

# A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA EMPRESA PRIVADA

*THE INCLUSION OF PERSONS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN THE PRIVATE COMPANY*

Larissa Janoni de ARAUJO<sup>1</sup>

Maria Rafaela Junqueira Bruno RODRIGUES<sup>2</sup>

---

**ISSUE DOI: 10.21207/1983-4225.2021.1076**

---

## RESUMO

O objetivo principal do presente artigo empreendeu investigar a possibilidade de inclusão na empresa privada da pessoa com deficiência intelectual, apoiada ou representada e, inclusive, apresentar que esta prerrogativa beneficia não somente a ela como empregada, mas garante benefícios ao empregador e ao rendimento e a produtividade da atividade empresarial. Para tanto, a metodologia utilizada foi a consulta à referências teóricos, como obras doutrinárias, artigos constantes em periódicos disponíveis em sites eletrônicos, a legislação constitucional e infraconstitucional e a jurisprudência relativa ao tema, sendo adotado o método dogmático jurídico e dedutivo, para desenvolver a pesquisa. Tendo em vista os seguintes resultados, o enfrentamento das barreiras de inclusão pela pessoa com deficiência intelectual como empregada empresa privada, por meio da integração de ações afirmativas do Estado e do suporte de sua família, do acesso ao conteúdo escolar regular e da profissionalização fornecida pelas associações sem fins lucrativos ou paraestatais, além da assistência de recursos multifuncionais disponibilizados pela pessoa jurídica de direito privado, próprios da Indústria em 4.0, e de incentivos legais à contratante desses profissionais. Cumpre, por fim, ressaltar que não houve intenção de ser

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito, da cidade de Franca/SP. Foi pesquisadora voluntária no Programa de Iniciação Científica da Faculdade de Direito de Franca, da cidade de Franca/SP, no período de agosto de 2017 a agosto de 2018, sobre o tema: “A Inclusão do Deficiente na Sociedade Educacional uma análise do viés principiológico da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais aplicado à relação dos particulares da educação.”

<sup>2</sup> Docente da Faculdade de Direito de Franca – FDF – cidade de Franca/SP.

esgotada a temática mas, tão simplesmente, introduzi-la na sociedade, de maneira a alcançar a ampliação de debates com início no ambiente acadêmico a, enfim, atingir aos demais âmbitos sociais.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência intelectual. Empresa privada. Revolução 4.0. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

#### **ABSTRAT**

*The main objective of this article was to investigate the possibility of inclusion in the private company of the person with intellectual disability, supported or represented, and even to present that this prerogative benefits not only her as an employee, but guarantees benefits to the employer and the income and productivity of the business activity. Therefore, the methodology used was the consultation of theoretical references, such as doctrinal works, articles contained in journals available in electronic websites, constitutional and infraconstitutional legislation and jurisprudence related to the subject, being adopted the legal and deductive dogmatic method, to develop the research. In view of the following results, addressing the barriers of inclusion to people with intellectual disabilities as a private employee, through the integration of affirmative actions of the State and the support of their family, access to regular school content and professionalization provided by non-profit or parastate associations, in addition to the assistance of multifunctional resources provided by the legal entity of private law, own industry in 4.0, and legal incentives to the contractor of these professionals. Finally, it should be emphasized that there was no intention to exhaust the theme but, so simply, to introduce it into society, in order to achieve the expansion of debates beginning in the academic environment to finally reach the other social spheres.*

**Keywords:** Person with intellectual disabilities. Private company. Revolution 4.0. Horizontal effectiveness of fundamental rights.

## **1 INTRODUÇÃO**

O advento da Lei n.º 13.146/2015, conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência, reuniu uma série de dispositivos esparsos do ordenamento jurídico brasileiro, e representa o marco da conquista dos direitos da comunidade de pessoa com deficiência, seja ela intelectual.

Além disto, essa legislação trouxe várias inovações e, inclusive, alterou a própria designação da pessoa com deficiência e, por conseguinte, o que se podia compreender em relação à capacidade para o exercício por si dos atos da vida civil, ainda que apoiada ou representada.

O propósito de entender a alteração das acepções da pessoa com deficiência intelectual, através do estudo da mencionada lei, busca apresentar que, nos dias atuais, diante da série de prerrogativas reunidas pelo Estatuto de 2015, é possível a ela ingressar no mercado de trabalho como empregada da pessoa jurídica de direito privado.

Além da conquista da contratação da pessoa intelectual como profissional da empresa privada, contextualizada na Revolução da Indústria 4.0, pretende ser apresentado que a inclusão de tais profissionais é prerrogativa que, por outro lado, beneficia o empregador contratante e otimiza a atividade que desenvolve.

Para alcançar esse objetivo a pessoa com deficiência intelectual deve contar com o apoio do Estado e da Sociedade, através de sua família, do ensino profissionalizante e das instituições sociais sem fins lucrativos para o engajamento no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, como meio de se garantir seja efetiva a adoção do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, trazendo reflexos também ao cumprimento dos Direitos Humanos.

## 2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA CONJUNTURA JURÍDICA ATUAL

Ao longo da história da conquista dos direitos da pessoa com deficiência, o conceito que designava a pessoa com deficiência intelectual foi sendo modificado conforme a intensidade com que ela foi aceita e incluída na sociedade.

De acordo com a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, tratado internacional de matéria de Direitos Humanos recepcionado por meio do artigo 5, § 3º da Constituição Federal de 1988, o termo “deficiência” é legalmente reconhecido como “um conceito em evolução”.<sup>3</sup>

De acordo com o Decreto n.º 5.296/2004, artigo 5º, §1º, alínea “d” para essas pessoas:

[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em 2007, estão apensados ao Decreto n.º 6.949 de 25 de agosto de 2009. Cf. BRASIL, **Decreto n.º 6.949/2009**. Preâmbulo, alínea “e”. 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: 06.ago.2020.

