

# **O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VEDAÇÃO DE QUALQUER ESPÉCIE DE DISCRIMINAÇÃO E ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

## **EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PROHIBICIÓN DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y ADAPTACIONES NECESARIAS EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL**

### **THE RIGHT TO WORK OF A PERSON WITH DISABILITY: EQUAL OPPORTUNITIES, PROHIBITION OF ANY KIND OF DISCRIMINATION AND NECESSARY ADAPTATIONS IN THE WORK ENVIRONMENT**

**Bruna Nunes Vidal\***

[brunanunescardoso@gmail.com](mailto:brunanunescardoso@gmail.com)

\*Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/RJ Brasil

---

#### **Resumo**

O presente artigo tem como objetivo refletir sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, analisando desde a inclusão no mercado de trabalho até as adaptações necessárias no ambiente laboral. Inicia-se com um breve histórico sobre a evolução dos direitos das pessoas com deficiência, analisando o atual conceito de pessoa com deficiência e os princípios da Igualdade e da Não Discriminação. O que se pretende demonstrar, ao fim, é que é possível alcançar a real igualdade material, coibindo qualquer forma de discriminação e realizando as adaptações necessárias no ambiente de trabalho.

**PALAVRAS CHAVE:** Pessoa com Deficiência; Igualdade; Ambiente de Trabalho.

#### **Resumen**

Este artículo tiene como objetivo reflexionar sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, analizando desde la inclusión en el mercado laboral hasta las necesarias adaptaciones en el entorno laboral. Comienza con una breve historia de la evolución de los derechos de las personas con discapacidad, analizando el concepto actual de persona con discapacidad y los principios de Igualdad y No Discriminación. Lo que se pretende demostrar, al final, es que es posible alcanzar una igualdad material real, frenando cualquier forma de discriminación y realizando las adaptaciones necesarias en el ámbito laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Persona con Discapacidad; Igualdad; Ambiente de trabajo.

#### **Abstract**

This paper aims to reflect on the right to work of people with disabilities, analyzing from inclusion in the labor market to the necessary adaptations in the work environment. It begins with a brief history of the evolution of the rights of people with disabilities, analyzing the current concept of people with disabilities and the principles of Equality and Non-Discrimination. What is intended to demonstrate, in the end, is that it is possible to achieve real material equality, curbing any form of discrimination and making the necessary adaptations in the work environment.

**KEYWORDS:** Person with Disabilities; Equality; Desktop.

---

## **1. Introdução**

O presente artigo tem por escopo analisar, de forma crítica, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, sua inclusão no mercado de trabalho, seus desafios no ambiente laboral, a vedação ao preconceito e a busca pela igualdade material.

Inicialmente, se aborda a evolução histórica dos direitos das pessoas com deficiência, os quais foram elencados na Constituição Federal de 1988, que apesar de ter dado destaque aos direitos sociais em geral e aos direitos dos trabalhadores, os níveis de eficácia e efetividade desses direitos ainda estão muito longe do ideal, o que se comprova quando se investiga à realidade concreta, especialmente quando se trata do trabalhador com deficiência.

Aborda-se, ainda, o conceito de pessoa com deficiência, o qual sofreu profundas alterações, ao longo da história, sendo que atualmente é compreendido como: “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

Pretende-se demonstrar que, conforme expresso no artigo 34 da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), toda 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.

Finalmente se busca demonstrar que é possível realmente alcançar a igualdade material, através de mecanismos como a Lei Brasileira de Inclusão, a qual foi criada justamente para assegurar e promover em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, inclusive para garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e coibir qualquer forma de discriminação.

Nessa linha, são abordados os Princípios da Igualdade e da Não Discriminação, visando corroborar que é possível alcançar a real igualdade material, sendo proibida toda e qualquer forma de discriminação e realizadas as adaptações necessárias no ambiente de trabalho.

A pesquisa do presente artigo é baseada em obras doutrinárias e em artigos de periódicos, utilizando-se do método dedutivo.

