilidades da inclusão no ambiente de trabalho. Como resultados, verificamos que os direitos das pessoas com deficiência, no Brasil, são amplamente tutelados por diversos veículos legais; contudo, mesmo com mudanças transcorrendo, ainda há discriminação e preconceito no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Normas jurídicas; Inclusão.

### ABSTRACT

*The discussion involving the inclusion of persons with disabilities in the marketplace gained notoriety in the contemporary society with the publication of legal provisions. In this sense, the present study aimed to analyze and understand the advocacy of the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities No 13.146/2015. The problem that we investigated can be posed as follows: 'what do the legal norms say about the inclusion of Persons with Disabilities in the marketplace?' Characterized as bibliographical and documentary, the research articulates reflections from bibliographic and document studies. Furthermore, we emphasize that*

<sup>1</sup> Mestranda em Educação pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) e membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Escola, Família e Sociedade (GEPEFS), Maringá/PR - Brasil. E-mail: sharmilla.tsouza@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Educação, Docente do Departamento de Teoria e Prática da Educação, do Programa de Pós-Graduação em Educação e do Mestrado Profissional em Educação Inclusiva da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e líder do Grupo de Estudos e Pesquisa em Escola, Família e Sociedade (GEPEFS), Maringá/PR - Brasil. E-mail: solangefry@gmail.com

<sup>3</sup> Graduado em Engenharia Civil, Graduando em Direito pela Uningá e Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Escola, Família e Sociedade (GEPEFS), Maringá/PR - Brasil. E-mail: claudiofaria1995@gmail.com

<sup>4</sup> Mestranda em Educação pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) e membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Escola, Família e Sociedade (GEPEFS), Maringá/PR - Brasil. E-mail: vitoriazanchetti@gmail.com

<sup>5</sup> Mestranda em Educação pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) e membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Escola, Família e Sociedade (GEPEFS), Maringá/PR - Brasil. E-mail: manuglatz@hotmail.com

*this research is justified by the importance of professionals in the Education and Law to reflect and debate on the limitations and possibilities of inclusion in the work environment. As a result, we found that the rights of persons with disabilities in Brazil are largely protected by several legal vehicles; however, even with changes taking place, there is still discrimination and prejudice in the marketplace.*

**Keywords:** *People with disabilities; Marketplace; Legal norms; Inclusion.*

## RESUMEN

*En las sociedades contemporáneas, las discusiones que abordan inclusión de personas con deficiencias en el mercado de trabajo llegaron a ganar notoriedad con la publicación de los dispositivos legales. En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar y entender lo que defienden la ley brasileña de inclusión de las personas con deficiencia n 13.146/2015 y otras leyes relacionadas en relación con la inclusión de personas con deficiencia en el mercado de trabajo. La problemática que investigamos puede ser colocada de la siguiente manera: ¿lo que dicen las normas jurídicas sobre la inclusión de personas con deficiencia en el mercado de trabajo? Caracterizada como bibliográfica y documental, la investigación articula reflexiones a partir de estudios bibliográficos y documentos. Además, destacamos que este estudio se justifica por la importancia de los profesionales del área de educación y del derecho reflexionen y debatan sobre las limitaciones y posibilidades de la inclusión en el ambiente de trabajo. Como resultados, verificamos que los derechos de las personas con deficiencia en el Brasil son ampliamente tutelados por diversos vehículos legales. Sin embargo, inclusive con estos cambios transcurriendo aún existen discriminación y prejuicios en el mercado de trabajo.*

**Palabras clave:** *Personas con deficiencia; Mercado de trabajo; Normas jurídicas; Inclusión.*

## 1. INTRODUÇÃO

Hodiernamente, a sociedade debate, de maneira progressiva, a inclusão social da Pessoa com Deficiência (PcD) no cenário nacional. Historicamente, a trajetória da PcD é marcada por enfrentamentos contra os preconceitos e mitos, que intervêm no seu processo de socialização e adaptação.

A evolução social, cultural e econômica, que transcorreu no decorrer do tempo, provocou modificações sociais, construindo, assim, uma nova conjuntura, resultado de um agrupamento de ações e acontecimentos associados à vida humana (GAIO; MENEGHETTI, 2016). Nessa continuidade, advém a inclusão como componente do exercício do direito à igualdade social, que, por sua vez, suscita em mudanças de mentalidade, no modo de vida, ponderações e no reconhecimento da diversidade humana, assim como a defesa dos direitos fundamentais e do reconhecimento dos cidadãos de potencialidades em seus espaços sociais, por exemplo, no mercado trabalho (LOBATO, 2009).