<sup>4</sup> BRASIL, **Decreto n.º 5.296/2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em:

Sob ponto de vista clínico, a deficiência intelectual pode se manifestar sob diversos níveis diagnósticos, seja mais brando ao mais severo e, como propriamente definido acima, a condição intelectual do sujeito é inferior se comparada à das demais aptidões das pessoas.

Entretanto, almeja-se apresentar que há ponto de vista comum, a garantia jurídica da acessibilidade, que torna a pessoa com deficiência capaz para, inobstante as limitações que venha apresentar, contrair direitos e deveres nas relações em sociedade, como todas as demais pessoas.

Isto com base nos princípios de igualdade e de dignidade da pessoa humana, dentre outras garantias fundamentais da norma constitucional e infraconstitucional que devem ser horizontal e imediatamente aplicadas dentro das relações particulares<sup>5</sup>, como forma de erradicar a prática preconceituosa da exclusão social de pessoas que se apresentam com vulnerabilidade, fruto da deficiência que apresentam.

Neste âmbito, oportuno destaque deve ser dado ao termo acessibilidade<sup>6</sup> que empreende duas modalidades:

A acessibilidade física da empresa privada, portadora de recursos tecnológicos e de informação, instrumentos esses que em meio, as não ignoradas, limitações da pessoa com deficiência tende a potencializá-las e reverte-las em favor da própria empresa.

Outra modalidade trata-se da acessibilidade atitudinal, baseada nas atitudes inclusivas adotadas pelos empresários contratantes e demais funcionários, colegas de expediente de trabalho do empregado com deficiência intelectual.

A experiência da acessibilidade permite a pessoa com deficiência intelectual enfrentar a uma ou mais barreiras para que seja incluída em sociedade, ainda que seja de forma paulatina, em cada qual etapa de socialização, através de sua família, da escola e de sua profissionalização.

---

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm). Acesso em: 06.ago.2020.

<sup>5</sup> Sendo a teoria importada do Direito Alemão, e decorrente do fenômeno da constitucionalização das relações privadas no Direito Brasileiro, o princípio da eficácia horizontal dos direitos fundamentais autoriza a imediata incidência dos princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, aos vínculos particulares. De modo que as próprias partes, da relação jurídica contratual estabelecida, se responsabilizam por garantir a validade e a efetividade da norma fundamental. Cf. MAGALHÃES, Ragner. **Direitos Fundamentais nas relações privadas e hermenêutica constitucional**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2018, p. 59-69.

<sup>6</sup> Cf. BRASIL, Lei n.º 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex**: CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1219-1231.

Uma sociedade acessível a pessoa com deficiência não é aquela que, de maneira engessada, pura e simplesmente, torna obrigatório a sua integração total nos ambientes sociais, mas mais precisamente, é aquela que permite dar significado à vivência dessas pessoas, pelo exercício e reconhecimento de suas aptidões.

### 3 ENTRE A CAPACIDADE DE FATO E O DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Com a entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação, houve alteração, significativa, da redação nos artigos 3º e 4º do Código Civil Brasileiro de 2002, o que tão somente reforçou o que enuncia o artigo 1º do mesmo diploma legal “Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.”<sup>7</sup>

Não obstante a deficiência intelectual poder apresentar diversos diagnósticos, do mais brando ao mais severo, no âmbito explorado, adota-se a presunção legal, da capacidade civil para o exercício de todos os atos da vida pela pessoa com deficiência intelectual, ainda que seja apoiada ou representada.<sup>8</sup>

O artigo 84 da Lei n.º 13.146/2015 expressa que a pessoa deficiência tem direito a exercer a capacidade legal em condições iguais as das demais pessoas, para isto adotando o sistema da Tomada de Decisão Apoiada, instituído recentemente no Código Civil, no artigo 1.783-A, ou por meio da Curatela, previsto no artigo 1775-A, do mesmo diploma legal.

Por meio da Tomada de Decisão Apoiada a pessoa com deficiência intelectual elege pelo menos duas pessoas, de sua confiança e idôneas, para desempenharem o encargo de apoiadores que lhe fornecerão elementos e informações necessárias para tomar decisões relevantes dos atos das relações civis estabelecidos pelo apoiado. Sendo facultativo ao apoiador assinar conjuntamente documentos relevantes informando seu envolvimento.

<sup>7</sup> BRASIL, Código Civil. **Lex**: CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias. Vade Mecum Saraiva Compacto. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 164-299.

<sup>8</sup> TEDESCO, Raquel e KATZ, Bruna. **Capacidade Civil da Pessoa com Deficiência: Tomada de Decisão Apoiada e Curatela**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278658,61044-Capacidade+Civil+da+Pessoa+com+Deficiencia+Tomada+de+Decisao+Apoiada>. Acesso em: 02.set.2020.

A função dos apoiadores não retira, em absoluto, a validade e os efeitos dos atos jurídicos praticados pela pessoa com deficiência, apenas em razão da posição de vulnerabilidade, muitas vezes, ocupada na relação jurídica por ela, pressupõe-se que devidamente apoiada não venha a ser prejudicada pelo outro sujeito do vínculo relacional.

No âmbito da inclusão da pessoa com deficiência na empresa privada embora possa o apoiado imediatamente ser contratado como empregado celetista ou como aprendiz do empregador contratante, a participação dos apoiadores poderá ser de grande valia. Por exemplo, na compreensão dos termos do contrato, quanto a atividade desempenhada, remuneração, e demais direitos trabalhistas.