## **2. Referencial teórico**

### **2.1. Breve relato histórico sobre a evolução dos direitos das pessoas com deficiência**

Inicialmente, cumpre mencionar que a evolução dos direitos inerentes à pessoa humana foi lenta e progressiva, visto que não foram reconhecidos todos de uma vez e nem de uma vez por todas (MANDALOZZO, 2015), mas sim foram frutos de lutas constantes contra o poder, isto é, um processo de

construção que iniciou com o movimento iluminista.

O movimento iluminista foi essencial, pois reavivou a consciência sobre os direitos inerentes à condição humana e a Revolução Francesa foi um movimento que prestou sua contribuição para a constitucionalização de direitos civis e políticos, os chamados direitos de primeira geração, cuja característica principal é a limitação e a divisão do poder do Estado (MANDALOZZO, 2015).

Nesse seguimento, os direitos sociais são considerados direitos fundamentais de segunda geração, estabelecidos no ideal de igualdade, de melhoria das condições de vida e da sociedade, ligados com a educação, a cultura e a melhoria das condições de trabalho (MANDALOZZO, 2015).

Logo, constata-se que os direitos sociais foram conquistas de movimentos ao longo dos séculos, sendo reconhecidos no âmbito internacional através da Declaração Universal de Direitos Humanos em 1948.

Nesse contexto, convém mencionar que as pessoas com deficiência enfrentaram uma luta para conquistar seu lugar na sociedade, pela qual eram muitas vezes marginalizadas e menosprezadas. Assim, os primeiros direitos reconhecidos às pessoas com deficiência foram garantidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta declaração foi um marco para a normatização dos princípios fundamentais.

Neste sentido, convém acrescentar que a Organização das Nações Unidas (ONU) ao propor a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, juntamente com a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram fundamentais para assegurar a igualdade de condições de participação da pessoa com deficiência na coletividade, inclusive possibilitando o acesso ao trabalho (MANDALOZZO, 2015).

Ressalta-se que o Brasil ratificou a Convenção da OIT, através da Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 e também foi signatário a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas e discriminação contra as pessoas deficientes, a qual prevê a necessidade dos Estados realizarem medidas a fim e eliminar qualquer forma de discriminação, proporcionando a sua real integração na coletividade, inclusive o acesso ao trabalho e que foi internalizada no direito brasileiro por meio do Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001 (MANDALOZZO, 2015).

Em 30 de março de 2007, foi assinada em Nova York a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a fim de defender e garantir condições de vida com dignidade para todas as pessoas com deficiência.

No Brasil, o grande marco para os direitos sociais foi a Constituição Federal de 1988, que instaurou o Estado Democrático de Direito, baseado no valor supremo da dignidade da pessoa humana (MANDALOZZO, 2015), que consagrou os direitos fundamentais, em seu título II e reservou o segundo capítulo para tratar dos direitos sociais.

Nota-se que os direitos sociais, entre os quais se encontram o direito ao trabalho, são classificados como direitos fundamentais do homem, apontados como liberdades positivas que devem ser obrigatoriamente observadas e promovidas pelo Estado, visando à concretização da igualdade social (MANDALOZZO, 2015).

Nessa esteira, convém salientar que os direitos dos trabalhadores, na condição de direitos humanos e fundamentais, encontram-se protegidos pelo princípio da proibição do retrocesso (SARLET, 2016). Assim, embora os direitos os trabalhadores não sejam direitos absolutos, integram cláusulas pétreas, devendo ser protegidos e preservados como parte integrante da própria identidade constitucional (SARLET, 2016).

É importante referir que o artigo 1º da Constituição Federal de 1988 preconiza o valor do trabalho como garantia para a dignidade da pessoa humana e confere ao trabalhador uma valorização pessoal e social, uma vez que o trabalho transforma concomitantemente o homem e a sociedade.

Logo, o trabalho é um direito fundamental e social, visto que possui condições básicas para a existência de uma vida digna, sendo fundamental para o indivíduo que exerce o labor, expandindo sua visão de mundo e propiciando que o trabalhador se sinta peça útil e indispensável para o progresso da sociedade (MOREIRA, 2015).