Nesse âmbito, o presente estudo tem como objetivo geral analisar e entender o que preconizam a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) nº 13.146/2015 e outras leis correlatas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Como objetivos específicos, pretendemos: 1) realizar uma contextualização histórica a respeito de como a pessoa com deficiência foi concebida e tratada nos distintos períodos da humanidade; 2) discutir alguns documentos geradores de direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; 3) apresentar os desafios e as possibilidades para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A problemática que investigamos pode ser colocada da seguinte maneira: o que dizem as normas jurídicas sobre a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho?

Evidenciamos que esta pesquisa se justifica pela primordialidade de profissionais de distintas áreas,

particularmente da Educação e do Direito, refletirem e discutirem acerca dos limites e possibilidades da inclusão no ambiente de trabalho, enfatizando a relevância da inclusão da PcD na sociedade contemporânea.

Conforme postulam Fiorati e Elui (2015), as normas jurídicas têm o objetivo de promover o direito à igualdade, de maneira a abarcar a diversidade social, respeitando os princípios éticos do cumprimento aos direitos humanos. Todavia, é válido destacar que, embora ocorreram avanços referentes à inclusão de pessoas com deficiências no ambiente de trabalho, ainda é perceptível que muitas delas permanecem sem acesso a serviços básicos e oportunidades, como: educação, serviços adequados de saúde, formação profissional e, especialmente, trabalho digno.

Quanto às concepções de deficiência, para Carvalho-Freitas (2009) e Gaio e Meneghetti (2016), elas se configuram como modos de pensamentos construídos socialmente no decorrer da história da humanidade e que, sem estabelecer seus fundamentos em informações e conhecimentos racionais, fornecem elementos para qualificar as pessoas com deficiência, bem como para justificar as ações relacionadas a elas.

As pessoas consideradas deficientes nos primórdios da história da humanidade foram caracterizadas como aquelas que deveriam ser exterminadas do convívio social; já em outros momentos, a deficiência passou a ser institucionalizada – e, mais recentemente, tem-se buscado nas categorizações o suporte para confirmar a sua própria deficiência.

Os direitos e garantias fundamentais petrificados na Constituição Federal (CF) de 1988 asseguram a todos os indivíduos a proteção contra qualquer tipo de discriminação e, por conseguinte, o direito à igualdade. Nessa senda, a inclusão de qualquer cidadão se faz primordial para que seja possível a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem qualquer segregação de determinado grupo em função de suas particularidades (BRASIL, 1988).

A fim de atingir os objetivos da pesquisa, o estudo foi subdividido em seis seções. Na primeira seção, intitulada introdução, apresentamos a problemática, os objetivos e a justificativa para a realização do estudo. Na segunda, explanamos sobre os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento do estudo. Na terceira, apresentamos, de forma breve, como a pessoa com deficiência foi vista ao longo da história. Na quarta, discorremos a respeito dos documentos geradores de direitos das pessoas com deficiência. Na quinta, tecemos os desafios e as possibilidades para a inclusão efetiva do grupo mencionado no mercado de trabalho. Por fim, na sexta seção, denominada considerações finais, destacamos as percepções e os achados sobre o nosso objeto de estudo.

## **2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Segundo Gerhard e Silveira (2009), o trabalho científico é o resultado de uma investigação minuciosa e detalhada, desenvolvido com a finalidade de solucionar uma problemática, empregando o uso de procedimentos científicos.

Nesse sentido, a abordagem da pesquisa em foco é a qualitativa, pois a atenção se voltou para as perspectivas da realidade que não podem ser calculadas, concentrando-se no entendimento e esclarecimento da ação das interações sociais. Quanto à sua natureza, é caracterizada por ser básica, dado que objetivou produzir conhecimentos novos e úteis para o desenvolvimento da ciência, sem aplicabilidade prática previsível. Em relação aos objetivos do estudo, são considerados descritivos,

uma vez que é pretendida a descrição dos acontecimentos e fenômenos de uma realidade estabelecida (GERHARD; SILVEIRA, 2009). Portanto, para atingirmos os objetivos propostos, realizamos um estudo de cunho bibliográfico e documental, em vista da utilização de produções científicas brasileiras e documentos oficiais nacionais.

