

**A NOVA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (LBI) E O ACESSO AO MERCADO DE
TRABALHO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL COMO
INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA CIDADANIA**

**NEW INCLUSION OF BRAZILIAN LAW (LBI) AND ACCESS TO MARKET
DEFICIENCY PORTADORES WORKING AS INTELLECTUAL CITIZENSHIP OF
EFFECTIVE TOOL**

Renata Ap. Follone¹
Rúbia Spirandelli Rodrigues²

RESUMO

As pessoas portadoras com deficiência, em especial, as portadoras de deficiência intelectual no Brasil, encontram dificuldades para exercerem o seu direito de trabalhar e a efetivação dos mesmos, principalmente, em âmbito laboral de forma igualitária e, conseqüentemente, o seu desenvolvimento social como cidadão. Há muito esse tema é discutido e atingiu o seu ápice nos últimos meses com a aprovação da “Lei Brasileira de Inclusão”-LBI, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que entrará em vigor em 180 (cento e oitenta dias) após a sua publicação, ou seja, a partir de janeiro de 2016. A aprovação do novo Estatuto, deu voz a reivindicações antigas sobre o direito à inclusão das pessoas com deficiência. Referida lei teve origem equivocada como “Estatuto da Pessoa Deficiente”. Após, passou por várias revisões, estudos e modificações, chegando a uma versão que seguiu na linha da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo teor é voltado à efetivação da cidadania e da inclusão social.

¹ Constitucionais dos Direitos Coletivos, com área de concentração em Direitos Coletivos, Cidadania e Função Social do Direito. Professora titular na UMFG.

² Mestre em Direitos Coletivos, Cidadania e Função Social do Direito pela Universidade de Ribeirão Preto/UNAERP; Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade de Franca/Unifran; Docência e Gestão do Ensino Superior pela Faculdade do Noroeste de Minas/Finon; Professora da Universidade Estadual de Minas Gerais/UEMG-Campus Frutal-MG; Advogada

Palavras-chave: Lei Brasileira de Inclusão. Trabalhadores com deficiência intelectual. Cidadania.

ABSTRACT

People living with disabilities, especially those with intellectual disabilities in Brazil, find it difficult to exercise their right to work and the execution thereof, mainly in the field of employment on an equal basis and consequently their social development as a citizen. Long this subject is discussed and reached its apex in recent months with the approval of the "Brazilian Law of Inclusion" -LBI, Law No. 13,146, of July 6, 2015, which will take effect in 180 (one hundred and eighty days) after its publication, ie as from January 2016. The adoption of the new Statute gave voice to demands for the right to inclusion of people with disabilities. That law had mistaken origin as "Statute of the Disabled". After, we went through several revisions, studies and modifications, reaching a version that followed the line of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, whose content is geared to effective citizenship and social inclusion.

Keywords: Brazilian law Inclusion. Workers with intellectual disabilities. Citizenship.

1. INTRODUÇÃO

O acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência³ intelectual no Brasil, e as dificuldades encontradas por esses cidadãos no tocante ao seu direito de trabalhar e na efetivação dos mesmos de forma igualitária e, conseqüentemente, o desenvolvimento educacional, cultural e social do ser humano, há muito tempo vem sendo discutido e atingiu o seu ápice nos últimos meses com a aprovação da “Lei Brasileira de Inclusão”, a Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, também, conhecida pela sigla LBI, que entrará em vigor em 180 (cento e oitenta dias) após a sua publicação, ou seja, a partir de janeiro de 2016.

A aprovação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, considerou a reivindicações antigas sobre o direito à inclusão das pessoas com deficiência. Inicialmente, referida lei teve origem equivocada como “Estatuto da Pessoa Deficiente”, em 2003, por autoria do deputado

³ Constituição Federal a fim de eliminar termos jocosos e imprecisos instituiu em 1988 a denominação de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD). Após, a título de comparação podemos citar a instituição do dia 3 de dezembro como Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, pela ONU, (Resolução 1993/29 de 5 de março de 1993), o que já demonstra uma pequena variante quanto a denominação pátria; hoje com a Lei Brasileira de Inclusão, que seguiu os termos da Convenção da ONU, consagrou o termo “pessoa com deficiência”, do qual nos utilizamos no presente trabalho.

III CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA
UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Paulo Paim. Em seguida, passou por várias revisões, estudos e modificações, chegando-se a uma versão que seguiu na linha da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo teor é voltado à cidadania e à inclusão social.

Entre as mudanças importantes, a LBI traz o “auxílio inclusão” para trabalhadores com deficiência que exerçam atividade remunerada, também, como novas conquistas: 1. o trabalhador com deficiência poderá utilizar o FGTS para aquisição de órteses e próteses; 2. proibição aos planos de saúde de praticarem qualquer tipo de discriminação em razão de sua deficiência.

E, como sujeito concreto é um ser humano que faz parte de uma comunidade específica e que, por possuir essa qualidade, ele é colocado como titular de direitos e obrigações na perspectiva da justiça social.

A partir daí, sendo o portador de deficiência uma pessoa humana e sujeito na justiça social, a ele é devido todos os bens necessários para a concretização das suas dimensões humanas e sociais dentro da comunidade em que vive.

2. DESENVOLVIMENTO

As pessoas com deficiência foram segregadas e mantidas à margem da sociedade e, conseqüentemente, do mercado de trabalho. Hodiernamente, pela relevância do tema sobre a inclusão desses cidadãos, na sociedade da qual eles fazem parte e, principalmente no mercado de trabalho, é fato que atingiu destaque no contexto nacional, após a edição da Lei nº 8.213/1991. Também, porque a referida Lei obrigou que as empresas cumprissem certa porcentagem ou cota de portadores de deficiência em relação ao total de empregados em seus quadros funcionais.

Nítido é o contraste entre o Brasil e os países mais desenvolvidos, pois, estes últimos desempenham programas mais eficazes para fortalecimento de uma consciência mais humana e prática a respeito de uma inclusão social mais digna dos portadores com deficiência por meio de atitudes sociais e empresariais mais direcionadas para a quebra de paradigmas, contribuindo para relacionamentos interpessoais cada vez melhores e uma maior tolerância para a diversidade social existente.

III CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA
UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Mesmo de forma tímida, vem tomando novos contornos no Brasil, haja vista que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está obtendo maior importância em razão de movimentos governamentais e da sociedade civil, tanto que o Direito ao Trabalho consta Dos Direitos Fundamentais no Título II, Capítulo VI, da Lei Brasileira de Inclusão – LBI.

Nesse mesmo sentido, a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito laboral mostra dificuldades e peculiaridades que necessitam de cuidados específicos para a sua abordagem, por isso não é possível colocar as pessoas com deficiência em apenas um grupo, ou seja, generalizá-los, haja vista, que as deficiências são várias, assim, como os graus e respectivas limitações de cada indivíduo. Essas limitações podem ser físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, ou seja, cada um é protagonista da sua deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em seu artigo 1º., aprovada pela ONU, por meio da Resolução nº. A/61/611 e, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº. 186/2008⁴, trouxe o conceito das pessoas com deficiência, dispondo que: “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”, o qual é a base para a LBI, em seu artigo 2º.

Ainda, a redação do Decreto nº. 3.298/99, em seu 4º artigo⁵, faz menção ao conceito da pessoa portadora de deficiência. Assim, considerando que a deficiência com dificuldade física

⁴ BRASIL. **Decreto Legislativo nº. 186/2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em 24/09/2015.

⁵ BRASIL. **Decreto nº. 3.298/99**, 4º artigo. (...): I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual

pode ser entendida pela alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, ocasionando o comprometimento da atividade física, como por exemplo, a paraparesia, monoplegia, monoparesia, etc. As deficiências sensoriais referem-se às deficiências auditivas e visuais e, a deficiência intelectual refere-se ao funcionamento intelectual reduzido, manifestado antes de 18 anos e dificuldades associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, como trabalho, comunicação, cuidado pessoal, etc.