O direito ao trabalho é um instrumento que efetiva a dignidade da pessoa humana, pois oportuniza que o indivíduo tenha uma profissão, viabilizando direitos básicos para a manutenção das necessidades do empregado e de sua família, como por exemplo: direito ao salário mínimo, férias, jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, repouso remunerado e segurança do trabalho (MOREIRA, 2015).

Isto posto, o trabalho e a dignidade da pessoa humana estão profundamente ligados, visto que qualquer afronta ao trabalho no tocante à dignidade da pessoa humana deve ser repelida pelo Estado, pois o trabalho deve propiciar ao homem, pelo menos, o mínimo para o seu sustento. Logo, o trabalho é um direito fundamental que possibilita a concretização da plena dignidade humana (MOREIRA, 2015).

Por sua vez, o artigo 3º da Carta Magna estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: “promover o bem de todos, sem distinções em razão de origem, raça, cor, idade ou qualquer outra forma e discriminação”. Já o artigo 7º, XXXI, da Lei Maior, proíbe qualquer forma de discriminação quanto ao salário e critérios de admissibilidade do trabalhador com deficiência.

O artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988 reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas deficientes e a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, a chamada Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência, impondo multas por descumprimento.

Desta forma, verifica-se que no plano nacional, a Carta Magna foi a primeira norma que se

preocupou em defender e assegurar os direitos das pessoas com deficiência. Em 2008 o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e esta ingressou no ordenamento jurídico com força de emenda constitucional.

Isto posto, constata-se que a Constituição abriu caminho para as ações afirmativas, com o intuito de acabar com a dura realidade de exclusão da pessoa com deficiência na sociedade e possibilitar o real direito ao trabalho (MOREIRA, 2015).

Contudo, apesar do destaque dado pela Constituição Federal de 1988 aos direitos sociais em geral, especialmente aos direitos dos trabalhadores, é sabido que os níveis de eficácia e de efetividade e tais direitos ainda estão muito longe do ideal (SARLET, 2016). Assim, existe um grande vácuo entre a declaração de tais direitos e a sua concretização efetiva, em especial quando estamos diante de situações distintas, como por exemplo a das pessoas com deficiência (MANDALOZZO, 2015).

Por fim, foi publicada em 07 de julho de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que acoplou em um só diploma legal os avanços existentes e incluiu ainda outras alterações, com reflexos nas mais diversas áreas do Direito (MANDALOZZO, 2015).

## **2.2. O trabalhador com deficiência: análise sobre o conceito de pessoa com deficiência**

Ao longo da história houve uma transformação na concepção a respeito da pessoa com deficiência, sustentada na elaboração da legislação protetiva que possibilitou o acesso ao mercado de trabalho e a proibição da discriminação do trabalhador deficiente, promovendo a igualdade material, inclusive com a adoção de ações afirmativas.

Todavia, antes de adentrar o tema na contemporaneidade, é imprescindível fazer seu levantamento histórico. No decorrer da história, ocorreram quatro fases distintas: a fase da eliminação, a fase do assistencialismo, a fase da integração e a fase atual da inclusão (NACURLORENTZ, 2016).

A fase da eliminação ocorreu preponderante na Antiguidade Clássica, a qual foi sustentada por políticas e teorias jurídicas eliminatórias das pessoas com deficiência que eram vistas como empecilho à reprodução da prole saudável, consideradas produto de castigo, ou pena divina por um mau comportamento da pessoa ou de seus pais (NACURLORENTZ, 2016). Assim, em muitas cidades antigas, como por exemplo Esparta e em Roma, a eliminação, isto é a morte, dessas pessoas era recomendada por intermédio de leis, e na Grécia antiga, pela legislação ideal na obra A República de Platão (NACURLORENTZ, 2016).

Diante disto, constata-se que na fase da eliminação, a origem das pessoas com deficiência era subentendida como castigadas pelos deuses, ou porque teriam cometido terríveis pecados em vidas

presentes ou passadas, ou porque seus pais haviam cometido, ou seja, o entendimento era de que a deficiência tinha um caráter de penalidade que os deuses decretavam a estas pessoas, que não eram dignas de respeito, sequer de piedade, auferindo a morte ou a expulsão (NACURLORENTZ, 2016).