Em um primeiro momento, foi realizado um levantamento bibliográfico em livros, artigos, dissertações, teses e demais produções científicas, que contemplavam a tríade: deficiência, PcD e mercado de trabalho. Para Rocha e Bernardo (2011), a pesquisa bibliográfica engloba a bibliografia produzida e tornada pública em relação à temática da pesquisa. Em um segundo momento, foram coletadas as fontes documentais, em especial, as disponíveis no *site* do planalto, a título de exemplificação: a CF de 1988<sup>6</sup>, a Lei nº 8.213 de 1991<sup>7</sup> e a LBI nº 13.146 de 2015<sup>8</sup>. Lüdke e André (2014) argumentam que os documentos possibilitam o acesso a informações de onde podem ser retiradas evidências que fundamentam nosso estudo, ao contribuir para o entendimento do tema analisado.

Na última etapa do percurso metodológico, as fontes bibliográficas e documentais se juntaram. Nesse sentido, Gil (2002) evidencia que a pesquisa bibliográfica parte de fontes mais restritas, enquanto a pesquisa documental engloba mais formas de materiais. Por esse motivo, caracterizamos nosso estudo com ambas, pois, além de nos subsidiarmos em livros, artigos, dissertações e teses no desenvolvimento, utilizamo-nos de documentos de âmbitos políticos que, segundo o autor, encaixam-se como fontes documentais.

Na sequência, apresentamos a discussão sobre a deficiência no cenário da história, já que tal aspecto auxilia para um entendimento mais eficaz acerca do nosso objeto central de estudo.

### **3. A DEFICIÊNCIA NOS DIFERENTES PERÍODOS DA HISTÓRIA DA HUMANIDADE**

Cabe mencionar que a finalidade das narrativas históricas brevemente apresentadas no perpassar desta seção é de contextualizar os leitores sobre aspectos destacáveis na história de como a sociedade se relacionava – e relaciona – com a questão das PcDs.

Exposto isso, o termo “Pessoa com Deficiência”, como se identifica na época atual, é adotado com a justificativa de manter o foco na pessoa, recuperando-a como “sujeito da frase” e imprimindo à deficiência um caráter mais descritivo que valorativo. A deficiência é compreendida como uma condição da pessoa que deve ser olhada em sua totalidade, ao incluir, assim, suas peculiaridades, qualidades, potencialidades e habilidades, independentemente de sua deficiência (ARANHA, 2001).

Primeiramente, na sociedade primitiva, os indivíduos não tinham o domínio da natureza, prevalecendo no nomadismo, na caça e na pesca a condição para a sobrevivência. Lancillotti (2003) e Garcia (2014) apresentam que os sujeitos buscavam a manutenção de sua vida, e aqueles que tinham alguma dificuldade e/ou limitação para o desempenho de atividades que garantiam a sobrevivência, como: idosos, doentes e deficientes, eram, em sua maioria, abandonados, com a justificativa de

---

<sup>6</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 de junho de 2022.

<sup>7</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 13 de junho de 2022.

<sup>8</sup> 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: 13 de junho de 2022.

representarem ameaça ao grupo, diante dos perigos da época.

Sobre a Idade Antiga (3500 a.C. a 476 d.C.), o período foi marcado pela ausência de registros acerca da relação entre sociedade e deficiência. Ambos os períodos supramencionados foram caracterizados pela exclusão e abandono das PcDs, especialmente daquelas que detinham algum impedimento na realização de atividades importantes para a sobrevivência do grupo e/ou no desenvolvimento da sociedade (GARGHETTI; MEDEIROS; NUERNBERG, 2013).

Em continuidade, Garghetti, Medeiros e Nuernberg (2013) apontam que, na Idade Média (476 d.C. a 1453 d.C.), com a difusão do Cristianismo, tem-se o pensamento voltado para a religião, em que a deficiência passou a ser atribuída aos desígnios de entidades sobrenaturais, podendo as pessoas, com alguma deficiência, serem consideradas “eleitas de Deus ou do demônio” e, segundo a crença, receberem os respectivos tipos de tratamento: proteção ou maus-tratos.