Em relação ao instituto da Curatela, com base na redação atual do dispositivo que o regulamenta na legislação civil e na Lei n.º 13.146/2015, a capacidade legal da pessoa com deficiência intelectual é preservada e, a submissão a um curador é restrita a preservação dos direitos patrimoniais e negociais.

Por certo que a função desempenhada pelo curador, nomeado judicialmente para ocupar posição de confiança seja de, efetivamente, assistir a pessoa com deficiência nos atos negociais da vida civil, sendo neste caso obrigatória a ciência dos atos firmados e a assinatura conjunta do curador para validade e eficácia do negócio perante terceiros.

Assim, remetendo ao exemplo utilizado acima, no ato de contratação pela empresa privada do empregado com deficiência intelectual apesar de não necessitar estar acompanhado para o desempenho da atividade profissional para o qual foi contratado, a validação da celebração ato em si deverá ser ratificado pelo curador.

#### **4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DEVER-RESPONSABILIDADE DE TODOS**

A partir de um viés filosófico empreende-se que a pessoa com deficiência intelectual, assim como as demais pessoas inseridas na sociedade, encontram-se na complexidade das relações sociais que a envolvem, e que se interligam e formam o conjunto que propicia a sua integração e inclusão na comunidade.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> A complementariedade dos fenômenos sociais que possibilita a integração do homem em sociedade é baseada na Teoria da Complexidade desenvolvida pelo filósofo Edgar Morrin, e extraída da obra

Não obstante o contexto histórico revelar a discriminação e a segregação que vivenciou a pessoa com deficiência na sociedade brasileira, nos dias atuais, há uma hígida legislação que revela que é dever do conjunto Estado e Sociedade promover em todos os aspectos e âmbitos relacionais a sua inclusão.

Como desdobramento do que propõe o §1º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 segundo o qual: "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata". Isso significa dizer que quer seja no âmbito público ou privado devem prevalecer o propósito dos Direitos Fundamentais em detrimento de interesses e prerrogativas outras.<sup>10</sup>

A inclusão na empresa privada é um direito fundamental da pessoa com deficiência na qual se empreende por dever-responsabilidade do Estado e das instituições sociais, como a família, o ensino comum oferecido pelas escolas regulares, e o profissionalizante disponibilizado pelas instituições sociais sem fins lucrativos.<sup>11</sup>

#### 4.1 O PAPEL DO ESTADO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Para que a pessoa com deficiência intelectual estivesse incluída na empresa privada, o Estado, por intermédio do Congresso Nacional sancionou o Decreto n.º 3.298/1999, criando o sistema de cotas que tornou obrigatória nas empresas com certo número de funcionários, garantir vagas a também a ela.

---

"Ciência com consciência" (2000). Cf. MORRIN apud ESTRADA, Adrian Alvarez. **Os Fundamentos da Teoria da Complexidade em Edgar Morin**. Akropolis Umuarama, v.17. n. 2, p. 85-90, abr./jun.2009. Disponível em: <http://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/2812/2092><http://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/2812/2092>. Acesso em: 26.set.2020.

<sup>10</sup> BRASIL, [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. **Lex**: CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 5-76.

<sup>11</sup> Cf. Artigo 8.º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência. BRASIL, Lei n.º 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex**: CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1219-1231.

O artigo 36 do Decreto nomeado pela casa civil “Política Nacional de Integração aos Portadores de Deficiência”, regulamenta a Lei n.º 7.853/1989, e ainda em vigor dispõe:

Art. 36 A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento.<sup>12</sup>

A instituição das políticas de cotas pelo Estado para inclusão na pessoa jurídica de direito privado permite o estabelecimento de vínculo empregatício pela pessoa com deficiência intelectual, mesmo que essa condição limitante tenha sido adquirida no nascimento ou em decorrência de lesão permanente de caráter acidentário, sendo neste caso reabilitada.

A fim de combater o discurso da ineficácia das políticas públicas, quanto ao sistema de cotas, cabe afirmar que para que este se efetive deverá haver o engajamento de outras políticas nas demais instituições da sociedade, para que, como precisa norma, junto ao Estado possa ser promovida a acessibilidade no emprego da pessoa com deficiência.

O entrelaçamento do esforço em conjunto das instituições foi chamado pelo doutrinador Ariolino Neres de Sousa Júnior como “intersetorialização”.<sup>13</sup> A partir desta premissa, as complexas relações contraídas pela pessoa com deficiência intelectual são vistas como complementares à ação inclusiva determinada pela norma supramencionada.

Sendo assim, para que se obtenha o resultado final eficaz de inclusão nas vagas destinadas na empresa privada à pessoa com deficiência intelectual, resta apresentar o papel fundamental dos outros entes da sociedade tão responsáveis quanto o Estado de tornar o resultado possível.

---

<sup>12</sup> BRASIL, **Decreto n.º 3.298/1999**. Regulamenta a Lei n.º 7.853/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 06.ago.2020.

<sup>13</sup> SOUSA JÚNIOR. Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. 1.ed. Brasília: Editora Consulex, 2011.p. 127.



## 4.2 O PAPEL DA FAMÍLIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A instituição familiar é considerada pelo ordenamento jurídico constitucional base da sociedade brasileira, seio de formação da pessoa humana. São os familiares da pessoa com deficiência intelectual que, por muitas vezes, exercerão os papéis de apoiadores e representantes na realização dos atos negociais da vida civil.

Por ser basilar o papel por ela desenvolvido é fundamental que a família ao receber o diagnóstico da deficiência intelectual de seu filho, neto, irmão, sobrinho busque a incentivar, que inobstante a limitação do desenvolvimento intelectual, com o devido auxílio de outras instituições sociais é possível o que o ente consiga ocupar espaço no em que ele almeje.