A segunda fase de tratamento das pessoas com deficiência foi o assistencialismo. Nessa fase, não era permitido matar as pessoas com deficiência, porque matar era considerado um pecado capital, todavia esse grupo era encaminhado para hospitais, casas de saúde, longe dos olhos da cidade, onde recebiam um tratamento de piedade cristã, baseado em culpa e pecado que acarretava no distanciamento dos “não deficientes” (NACURLORENTZ, 2016).

Assim, na fase do assistencialismo, para a verdadeira doutrina cristã, a deficiência não era mais considerada um castigo divino, o que influenciou vários doutrinadores cristãos a preterir a eugenia e a adotarem a postura da caridade para com as pessoas com deficiência, produzindo uma mudança do paradigma da eliminação para o assistencialismo (NACURLORENTZ, 2016).

A terceira fase de tratamento das pessoas com deficiência, a denominada fase da integração, iniciou-se no Renascimento. Nessa fase, o tratamento buscava a cura das pessoas com deficiência, para só num momento posterior permitir a sua inclusão na sociedade.

Esse modelo pecou em dois sentidos: primeiro porque a deficiência não é doença e implica a necessidade de adaptação tanto da pessoa quanto da sociedade, segundo porque limitar o convívio da pessoa com deficiência apenas para depois da sua cura, gerava também a exclusão dessas pessoas (NACURLORENTZ, 2016).

Por fim, a quarta e atual fase nasceu depois da segunda guerra mundial na Europa e nos EUA, e no Brasil, da década de 1980 a 1990 em diante. Verifica-se que na fase da inclusão, ocorreu uma mudança de conceito, no qual a sociedade é que deveria se adaptar às pessoas com deficiência e às suas diferenças e não as diferenças destas deveriam ser eliminadas, ou normatizadas como ocorria na fase da integração (NACURLORENTZ, 2016).

Importante destacar que na fase da inclusão constatou-se que igualdade é totalmente diferente de identidade e que em razão disso deve-se permitir a maior inclusão social possível, admitindo-se inclusive tratamentos diferenciados para minimizar a desigualdade, como por exemplo as ações afirmativas (NACURLORENTZ, 2016).

### **2.3. O princípio da igualdade e o princípio da não discriminação**

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência inovou, ao utilizar a expressão “pessoas com deficiência”, descartando a questão de existência de doença, a fim de que a ênfase fique na

pessoa e não na deficiência (LORENTZ, 2016), separando inclusive a deficiência da incapacidade civil.

Importante referir o novo conceito dado as pessoas com deficiência pela Convenção da ONU, o qual foi validado pela Lei nº 13.146 de 2015: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

Por conseguinte, é imprescindível analisar a relação entre o Princípio da Igualdade e a Constituição Federal de 1988 para verificar se a igualdade descrita na Carta Magna corresponde a igualdade material, ou seja, o tratamento real dado as pessoas com deficiência.

Nesse seguimento, é fundamental compreender que a igualdade apresentada na Constituição Federal de 1988, é entendida tanto como regra quanto como princípio, ou seja, é uma norma jurídica. Logo, a norma da igualdade vai muito além da mera legalidade, alcançando a igualdade formal e material e os conceitos de liberdade negativa e positiva (NACURLORENTZ, 2016).

Neste sentido, é válido o seguinte questionamento: será que tal norma implica proibição de adoção de tratamentos diferenciados a certos grupos sociais? Ou será que se pode aplicar a velha máxima: tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desiguam (NACURLORENTZ, 2016)?

Inicialmente, é essencial analisar o conteúdo do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988):

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 seguinte (...)

O legislador inicia o texto com a palavra “todos”, a qual se refere a brasileiros e estrangeiros demonstrando a universalidade dos direitos fundamentais, dando a entender que a simples condição de ser humano é suficiente para a pessoa ser titular do direito da igualdade.

Assim, a igualdade formal consiste na aplicação da lei a indivíduos em igualdade de direitos e deveres. Contudo, nas situações que apresentem indivíduos em condições de desigualdade é necessário a aplicação da igualdade no sentido material (SARLET, 2012).