Nos séculos XV e XVI, com o Renascimento, momento da história sinalizado pela tomada de novos rumos, em uma perspectiva de valorização da vida, impulsionamento de uma visão humanitária das atitudes sociais e avanço nas ciências, ocorreram mudanças no cenário social das PcDs (LOBATO, 2009).

Garcia (2014) apresenta que, com os estudos realizados na área da medicina, foi possível a descoberta de que algumas deficiências eram originadas de lesões e disfunções do organismo, o que inaugurou a concepção organicista, a qual concebe a deficiência como sinônimo de doença.

Com apoio na perspectiva referida, estabeleceu-se o período de segregação, cujo propósito era o de ofertar tratamento médico e reduzir a sobrecarga das famílias e da sociedade no que tange às PcDs. Quanto a isso, Silva (2012, p. 40-41) acrescenta que, nesse período, “[...] o abandono passou a ser condenado e as pessoas com deficiência começaram a receber abrigo em asilos e conventos, principalmente”, isto é, a partir da crença na hereditariedade da condição e a consequente ameaça à continuidade da espécie humana, foram criadas grandes instituições para confinar as pessoas com deficiência, como asilos e hospitais, afastando-as da vida em sociedade.

Para Shimazaki e Mori (2012), as PcDs eram nomeadas de deficientes e doentes mentais, sendo, por essa razão, segregadas socialmente, internadas em orfanatos, manicômios, prisões – junto a elas, estavam doentes mentais, idosos e delinquentes.

Segundo Pletsch (2009), no século XIX, as PcDs permaneceram institucionalizadas, visto que ainda não se cogitava a efetiva integração delas na sociedade; entretanto, iniciou-se uma fase caracterizada pelo reconhecimento de a sociedade se responsabilizar por essas pessoas.

A autora complementa que a sociedade constatou a necessidade de atenção especializada aos indivíduos, e não somente a abrigos e hospitais. Com fundamento nessa constatação, passou-se a pensar que as PcDs não precisavam de hospitais de caridade e/ou de casas de saúde, mas, sim, de organizações separadas, tornando o seu cuidado e atendimento majoritariamente racional, e não mais oneroso (PLETSCH, 2009; BAPTISTA, 2019; YAEGASHI *et al.*, 2021).

Nos primeiros anos do século XX, o cenário foi marcado pelo surgimento de fábricas embrionárias, pré-industrializadas e localizadas nas cidades, bem como pela Primeira Guerra Mundial (1914-1918), que alteraram as condições de vida e de trabalho da sociedade, como declara Lobato (2009). Ainda, a autora disserta que a fragmentação do processo produtivo concebeu novas causas para as

deficiências, anteriormente decorrentes de eventos, como: guerras, desordens congênitas, acidentes domésticos, trabalhos não industriais e doenças de diversas naturezas, iniciando-se a apresentar, também, uma origem nos ambientes laborais, além dos acidentes de trabalho, provenientes do novo modo de produção.

Posteriormente, Garcia (2014) discursa que, ao final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a preocupação com a deficiência se estabeleceu com conquistas significativas no que tange à igualdade de direitos e cidadania. Com a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, teve início o processo de integração social dessas pessoas que surgiu para substituir a prática da exclusão e segregação social a que foram submetidas durante vários séculos (GARCIA, 2014).

Nas décadas seguintes, anos de 1960 e 1970, emergiram movimentos em defesa dos direitos das PcDs; destarte, assistiu-se à criação de organizações não governamentais em prol delas (GARCIA, 2014).

Os anos de 1980 foram marcados pelos movimentos mundiais de luta pelos direitos humanos em busca da garantia de direitos plenos a todos os cidadãos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, religião e deficiência, que tinham a finalidade de dar melhores condições de vida para as pessoas, de acordo com Baptista (2019). O período fomentou a inclusão social como um processo bilateral que envolve a participação da sociedade e da pessoa com deficiência em busca da efetivação da igualdade de oportunidade para todos.

Garghetti, Medeiros e Nuernberg (2013) informam que, na década de 1990, transcorreu a insuficiência em acabar com a discriminação perante a população com deficiência, além da ausência em proporcionar a participação plena e com igualdade de oportunidades para todos.