A realidade em muitos lares brasileiros da pessoa com deficiência é de que ela auxilia na complementação da renda familiar, por meio do recebimento pelo Estado do Benefício Assistencial de Prestação Continuada.<sup>14</sup>

O qual embora seja um direito constitucionalmente conferido, decorrente do artigo 203, inciso V, da Constituição Federal de 1988, muitas vezes, se torna impasse ao desenvolvimento da autonomia da pessoa com deficiência.

Se por um lado adquirir capacidade ou ser reabilitado para o exercício da atividade laboral faz com que cesse o recebimento do benefício, por outro lado, se apenas restrito a este levantamento, certamente, o ente não procurará ao longo de sua vida a formação profissional e, por consequência, estar socialmente incluído.

Como solução ao impasse, e em prol de garantir segurança a família da pessoa com deficiência que tenha interesse em ser empregado da empresa privada, a própria legislação previdenciária permite que a

---

<sup>14</sup> O Benefício Assistencial de Prestações Continuadas (BPC) será concedido com base nos critérios estabelecidos pela Lei n.º 8.742/1993: “Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.”. BRASIL, **Lei n.º 8.742/1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm). Acesso em: 26.set.2020.

contratação na modalidade de jovem aprendiz, concilie o recebimento do benefício assistencial até 02 anos cumulado com o valor do salário.<sup>15</sup>

Ainda, na hipótese de ser suspenso o recebimento do benefício de prestação continuada em razão de ter contraído vínculo empregatício, ou inclusive a que exercia atividade de microempreendedor individual, uma vez cessadas essas atividades, a pessoa com deficiência seja intelectual poderá solicitar o restabelecimento do benefício.<sup>16</sup>

Nestes termos, se releva a importância do conhecimento pelos familiares e da pessoa com deficiência intelectual sobre os seus direitos. É próprio da lei impor restrições para evitar abusos, mas neste caso, a compreensão conjunta dos dispositivos permite conciliar a existência de vínculo de trabalho sem prejuízo a garantia de renda, através do recebimento do benefício, dentro das hipóteses autorizadas.

#### **4.3 O PAPEL DA ESCOLA REGULAR NA INCLUSÃO DO ALUNO LIMITADO INTELECTUALMENTE**

A oferta de ensino preferencialmente regular a pessoa com deficiência intelectual, seja pela iniciativa privada, é garantia do artigo 208, III da Constituição Federal de 1988 e artigos 28 a 30 do Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2015. Ainda que necessária a adequação do ambiente e a utilização de recursos multifuncionais, conforme exige o Plano Nacional de Educação, em vigor até o ano de 2024.<sup>17</sup>

A matrícula do aluno com deficiência intelectual na escola além de dever-garantia é requisito legal para a integração a programas de aprendizagens dentro das empresas privadas, nos termos da Lei n.º

---

<sup>15</sup> Cf. Artigos 20, §8º e 21-A, §2º, Lei n.º 8.742/1993. BRASIL, **Lei n.º 8.742/1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm). Acesso em: 26.set.2020.

<sup>16</sup> Cf. Artigo 47-A, §1º. Decreto n.º 6.214/2007. BRASIL, **Decreto n.º 6.214/2007**. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm). Acesso em: 06.ago.2020.

<sup>17</sup> A premissa é retratada na Meta 4 do Plano Nacional de Educação. Cf. BRASIL, **Lei n.º 13.005/2014**. Plano Nacional de Educação 2014-2024. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 26.set.2020.

10.097/2000 (Lei do Menor Aprendiz),<sup>18</sup> o que reforça a responsabilidade da instituição educacional de sua inclusão em sociedade.

Nos dias atuais, com a vasta quantidade de normas e consolidada jurisprudência no sentido da inclusão da pessoa com deficiência, de maneira democrática, em todos os ambientes quer ela o queira participar, demonstra a tendência da sociedade de superar diferenças e atitudes arbitrárias, a partir de pequenos gestos, primeiro na escola regular e depois na empresa privada.

A democratização do ensino a pessoa com deficiência permite o contato, em sala de aula, com os demais alunos que não sejam intelectualmente limitados. Assim torna-se instrumento hábil a igualar oportunidades. Tal como pontuou a Ministra Rosa Weber na sessão plenária do Egrégio Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI n.º 5357<sup>19</sup>:

pele simples fato de ser pessoa, o aluno com deficiência faz jus ao direito de “estar no mundo”, de ocupar os mesmos espaços sociais ocupados pelas demais pessoas e de usufruir, em igualdade de condições, os direitos e benefícios a outros ofertados.<sup>20</sup>

A matrícula e permanência junto a instituição regular escolar possibilitará, que no futuro, a pessoa com deficiência seja incluída no ambiente de trabalho, em que a maioria de seus colegas não seja limitada intelectualmente. Sendo certo que o acesso ao conteúdo regular pelas pessoas com deficiência gerará reflexos na sua formação profissional.

---

<sup>18</sup> BRASIL, **Lei n.º 10.097/2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 26.set. 2020.

<sup>19</sup> Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5357 foi proposta pela CONFENEN representante dos estabelecimentos particulares de ensino no Brasil, e questionou a constitucionalidade das normas em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência que garantem o acesso indiscriminado da pessoa com deficiência as escolas particulares que ministram conteúdo regular educacional. Cf. ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoas com deficiência e o dever constitucional de incluir: a ação direta de inconstitucionalidade n. 5357: uma decisão vinculante e muitos sinais inequívocos**. São Paulo: Editora Verbatim, 2018. p. 31-34.