Diante disto, é crucial o tratamento desigual a certos grupos sociais para se atingir a igualdade material, o que se comprova na própria Constituição, a qual permitiu tratamento diferenciado a certas pessoas, como por exemplo a pessoa com deficiência, a fim de evitar a discriminação (NACURLORENTZ, 2016).

Desta forma, é possível asseverar que o princípio da igualdade é firmado sob três aspectos: a)



proibição de tratamento igual para situações nitidamente diferentes; b) proibição de discriminação; e c) obrigação de tratamento diferenciado a fim de possibilitar a igualdade de oportunidades (SARLET, 2012).

Logo, é elementar distinguir o Princípio da Igualdade do Princípio da Não Discriminação, ambos são mencionados de forma conjunta no Estatuto das Pessoas com Deficiência, porém são distintos. O Princípio da Igualdade reconhece que todas as pessoas são iguais perante a lei, assim, fazem jus, à igual proteção e à igualdade de oportunidades, não podendo sofrer nenhum tipo de discriminação, logo ostenta uma obrigação de fazer e é mais genérico do que o Princípio da Não Discriminação (NACURLORENTZ, 2016).

Por sua vez, o Princípio da Não Discriminação proíbe qualquer forma de discriminação, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, com o propósito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos das pessoas com deficiência e a recusa de adaptações razoáveis, portanto, impõe a obrigação de não fazer e é mais específico que o Princípio da Igualdade (NACURLORENTZ, 2016).

Por fim, no viés do direito do trabalho, o Princípio da Igualdade garante a inclusão de pessoas com deficiência no meio ambiente de trabalho inclusivo e acessível, consoante artigo 34, §1º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, logo, é uma obrigação de fazer, objetivando a isonomia. Já o Princípio da Não Discriminação proíbe o emprego de tratamentos discriminatórios, pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais, inclusive a dispensa do emprego em razão de ser pessoa com deficiência, conforme previsto no artigo 104 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, ou seja, é uma obrigação de não fazer (NACURLORENTZ, 2016).

#### **2.4. Da promoção da igualdade de oportunidades, vedação de qualquer espécie de discriminação e adaptações necessárias no ambiente de trabalho**

No Brasil e no mundo, há um grande número de pessoas com deficiência, subempregadas e trabalhadores informais, bem como as que não trabalham, ou seja, estão completamente desempregadas e sem renda.

Frisa-se que, sobretudo na atual fase do capitalismo, em que os direitos dos trabalhadores estão sendo flexibilizados, é imperioso o amparo estatal para proteger essa minoria discriminada, especialmente os trabalhadores com deficiência (LORENTZ, 2016).

Conforme já relatado no presente trabalho, a história das pessoas com deficiência é composta de 4 fases distintas: a fase da eliminação, a fase do assistencialismo, a fase da integração e a fase atual da inclusão.

A atual fase da inclusão preconiza que a deficiência não é uma doença, mas sim uma manifestação da diversidade humana, logo, pode e deve ser superada por meio de adaptações tecnológicas, dependendo de um esforço de adaptação e de inclusão, conjunto, tanto das pessoas com deficiência quanto da

*Revista Valore, Volta Redonda, 8 (edição especial), 16-35, 2023*



sociedade, assim como do Estado através das ações afirmativas (LORENTZ, 2016).

Ressalta-se que a Constituição Federal de 1988 abriu caminho para as ações afirmativas a fim de combater as dificuldades enfrentadas tanto por parte das pessoas com deficiência quanto por parte dos empregadores, em relação aos critérios de seleção e admissão nos contratos de trabalho (MOREIRA, 2015).

Contudo, ainda existem entraves para o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois na concepção de muitos empregadores essas pessoas são consideradas uma “sombra na sociedade”, taxadas como geradoras de custos, representando perdas, tendo em vista a maior probabilidade de ausência de trabalho, em razão de tratamento médico, aumento do período de licença e maior índice de faltas (MOREIRA, 2015).