No atual contexto mundial, é notável a mescla de práticas e políticas sociais, pautadas em movimentos integracionistas e inclusivos.

#### **4. NORMAS JURÍDICAS QUE ASSEGURAM OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM NOSSO PAÍS**

Com respaldo em uma análise mais aprofundada e detalhada sobre o ordenamento jurídico pátrio, identifica-se que as discussões sobre a inclusão das PcD no Brasil são uma prática considerada recente, vislumbrada com a promulgação da CF de 1988. Anteriormente ao texto constitucional vigente, salientavam-se apenas alusões em desordem no que diz respeito aos direitos das PcDs, não havendo normas constitucionais específicas (LOPES, 2019).

Nesse movimento, os direitos das PcDs, em nosso país, são resguardados por diversos veículos normativos, como: a Constituição Federal (CF) (BRASIL, 1988), a LBI nº 13.146 (BRASIL, 2015) e a Lei nº 8.213, que trata sobre as cotas das pessoas com deficiência nas empresas (BRASIL, 1991).

O componente originário da ordem constitucional vigente define uma série de direitos e garantias individuais; dentre essas garantias, há, cristalinamente, uma inspiração nos direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proveniente de 1948. Nessa esteira, já no Artigo 1º, III, da CF, tem-se que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, vedando qualquer tipo de discriminação para com brasileiros e estrangeiros residentes no país, além de primar pela igualdade de ambos perante a lei, conforme postulados do



Artigo 5º, *caput*, da CF (BRASIL, 1988).

Em consonância com o fundamento da dignidade da pessoa humana, no que se refere, especificamente, aos trabalhadores, o Artigo 7º do Texto Maior elenca um rol de direitos e garantias que são essenciais para que tal dignidade não seja violada. Diante do exposto, é pertinente trazer à baila a vedação de qualquer tipo de discriminação para com o trabalhador – Artigo 7º, XXX e XXXI da CF (BRASIL, 1988).

Destarte, primando pelos princípios da isonomia e da não discriminação, extraídos, respectivamente, dos Artigos 5º, *caput*, e 7º, XXX e XXXI, ambos provenientes da CF, podemos concluir que o constituinte originário vedou expressamente qualquer discriminação referente a salário e critérios de admissão para o trabalho da PcD (BRASIL, 1988).

Concernente ao exposto, é perceptível que o legislador infraconstitucional foi ao encontro do definido pelo constituinte originário, no que se refere ao tema ora tratado, e editou a LBI nº 13.146 (BRASIL, 2015), legislação que será abordada nas próximas linhas, no que diz respeito ao objeto do presente estudo, qual seja, a inclusão da PcD e o mercado de trabalho.

#### **4.1 A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015**

A Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015) incluiu ao ordenamento jurídico pátrio o Estatuto da Pessoa com Deficiência, de modo a acompanhar o previsto pelo constituinte, buscando a efetivação, ampliação e reforço dos direitos das PcDs. Em seu Artigo 1º, a referida lei demonstra que seu objetivo é a inclusão das PcDs, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais delas, com o intuito de que, conseqüentemente, os indivíduos que se encontram nessa situação jurídica sejam tratados de forma igualitária, sem qualquer discriminação (BRASIL, 2015).

O legislador traz, no Artigo 2º da LBI, a definição legal de PcD para o referido Estatuto, conferindo ao intérprete uma apreciação autêntica. Assim, segue, *in verbis*, o mencionado dispositivo:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p. 1).

Nessa esteira, insta frisar que a norma jurídica ora analisada entende que PcD é a pessoa que se enquadra no supracitado dispositivo legal, de maneira que o intérprete deve se concentrar nessa definição quando se fala da aplicabilidade do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A cabeça do Artigo 4º da LBI assegura, expressamente, que a PcD tem direito à igualdade de oportunidades, vedando qualquer espécie de discriminação. Em seu § 1º, o Artigo 4º da lei em análise revela que restará caracterizada a discriminação em virtude da deficiência da PcD quando houver qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão, comissiva ou omissiva, com a finalidade ou resultado de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou exercício dos direitos fundamentais da PcD, o que inclui a recusa de realização de adaptações razoáveis e o fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

Sobre o tema, cumpre mencionar que o Artigo 5º, *caput*, proveniente da LBI, reza que a PcD será protegida de toda forma de discriminação, opressão e tratamento degradante, por exemplo. Ressalta-se, assim, a preocupação do legislador de não só vedar a discriminação (Artigo 4º, *caput*, Lei nº 13.146), mas também de proteger a PcD de qualquer circunstância de discriminação (Artigo 5º, *caput*,

Lei nº 13.146) (BRASIL, 2015).