<sup>20</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5357**. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Medida cautelar. Lei 13.146/2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ensino inclusivo. Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Indeferimento da medida cautelar. Constitucionalidade da Lei n. 13.146/2015 (arts. 28, §1º e 30, “caput”, da Lei n. 13.146/2015). Relator: Min. Edson Fachin, 09 de junho de 2016. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4818214>. Acesso em: 06.ago.2020.

Assim, o entrosamento e comunicabilidade desde escola permitirá a criança e ao adolescente com deficiência intelectual tão logo apreenderem, além do conteúdo, a expressarem suas necessidades, se envolver com o objetivo proposto nas atividades com engajamento e autonomia, através do apoio recebido pelas outras pessoas.

Além do acompanhamento escolar realizado pelo corpo docente, o aluno com deficiência, devidamente apoiado ou assistido, terá acesso a salas de aula com ambientes de recursos tecnológicos e “multifuncionais”, sendo inegável o quanto a tecnologia é aliada fundamental a inclusão inclusive no ambiente educacional.

Por outro lado, para os demais alunos o contato em sala de aula com o aluno com deficiência agregará tanto no presente, como no futuro como colegas profissionais, a oportunidade de reconhecer que o diagnóstico de limitação intelectual não a impede, em absoluto, o acesso ao mesmo conteúdo escolar, e por seguinte a profissionalização, e a enfim, ocupar vaga na mesma empresa de trabalho que a sua.

Deste modo, a universalização do ensino propiciada pelas instituições escolares à pessoa com deficiência intelectual tende a demonstrar que em cada etapa de formação do ser humano a tolerância, o acolhimento e a compreensão das limitações manifestada pelos outros indivíduos são capazes de conferir utilidade, valor e significado a sua existência.

O que certamente refletirá no seu modo de se haver no desempenho de sua futura profissão, e revela que a responsabilidade da inclusão das escolas é fundamental na vida do futuro empregado com deficiência. Não somente pelo fato de que a matrícula vinculada seja requisito exigido pelos programas de aprendizado, mas na construção de sua autonomia como profissional da empresa de amanhã.

#### **4.4 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS NO DIÁLOGO ENTRE AS INSTITUIÇÕES SOCIAIS INCLUSIVAS**

Muito embora a instituição de ensino regular exerça papel fundamental na educação do aluno deficiência intelectual antes de inseri-lo, de pronto, ao mercado de trabalho, existe a etapa da intermediária exercida pelas instituições sociais sem fins lucrativos ou entidades paraestatais, tais como a APAE e o SENAI, responsável pela profissionalização de jovens e adultos com deficiência.

Em breves linhas gerais, na história da Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE), a instituição surgiu no ano de 1950 no Brasil num momento em que poucas políticas públicas estatais existiam, sendo ainda insuficientes para a inclusão indiscriminada em todos os setores da sociedade da pessoa excepcional.<sup>21</sup>

Nos dias atuais, a APAE ainda cumpre significativo papel de integração dos vários institutos da sociedade, e aproxima a família e a própria pessoa excepcional da empresa privada que tem interesse em cumprir com a política de cotas de inclusão da pessoa com deficiência nos seus quadros de funcionários.

O trabalho oferecido por essa instituição inclui o atendimento e promoção de oficinas profissionalizantes aos educandos, avaliação das aptidões e vocações em cada caso de crianças, jovens e adultos que passam pelos corredores e salas de aula de seus prédios, localizados em diversos municípios do país.

Em uma das etapas de profissionalização incentivada pela APAE, há a possibilidade de aliar a descoberta da vocação profissional ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, instituído pela Lei n.º 12.513/2011, ofertado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)<sup>22</sup>, com fundamento na Lei do Menor Aprendiz.<sup>23</sup>

Por meio dele o jovem e adulto excepcional poderá ser inscrito no programa de menor aprendiz e preencher a vaga a correspondente na empresa privada participante, sendo dispensado o requisito limite de duração de 02 anos de integração ao programa e idade máxima entre 14 e 24 anos.<sup>24</sup>

Neste programa é possível ao jovem e adulto com deficiência intelectual ter acesso a aulas teóricas e oficinas práticas que o auxiliam no desenvolvimento de tarefas ligadas a funções administrativas, sob orientação do professor. Após adquirirem conhecimento, esses alunos

---

<sup>21</sup> APAE BRASIL, Federação Nacional das Apaes. **Movimento Apaeno: a maior rede de atenção à pessoa com deficiência.** Disponível em: <http://apaebrazil.org.br/pagina/a-apae> Acesso em: 02.set.2020.

<sup>22</sup> MANICA, Loni Elisete; MATIAS, Valéria Souza; SANTOS, Cristiane Zumpichiati dos. **Inclusão na educação profissional do SENAI.** Brasília: SENAI/DN, 2011. p. 85-96 e 163-181.

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Maria Helena Alcântera de (Org.). **Documento norteador: trabalho, emprego e renda: Ações profissionalizantes da Rede Apaee para pessoas com deficiência intelectual e multiplica.** Brasília: APAE BRASIL, 2017. p. 47.

<sup>24</sup> Cf. Artigo 428, §5.º da CLT. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex:** CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias. Vade Mecum Saraiva Compacto. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

desenvolvem por si só tais funções, visando sua autonomia no mercado de trabalho.

Portanto, a associação sem fins lucrativos também é responsável por contribuir com a inclusão da pessoa com deficiência intelectual na empresa, pois seu trabalho aproxima as empresas interessadas em contratar tais profissionais, e em contrapartida, realiza o objetivo de necessidade pertença desse ser humano em sociedade.