Nesse contexto, para combater todas as formas de discriminação às pessoas com deficiência, proporcionar a equiparação de oportunidades a fim de alcançar a igualdade material e eliminar todas as barreiras que impeçam a plena participação dessas pessoas na sociedade, inclusive no mercado de trabalho, foram implantadas as ações afirmativas (MOREIRA, 2015).

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) estabelece que as empresas com cem ou mais empregados são obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (BRASIL, 1991). Assim, se a empresa tiver menos de cem empregados não está legalmente obrigada.

Cumprir esclarecer que o empregador não pode exigir do candidato ao emprego experiência no ramo, nem se utilizar de requisitos pessoais tais como o grau de deficiência ou a aparência do candidato, pois a seleção visa escolher a pessoa e não a deficiência (MOREIRA, 2015).

Quanto à seleção, as empresas devem utilizar o critério mais abrangente possível preenchendo suas vagas com pessoas de todos os tipos de deficiência (física, auditiva, mental e intelectual), para não gerar um desequilíbrio. Ocorre que na prática, os deficientes físicos são os mais contratados, ao passo que existe uma oferta menor de vagas para as pessoas com deficiência intelectual (CREUZ, 2017).

Constata-se que a maioria das empresas não possui uma preocupação social, visam somente atingir a cota determinada com o único propósito de não pagar a multa advinda da fiscalização o Ministério Público do Trabalho, buscando o candidato que possua a menor deficiência, ou aquele que necessite de menos adaptações no ambiente de trabalho (MOREIRA, 2015).

Compete ao Ministério Público do Trabalho zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas à proteção dos trabalhadores deficientes, sendo o responsável pela fiscalização das empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos e privados, verificando a observância das normas legais e orientando a sua aplicação (CREUZ, 2017).

Deve ser ressaltado que, conforme expresso no §1º, do artigo 93 da Lei de Cotas, caso a pessoa com deficiência seja dispensada sem justa causa, não havendo a contratação de um substituto com deficiência, é garantida a reintegração do trabalhador deficiente, desde que a empresa não atenda ao percentual mínimo previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91<sup>1</sup>.

A Lei Brasileira de Inclusão objetiva assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando alcançar a igualdade material, referindo que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação (BRASIL, 2015).

Neste sentido, é fundamental aludir o conceito de discriminação, o qual está expresso no §1º, do artigo 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência: “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”<sup>2</sup>.

O artigo 34 da referida Lei garante que toda pessoa com deficiência possui o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo que as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza estão diretamente obrigadas a garantir ambientes de trabalho inclusivos, dando garantia à pessoa com deficiência o direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor, com direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos

<sup>1</sup> BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras disposições. Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante.....5%. §1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 16 de nov de 2021.

<sup>2</sup> 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): “Art. 4 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”. 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 16 de nov de 2021.

profissionais oferecidos pelo empregador em igualdade de oportunidades com os demais empregados<sup>3</sup>.

Por sua vez, o §3º do artigo 34 da Lei Brasileira de Inclusão veda qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, proibindo e coibindo 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<sup>4</sup>.

Lamentavelmente, também existem fortes entraves na adaptação do trabalho, ou seja, as pessoas com deficiência que conseguem superar todas essas barreiras não conseguem resistir às dificuldades no ambiente de trabalho. Assim, é essencial analisar o conceito de adaptação razoável: “significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009).

O referido conceito está expresso no artigo 3º, VI, do Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>5</sup>. Já o artigo 37 da mesma lei menciona que constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo ser atendidas as regras de acessibilidade, a utilização de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente e trabalho<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> 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): “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.” 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 16 de nov de 2021.

<sup>4</sup> 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): “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. 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 16 de nov de 2021.

<sup>5</sup> 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): “Art 3º [...] VI – “adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais”. 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 16 de nov de 2021.

<sup>6</sup> 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): “Art 37º. “Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente

Desta forma, a adaptação razoável destina-se a assegurar a efetiva inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, procurando solucionar problemas advindos das diversas barreiras existentes nos ambientes físicos e sociais, os quais impedem a realização das tarefas do modo tradicional, projetando assegurar a igualdade material, com foco nas necessidades individuais, personalíssimas, do trabalhador deficiente (SANTIAGO, 2016).