À vista disso, conforme a inteligência do Artigo 7º da lei, enfatiza-se que é dever de todos reportar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou violação aos direitos da PcD (BRASIL, 2015).

No que diz respeito ao objeto do presente estudo, o Artigo 8º do diploma em análise esclarece que é dever do Estado, da sociedade e da família que a PcD tenha seu direito ao trabalho assegurado. Assim, o Capítulo VI – Do direito ao trabalho –, proveniente do Título II – Dos direitos fundamentais, trata, especificamente, dos direitos da PcD relativos ao trabalho e, portanto, tal capítulo será abordado a seguir por compreender uma das finalidades da presente pesquisa (BRASIL, 2015).

Quanto à inteligência do Artigo 34, *caput*, da LBI, revela-se que as pessoas protegidas por esse diploma têm direito à livre escolha do trabalho que irão desempenhar em um ambiente que promova a acessibilidade e inclusão, sendo-lhes assegurada a igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ademais, o mencionado artigo disciplina, expressamente, que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza devem garantir que os ambientes laborais sejam acessíveis e inclusivos (§ 1º, Artigo 34, Lei nº 13.146/2015); além de a PcD ter direito à igualdade de oportunidades em relação a outros sujeitos, deverá receber remuneração igual a eles quando as atividades laborais desempenhadas forem similares (§ 2º, Artigo 34, Lei nº 13.146/2015).

Já o § 3º, proveniente do Artigo 34, da Lei nº 13.146/2015, reforça a vedação de qualquer tipo de discriminação no que tange à PcD em razão de sua condição:

Art. 34. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015, p. 9).

Ainda, em seus §§ 4º e 5º, o Artigo 34 da LBI assegura que a PcD tenha acessibilidade a cursos, treinamentos, planos de carreira e quaisquer outras oportunidades e benefícios que os demais empregados gozam (BRASIL, 2015).

Ao analisar o supracitado dispositivo legal, nota-se que o legislador busca reforçar o definido pelo constituinte e o exposto nas disposições gerais do próprio Estatuto: é inadmissível no Estado Democrático de Direito atual qualquer tipo de discriminação em face da PcD. Aliás, a discriminação é vedada em relação a qualquer pessoa.

Nesse diapasão, pode-se inferir que a não discriminação e a igualdade de oportunidades da PcD em relação a qualquer pessoa são elementos nos quais a legislação estudada está alicerçada, buscando, assim, que as pessoas às quais o Estatuto tutela possam ser incluídas no trabalho.

Destarte, o Artigo 37 da LBI determina que a inclusão da PcD no mercado de trabalho se fará com a colocação competitiva dessas pessoas, primando pela igualdade de oportunidades, ao cumprir as regras de acessibilidade, de maneira a fornecer recursos de tecnologia assistiva e realizar adaptações razoáveis do ambiente de trabalho (BRASIL, 2015).

Sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho, tem-se a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991) que, em seu Artigo 93, dispõe que as empresas com 100 (cem) empregados ou mais deverão ocupar de 2% (dois



por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com PcD ou beneficiários reabilitados, com a imprescindibilidade de observar as seguintes proporções: considerando até 200 empregados, devem preencher com, no mínimo, 2%; de 201 a 500 empregados, com 3%; de 501 a 1.000, com 4%; de 1.001 em diante, com 5% (BRASIL, 1991).

## **5. A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES**

Apesar de, conforme o exposto, haver uma série de normas jurídicas que tratam de assegurar e efetivar os direitos das PcDs, sabe-se que, na prática, não há efetivação de, pelo menos, uma parcela do condigno aos cidadãos brasileiros. Tal fato decorre da discriminação presente na sociedade que, mesmo com todo o amparo legal prestado para as PcDs, é perceptível que, na maior parte das conjunturas, o público apresentado anteriormente fica restrito a atividades laborais, em cargos específicos e de baixa remuneração, por exemplo (ANDRADE, 2014).