## **5 A EMPRESA PRIVADA INCLUSIVA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL EM MEIO A REVOLUÇÃO 4.0**

Após a análise do dever responsabilidade das instituições da sociedade para a inclusão da pessoa com deficiência, cabe ser apresentado o importante papel desempenhado pela empresa privada na inclusão dos funcionários com deficiência intelectual, seja através dos programas de aprendizagens, seja através da cota, exigida pela lei, ou simplesmente pela existência de cargos vagos.

Como já retratada a pessoa com deficiência intelectual ao estabelecer vínculo com a empresa privada poderá no ato jurídico ser apoiada ou representada. No entanto, no exercício de sua função laboral a pessoa com deficiência poderá contar com o suporte dos demais empregados e empregadores, e com o uso da chamada tecnologia assistiva.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, dispôs no artigo 3º que o termo “tecnologia assistiva” é instrumento a serviço da inclusão, e designa técnicas e tecnologias que objetivam suprimir as limitações pessoais em prol de tomar o ambiente hábil para o desempenho de certa atividade com eficácia.<sup>25</sup>

Sobre essa modalidade de tecnologia, menciona o artigo 74, “caput”, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia

---

<sup>25</sup> Cf. BRASIL, Lei n.º 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex:** CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1219-1231.

---

assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.<sup>26</sup>

A assistência que a tecnologia promove em favor do empregado com deficiência convalida a tese desenvolvida pelo estudioso alemão Klaus Schwab. Segundo a qual a sociedade atual experimenta a Revolução 4.0, de modo que a tecnologia está tão vívida nas relações em sociedade, que é capaz de alterar a forma do homem se houver em sociedade.<sup>27</sup>

Dentro da empresa os instrumentos tecnológicos assistivos permitem simplificar e tornar mais acessível o desempenho de atividades laborais dos empregados, dentre os quais podem ser dado especial relevância:

A era dos *tablets* e *smartphones* podem assessorar o empregado com deficiência a realizar o controle de quantidade de produtos presentes no estoque e para a fotografia/registo da produção. Também servem para anotar os pedidos dos clientes, sendo digitados ou simplesmente reconhecidos através do registo da voz de comando.

Por sua vez, o reconhecimento de voz e sistemas de leitura óptica podem ser utilizados para o acesso do funcionário com deficiência intelectual aos documentos privativos da pessoa jurídica de direito privado, dentre outras funções.

Além disso, com a reforma trabalhista pela Lei n.º 13.467/2017 inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) houve a inclusão da regulamentação do teletrabalho, desempenhado pelo empregado, seja com deficiência ou não. Embora autorize a atividade fora das dependências da empresa, nem por isso deixa o mesmo de estar vinculado a ela através de instrumentos tecnológicos.<sup>28</sup>

Diante dessas considerações, é possível afirmar que a empresa privada brasileira acompanha a utiliza a tecnologia em 4.0, como a modalidade assistiva, para fins de adequar o ambiente para recepção da pessoa com deficiência. Seja internamente em suas dependências, seja externamente

---

<sup>26</sup> Cf. BRASIL, Lei n.º 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex:** CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1219-1231.

<sup>27</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução por Daniel Moreira Miranda. 1.ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

<sup>28</sup> Cf. Artigos 75-A a 75-E da CLT. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex:** CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias. Vade Mecum Saraiva Compacto. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

através do trabalho remoto. O que reforça que o paradigma de inclusão está cada vez mais enraizado em sociedade.

## 5.1 O EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL DENTRO DA EMPRESA PRIVADA BRASILEIRA

Sob ponto de vista histórico e filosófico, a sociedade brasileira precisou alterar antigos paradigmas para que, nos tempos atuais, houvesse maior aceitação e maior contingente de interessados na inclusão da pessoa com deficiência intelectual em funções laborais, dentro da empresa privada.<sup>29</sup>

Entretanto, inegável que ainda há resistência de algumas empresas privadas, que preferem arcar com multa do que oferecer cargos e postos de trabalho e treinamento a esses profissionais com deficiência. Outras tantas empresas ainda acreditam que somente fazer contribuições a instituições sociais sem fins lucrativos seja suficiente para cumprir com o seu papel social.

Mas o fato é que existem empresas privadas brasileiras que têm interesse em cumprir com o dever responsabilidade de inclusão da pessoa com deficiência. Sendo que, para tanto, conta com o empenho dos empregadores contratantes e da equipe de funcionários, cientes do compromisso que devem tratar com dignidade e respeito a tais empregados.

A premissa usual ditada por Aristóteles, de extrema sensibilidade e importância no mundo jurídico, especialmente, no que concerne à proteção e eficácia dos direitos da pessoa limitada intelectualmente perante os particulares diz que é preciso "tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades".<sup>30</sup>

Essa máxima jurídica também ilustra conquistas mais contemporâneas pelo empregado com deficiência, como a proibição da discriminação salarial e quanto as exigências de sua admissão, conforme artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988. Por sua vez, a incrementação das diretrizes da habilitação e reabilitação para esses

---

<sup>29</sup> Cf. SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. 1.ed. Brasília: Editora Consulex, 2011. p. 25-33.

<sup>30</sup> Cf. MELO, Celso Antônio Bandeira de. **Igualdade**. Tomo Direito Administrativo e Constitucional. 1.ed., abril 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/4/edicao-1/igualdade>. Acesso em: 02.set.2020.



profissionais, como prevê o artigo 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Em verdade, nunca houveram tantos dispositivos normativos nacionais que regulamentassem a matéria do direito à inclusão no trabalho da pessoa com deficiência, seja ela intelectual. Esse dispositivos tanto foram compilados de diplomas internacionais, quanto tiveram iniciativa popular e dos representante do povo no Congresso Nacional.