Assim, são exemplos da adaptação razoável: tornar as instalações existente acessíveis e utilizáveis as pessoas com deficiência; proceder à reestruturação da função; aos esquemas modificados de trabalho ou de tempo parcial; aquisição ou modificação de equipamentos e dispositivos, entre outras.

Isto posto, o intuito da adaptação razoável é tornar acessível para as pessoas com deficiência os ambientes, os equipamentos e as ferramentas de trabalho, sendo que tais adaptações deverão ser decididas, caso a caso, em processo interativo entre a empresa e o trabalhador deficiente.

### **3. Conclusão**

O presente artigo buscou examinar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, analisando desde a sua inclusão no mercado de trabalho até as adaptações necessárias no ambiente laboral, objetivando alcançar a igualdade real.

Inicialmente, foi imperioso fazer uma breve análise histórica para compreender todo o trajeto realizado, abordando os princípios da igualdade e da não discriminação para então poder se falar em igualdade de oportunidades, em especial a garantia do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Em que pese a Constituição Federal de 1988, tenha aberto caminho para as ações afirmativas, com o intuito de acabar com a dura realidade de exclusão da pessoa com deficiência na sociedade e possibilitar o real direito ao trabalho, foi necessário criar leis para concretizar a real inclusão dos trabalhadores deficientes.

Nesse contexto, foram criadas a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, com o intuito de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando atingir a igualdade material, referindo que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Abordou-se ainda, o conceito da adaptação razoável, a qual destina-se a assegurar a efetiva inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, procurando solucionar problemas advindos das diversas barreiras existentes nos ambientes físicos e sociais, os quais impedem a realização

---

de trabalho”. ”. 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 16 de nov de 2021.

das tarefas do modo tradicional, projetando assegurar a igualdade material, com foco nas necessidades individuais, personalíssimas, do trabalhador deficiente.

Por fim restou demonstrado que tanto as pessoas jurídicas de direito público quanto as de direito privado são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, garantindo à pessoa com deficiência o direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, vedando qualquer restrição ao trabalho e proibindo qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento e seleção para contratação.

### **Referências**

BRASIL, Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em 16 de nov 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 disposições. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 16 de nov. 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). 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 16 de nov. de 2021.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 1 de novembro de 2018.

CREUZ, Luís Rodolfo Cruz e. **Como funciona a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência na Empresa?** Revista Síntese Trabalho e Previdência, ano XXVIII, nº331, jan.2017.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Igualdade, Diferença e Trabalho da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015. In: Como aplicar a CLT à luz da CF: Alternativas para os que militam no foro trabalhista.** São Paulo: LTR, 2016.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti Ferreira. **Pessoas com deficiência, discriminação e mercado de trabalho: o direito como instrumento de transformação social.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 42, jul. 2015.

MOREIRA, Marta Taiana de Oliveira. **O Direito ao trabalho como instrumento de dignidade da pessoa com deficiência e o processo e seleção e admissão nas empresas privadas.** Revista Prática Jurídica, ano XIV, nº 154, jan. 2015.

NACURLORENTZ, Lutiana. **A norma da igualdade e o trabalho as pessoas com deficiência.** LTR: 2016.

SANTIAGO, Ricardo André Maranhão. **Adaptação Razoável como Garantia de Inclusão dos Trabalhadores com Deficiência.** In: **Como aplicar a CLT à luz da CF: Alternativas para os que militam no foro trabalhista.** São Paulo: LTR, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgangs. **Igualdade como direito fundamental na constituição federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência.** In: **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos dos trabalhadores como Direitos Fundamentais e a sua Proteção na Constituição Federal de 1988.** In: **Como aplicar a CLT à luz da CF: Alternativas para os que militam no foro trabalhista.** São Paulo: LTR, 2016.

Recebido em: 27/10/2022

Aceito em: 06/05/2023

Endereço para correspondência:

Nome: Bruna Nunes Vidal

e-mail: brunanunescardoso@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)