Dessa forma, para a efetivação dos direitos inerentes a esse grupo social enquanto possuidor de tutela estatal especial referente às suas necessidades especiais e, ainda, da necessidade de se constituir uma prática concreta que seja estruturada de forma a contemplar as necessidades de todos, de forma igualitária, é necessário que cada pessoa com deficiência não tenha um tratamento generalizado e, sim, de acordo com a sua deficiência. E, para que o trabalho seja instrumento de valorização do ser humano e, por óbvio, de respeito dentro da sociedade em que a pessoa com deficiência faz parte, é preciso enquanto carecedor de direitos que lhe assegurem um tratamento inclusivo e diferenciado para o acesso ao mercado de trabalho, de forma a garantir não, somente, a efetividade de um de seus direitos como cidadão, mas também, a efetividade da atividade inclusiva como meio para garantia de participação na sociedade de forma igualitária. Obviamente, hoje, com mais esperança a cerca da publicação da Lei Brasileira de Inclusão.

3. CONCLUSÃO

Nota-se, pelas discussões e histórico do tema, um estreitamento de conceitos e definições que se por um lado coopera, e muito, na abordagem laborativa, educacional e

ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004); e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28/06/2015.

III CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA
UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

médica de cada indivíduo, ainda, não atingiu plenamente o mais importante setor com o qual o tema possui ligação: a sociedade, mesmo com o novo Estatuto da Inclusão.

Atualmente, ainda, vê-se que o conhecimento da legislação pertinente à pessoa com deficiência no Brasil foi absorvida, somente, por setores diretamente ligados e interessados com a questão: como as famílias, uma parcela especializada de educadores e de empresários e profissionais da área médica e poucos legisladores/doutrinadores. Falta, no entanto, que cada um desses setores exija um maior cumprimento das normas já existentes, mas principalmente, um clamor social pela igualdade de direitos de todos os indivíduos.

Sem pressão social, tais direitos estão fadados ao desrespeito. Está-se em um momento de necessidade de ações concretas e não mais de normatização. O Estado por sua vez, principalmente, por meio dos órgãos e agentes públicos deve efetivar as políticas previstas para os planos de trabalho especial e inclusão no Brasil, sem delegá-las ao terceiro setor.

Uma sociedade que não respeita as diferenças entre seus indivíduos é preconceituosa, pobre, sem vida, tendenciosa. Se não optarmos pela inclusão estaremos perdendo as riquezas que cada ser humano pode nos proporcionar. Por tudo isso, não pode haver somente homogeneidade em uma sociedade que se afirme democrática e pautada em valores como a igualdade.

Ademais, não se pode esquecer que trabalhar é um dos melhores instrumentos de que dispõem os seres humanos, para se realizarem como cidadãos, para manifestarem operativamente suas necessidades e sua obrigação de servir ao próximo.

Ainda, há a satisfação pessoal que o emprego traz, a criatividade do trabalho realizado, o salário que por ele se recebe, permitindo cobrir necessidades pessoais e familiares, motivos esses todos legítimos que engrandecem a realidade humana e o que implica em trabalhar, bem como a satisfação de fazer valer a dignidade e identidade da pessoa com deficiência como pessoa trabalhadora.

No entanto, mesmo com a LBI as pessoas com deficiência intelectual não devem ser marginalizadas, nem mesmo receber tratamento indigno pela condição que possuem, sendo detentoras de direitos como qualquer outro cidadão, tendo assim, direito de acesso ao mercado

III CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA
UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

de trabalho, uma vez que, as pessoas com deficiência como qualquer outra pessoa tem direito ao trabalho e à própria subsistência.

REFERÊNCIAS

- ARRUDA, K. M. O Princípio Da Dignidade da Pessoa Humana e Sua Força Normativa. Brasília- DF. **Revista do TST**, vol. 75, nº 3, jul/set 2009.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- BRASIL. **Decreto nº. 3.298/99**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 772**, de 26 de agosto de 1999. Disponível em:<http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-772-de-26-08-1999.htm>.
- BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:<<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm>>.
- BRASIL. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed.rev., atual.e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006.