Ainda assim, a necessidade de aprovação de outras leis de proteção ao empregado com deficiência é matéria que não se esgotou, e continuará a ser discutido em sociedade e válido dizer, que tem ganhado relevância e publicidade, visto que essa classe de pessoas com deficiência, nos dias atuais, conta com uma representante no Senado Federal, Mara Gabrili, uma das relatoras da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.<sup>31</sup>

O trabalho desempenhado pela senadora, que possui deficiência física e foi eleita representante do estado de São Paulo, têm representado toda a sociedade de pessoas com deficiência. Isso não somente através da proposituras de projetos de lei, mas pela cobrança do cumprimento das políticas públicas ofertadas pelo Estado e sua eficiência nas instituições da sociedade, por exemplo na atuação da empresa privada na contratação.

Um verdadeiro marco à história brasileira de conquista das pessoas com deficiência essa representatividade. O que demonstra que na sociedade contemporânea, apesar de ainda apresentar resistência, por parte de algumas instituições em acreditar no potencial de trabalho dessas pessoas, se torna cada dia mais concreto a inserção total das antes segregadas pessoas com deficiência intelectual.

## **5.2 BREVES REFLEXÕES SOBRE AS VANTAGENS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL PARA A EMPRESA PRIVADA**

Por último, resta serem apresentadas as vantagens à instituição empresária privada interessada em aderir a programas de inclusão da pessoa com deficiência, em seu quadro de funcionários, satisfazendo o papel social que demanda os valores da sociedade brasileira e a legislação que a sustenta.

---

<sup>31</sup> BRASIL, Senadora Mara Gabrili. Disponível em: <https://maragabrilli.com.br/quem-sou-eu/>. Acesso em: 02.set.2020.

A inserção do empregado com deficiência na empresa privada representa, no mercado nacional e internacional, que a instituição é engajada nas causas sociais de interesse das minorias, e que apoia valores e ideais humanitários. O que significa que, além de romper com o estigma da discriminação, confere publicidade e se torna modelo a ser seguido.<sup>32</sup>

Não somente pode a pessoa jurídica de direito privado ser vista como exemplo na indústria nacional e internacional, mas dentro de sua corporação, representa que está interessada no engajamento individual de cada funcionário, assim, os inspira a acreditar que as limitações intelectuais não são óbice a alcançar os resultados de produção almejados.

Outra vantagem que podem ser pontuada é de que a empresa privada, inclusiva do profissional com deficiência intelectual, tem a oportunidade de explorar seus talentos ainda singulares e, por vezes, até desconhecidos do mercado de trabalho. O que se inclina a evitar problema de carência de mão de obra a funções laborais diversificadas.<sup>33</sup>

Além disso, a empresa privada inclusiva da pessoa com deficiência demonstra que ela acompanha as transformações dos valores democráticos e tecnológicos da sociedade brasileira. Visto que as funções designadas a esses empregados devem ser adaptadas a suas limitações individuais, o que incentiva a investimentos em recursos multifuncionais.

Sob o ponto de vista jurídico, a inclusão de funcionários com deficiência isenta a empresa com mais de 100 funcionários de incorrer na aplicação de multa pelo descumprimento das políticas de cotas, fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> COMPACT, United Nations Global; ORGANIZATION, Internacional Labor. Pacto Global Rede Brasil (tradução). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência: Como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão.** Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_610270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf). Acesso em: 02.set.2020.

<sup>33</sup> COMPACT, United Nations Global; ORGANIZATION, Internacional Labor. Pacto Global Rede Brasil (tradução). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência: Como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão.** Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_610270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf). Acesso em: 02.set.2020.

<sup>34</sup> Cf. Artigo 36, §5º, do Decreto n.º 3.298/1999. BRASIL, **Decreto n.º 3.298/1999.** Regulamenta a Lei n.º 7.853/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 06 ago.2020

Ainda, ao oferecer vagas a jovens e adultos com deficiência engajados em programas de aprendizagem intermediados pelas associações e paraestatais mencionadas, garante a diminuição do recolhimento ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de 8% para 2%, enquanto durar o contrato de trabalho nesta modalidade.<sup>35</sup>

De mais a mais, a instituição empresária qualificada a produzir bens ou prestar serviços em cujas funções sejam ocupadas pelo empregado com deficiência, habilitado ou reabilitado, tem preferência sobre as demais empresas privadas não inclusivas desses profissionais, nas tratativas do processo licitatório com a Administração Pública.<sup>36</sup>

No que concerne à concessão de descontos tributários no recolhimento do imposto de renda das empresas contratantes do profissional com deficiência intelectual, apesar de ser objetivo do Projeto de Lei n.º 2.761/2015, esse não foi aprovado pelo Congresso Nacional, por inviabilidade financeira no orçamento público.<sup>37</sup>

Por certo que a regulamentação e concessão legal de descontos nos débitos tributários incentivariam a cada vez mais instituições a serem inclusivas da pessoa com deficiência. O que reforça que ainda é necessário ser discutido em sociedade a matéria de inclusão do trabalhador com deficiência.

Mas, diante do panorama atual apresentado, inobstante ainda haver o que ser discutido em relação a necessidade de maior incentivo (fiscal) para contratação de empregados com deficiência pela pessoa jurídica de direito privado, por outro lado, há empresas que independentemente desse incentivo, se comprometem a contratar esses profissionais, tão somente para cumprir com sua responsabilidade social.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Cf. Artigo 15, §7º, da Lei do FGTS. BRASIL, **Lei n.º 8.036/ 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm). Acesso em: 26.set.2020.

<sup>36</sup> CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 6.ed.rev.ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019. p. 452.

<sup>37</sup> BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.761/2015**. Concede dedução de Imposto de renda para empresas que contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1692878>. Acesso em: 02.set.2020.