No Brasil, ainda existem inúmeras barreiras e limitações impostas para as PcDs. Essas barreiras se referem à falta de informação e conhecimento dos direitos às pessoas mencionadas, de modo que elas têm direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. Contudo, diante desse cenário, há inúmeros casos de discriminação e exclusão (LOPES, 2019; YAEGASHI *et al.*, 2021).

Nesse seguimento, para Garcia (2014), a sociedade origina problemas e barreiras para as PcDs. Essas barreiras se pautam em políticas discriminatórias e ações repressivas, em que as minorias com suas diferenças sofrem preconceito, pois há um desconhecimento das particularidades e direitos delas. Em continuidade, Carmo, Gilla e Quiterio (2020) apresentam que é na esfera do trabalho que as barreiras ficam ainda mais explícitas, pois são reforçadas pelas barreiras de natureza social, arquitetônica e funcional, ocasionando, assim, a reduzida participação das PcDs no mercado de trabalho.

Um aspecto que merece destaque, nessa perspectiva, refere-se à concepção que as empresas têm acerca da deficiência e das capacidades para o trabalho. Augusto (2020) expõe que há, predominantemente, uma avaliação negativa associada à incapacidade dos indivíduos; tal visão é um determinante para o ingresso no mercado de trabalho. A autora complementa que as empresas têm uma percepção fortemente marcada pela deficiência acompanhada da desconfiança no que diz respeito às capacidades da PcD, ao resultar na dificuldade de inserção no ambiente de trabalho e na ampliação do estigma.

Todavia, para contornar tais problemas, é preciso que haja a promoção de transformações sociais e a inclusão das PcDs no mercado de trabalho. Para isso, é essencial o reconhecimento das individualidades do colaborador, desde o momento da escolarização até a profissionalização (AUGUSTO, 2020). Em conformidade, Lopes (2019, p. 45) disserta que a educação “[...] colabora para que o aluno com deficiência desenvolva suas habilidades sociais e para que tenha suas competências para o trabalho aprimoradas de maneira mais digna”, o que promoveria o acesso ao trabalho de forma transversal, envolvendo as instituições de saúde e de ensino.

Augusto (2020) acrescenta que as PcDs precisam que a sociedade ofereça oportunidades de acesso em condições de igualdade em diferentes âmbitos, isto é, o espaço escolar mediante as metodologias de ensino e currículos adaptados que favoreçam o aprendizado. A pesquisadora afirma que o espaço é considerado um elemento essencial no desenvolvimento das potencialidades e capacidades dos

indivíduos. Em suas palavras: “[...] a utilização dos recursos de acessibilidade e apoios auxilia na redução dos obstáculos para o exercício de seus direitos” (AUGUSTO, 2020, p. 23).

No mercado de trabalho, é imprescindível que sejam ofertadas vagas em boas condições de desempenho, ou seja, com a utilização de adaptação e recursos de tecnologia assistiva; nos serviços de saúde, por sua vez, é necessária a oferta de um diagnóstico precoce, bem como tratamentos que permitam o desenvolvimento humano, além de que seja uma sociedade que compreenda a diversidade. Isso não isenta as empresas e a iniciativa privada da responsabilidade social que carregam consigo, devendo elas, também, colaborar e incentivarem a participação desse grupo nas atividades laborativas, de acordo com suas potencialidades (AUGUSTO, 2020).

Destarte, a inclusão no mercado de trabalho é um direito de alçada constitucional, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. Não obstante, o processo de inclusão ultrapassa o aspecto da inserção da PcD no mercado de trabalho ou nas cotas destinadas a ela.

É primordial que seja exigida uma mudança na estrutura social vigente, no sentido de se organizar uma sociedade que atenda aos interesses de todas as pessoas, indiscriminadamente. Dessa forma, lutar a favor da inclusão social deve ser responsabilidade de cada um e de todos coletivamente.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concernente a todo o exposto, ao longo deste estudo, buscamos analisar e entender o que preconizam a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015 e outras leis correlatas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, desenvolvemos uma pesquisa de natureza teórica, por meio da qual foram coletados e analisados dados atinentes ao nosso objeto de estudo.

Nesse seguimento, a partir das análises dos materiais, identificamos que, além dos desafios do preconceito de raízes históricas, há de se trabalhar na questão do acesso ao mercado de trabalho, primando pela inclusão das PcDs. Assim, somente a finalidade legislativa é insuficiente para garantir a inclusão dessas pessoas, pois esta assegura o acesso ao mercado de trabalho. Contudo, para que haja a inclusão, é necessária a conscientização daqueles que promovem os empregos, fazendo com que saibam da importância do seu papel na construção de uma sociedade livre, das tristes amarras da ignorância, e alinhada à justiça e à fraternidade.

A LBI nº 13.146/2015 e a Lei nº 8.213/1991 têm produzido resultados crescentes acerca das PcDs quando relacionados ao mercado de trabalho e, apesar de algumas instituições terem reduzido as exigências no que tange à qualificação, as vagas ainda não estão disponíveis em todas as instâncias da sociedade, nem para as pessoas com qualquer categoria e nível de comprometimento.

É valorosa a atenção atribuída para a presente temática nos dias atuais; entretanto, até o momento, há um longo caminho a ser percorrido para que se chegue à efetiva inclusão social e educacional das PcDs, além de uma sociedade que vise ao combate a qualquer tipo de discriminação e reprodução ideológica que instigue o preconceito.

Esperamos que o estudo em questão, embora não consiga abranger toda a complexidade da temática, tampouco dimensionar a luta dos envolvidos, oportunize a realização de novas pesquisas e discussões.

## 7. REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Priscila Aparecida de. **Amarra(a)ções**: construção da identidade das pessoas com deficiência e mercado de trabalho. 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei, 2014.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XI, n. 21, p. 160-173, março 2001.
- AUGUSTO, Maria Angela Mossini. **Experiência de pessoas com deficiência no trabalho: o papel e a importância da família**. 2020. 77 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília, 2020.
- BAPTISTA, Claudio Roberto. Política pública, educação especial e escolarização no Brasil. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 45, p. 1-19, 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 de agosto de 2021.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 de agosto de 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em: 22 de agosto de 2021.
- CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 24, p. 448-458, 2020.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 13, p. 121-138, jun. 2009.
- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. **UNICEF**, 2022. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.
- FIORATI, Regina Celia; ELUI, Valeria Meirelles Carril. Determinantes sociais da saúde, desigualdade e inclusão social entre pessoas com deficiência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 329-336, mar./abr. 2015.
- GAIO, Roberta; MENEGHETTI, Rosa Gitana Krob (org.). **Caminhos pedagógicos da Educação Especial**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2016. 232 p.
- GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, p. 165-187, jan./abr.

2014.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve histórico da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia**, Jaén, v. 10, p. 101-116, jul. 2013.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003. 128 p.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da lei de cotas. 2009. 150 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LOPES, Stefano Maximo. **A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho**: um estudo na microrregião de Itajubá-MG. 2019. 102 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2019.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Elisa Dalmazo Afonso de. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. 2. ed. São Paulo: EPU, 2014. 128 p.

PLETSCH, Márcia Denise. **Repensando a inclusão escolar de pessoas com deficiência mental**: diretrizes políticas, currículo e práticas pedagógicas. 2009. 254 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

ROCHA, Alessandro Santos da; BERNARDO, Débora Giselli. Pesquisa bibliográfica: entre conceitos e fazeres. *In*: TOLEDO, César de Alencar Arnaut de; GONZAGA, Maria Teresa Claro (org.). **Metodologia e técnicas de pesquisa nas áreas de Ciências Humanas**. Maringá: Eduem, 2011. p. 81-100.

SHIMAZAKI, Elsa Midori; MORI, Nerli Nonato Ribeiro. Atendimento Educacional Especializado à pessoa com deficiência intelectual. *In*: SHIMAZAKI, Elsa Midori; PACHECO, Edilson Roberto (org.). **Deficiência e inclusão escolar**. Maringá: Eduem, 2012.

SILVA, Aline Maira da. **Educação especial e inclusão escolar**: história e fundamentos. Curitiba: IBPEX, 2012.

YATEGASHI, João Gabriel *et al.* A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais: contextualização histórica. **Revista Brasileira de Iniciação Científica (RBIC)**, Itapetininga, v. 8, p. 1-22, 2021.

**Submissão: 11/05/2022**

**Aceito: 15/06/2022**