<sup>38</sup> BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.761/2015**. Concede dedução de Imposto de renda para empresas que contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.

Embora seja ainda uma minoria de empresas privadas brasileiras, que prezam pelo interesse da inclusão da pessoa com deficiência, é importante perceber que as que assim a aderem têm a possibilidade de auferir benefícios, seja internamente ou externamente, representando inclusive um diferencial mercadológico e humanitário.

## 6 CONCLUSÃO

A partir dos estudos realizados foi possível ser constatado que assim como é expresso do texto legal do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em vigência desde 2015, para que haja a inclusão social da pessoa com deficiência intelectual, dos quadros de funcionários da pessoa jurídica de direito privado ainda é necessário o empenho conjunto do Estado, de sua família e da sociedade.

Nesse âmbito, o dever de responsabilidade do Estado compreende o estabelecimento administrativo de políticas públicas afirmativas, como a destinação de cotas para integração na empresa privada de funcionários com deficiência intelectual.

Além da aprovação, pelo Congresso Nacional, de novos dispositivos legais complementares outros que permitam maior eficácia dos direitos dessa camada da população a partir das discussões iniciadas em sociedade e incentivos, principalmente, fiscais para que tal inserção componha a cultura organizacional da empresa.

O dever de responsabilidade da sociedade abrange o apoio das famílias, representantes ou assistentes de seus membros; o estabelecimento de diretrizes regulares pelas escolas para alunos limitados intelectualmente; e a oferta da profissionalização pelas associações sem fins lucrativos ou paraestatais, em prol da construção do diálogo relacional entre o empregado com deficiência e a empresa privada contratante.

A reunião desses encargos, de cada instituto social, permite o enfrentamento pela pessoa com deficiência intelectual de barreiras físicas e atitudinais, que outrora as impediam de serem contratadas pela empresa privada. Sendo hoje possível a sua contratação, através sistema de cotas de acesso, programas de aprendizagem ou em vagas regulares.

Por seguinte, foi averiguado que a pessoa com deficiência intelectual ao estabelecer o contrato de trabalho, poderá contar com o apoio e a representação de pessoas por ela eleitas para compreender os limites e extensões de seus direitos como funcionária. Sendo que para o desempenho das funções laborais, essa empresa poderá contar com a assistência de recursos assistivos, próprios da tecnologia em 4.0, em desenvolvimento na Indústria do Brasil.

Além disto, foi apresentado que para as empresas interessadas em cumprir o dever responsabilidade de inserção total de empregados com deficiência, há vantagens de estratégia mercadológica, que a tornam empresa modelo interna e externamente; e vantagens econômicas, de isenções de aplicações de multa, diminuição de recolhimento do montante de FGTS e garantia de prioridade da contratação com o Poder Público.

Embora haja a lei e políticas públicas de incentivo à contratação de seres humanos portadores de deficiência, tais contratos estão longe do ideal, pois, se apresentam em tímidos números havendo necessidade de compor a cultura das empresas no Brasil que desejem alcançar o patamar de Indústria 4.0. Somente desta maneira se estará garantindo o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e ainda, o exercício de cidadania, convite à vivência social dos Direitos Humanos.

Em última consideração, cabe ser enfatizado que a presente pesquisa não se limitou a esgotar todos os desdobramentos acerca desse tema. Pelo contrário, visou ampliar as discussões em sociedade sobre a importância da inclusão do empregado com deficiência intelectual na instituição empresarial privada, após o enfrentamento da discriminação social, mediante constante diálogo estabelecido entre as instituições sociais.

## REFERÊNCIAS

APAE BRASIL, Federação Nacional das Apaes. **Movimento Apaeno: a maior rede de atenção à pessoa com deficiência**. Disponível em: <http://apaebrazil.org.br/pagina/a-apaeb> Acesso em: 02.set.2020.

ARAUJO, Larissa Janoni de. **A inclusão da pessoa com deficiência intelectual na instituição empresarial privada**. 2019. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Franca, Franca, 2019.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Pessoas com deficiência e o dever constitucional de incluir: a ação direta de inconstitucionalidade n.º 5357: uma decisão vinculante e muitos sinais inequívocos.** São Paulo: Editora Verbatim, 2018. p. 31-34.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 2.761/2015.** Concede dedução de Imposto de renda para empresas que contratarem beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência em percentuais superiores aos limites estabelecidos no art. 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1692878>. Acesso em: 02.set.2020.

BRASIL, Código Civil. **Lex:** CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias. Vade Mecum Saraiva Compacto. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex:** CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias. Vade Mecum Saraiva Compacto. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL, **Decreto n.º 3.298/1999.** Regulamenta a Lei n.º 7.853/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 06.ago.2020

BRASIL, **Decreto n.º 5.296/2004.** Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm). Acesso em: 06.ago.2020.

BRASIL, **Decreto n.º 6.214/2007.** Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6214.htm). Acesso em: 06.ago.2020.

BRASIL, **Decreto n.º 6.949/2009.** Preâmbulo, alínea “e”. 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: 06.ago.2020.

BRASIL, **Lei n.º 8.036/1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 26.set.2020.

BRASIL, **Lei n.º 8.742/1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm). Acesso em: 26.set.2020.

BRASIL, **Lei n.º 10.097/2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 26.set. 2020.

BRASIL, **Lei nº 13.005/2014**. Plano Nacional de Educação 2014-2024. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 26.set.2020.

BRASIL, Lei n.º 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Lex:** CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL, Senadora Mara Gabrilli. Disponível em: <https://maragabrilli.com.br/quem-sou-eu/>. Acesso em: 02.set.2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5357**. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Medida cautelar. Lei 13.146/2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ensino inclusivo. Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Indeferimento da medida cautelar. Constitucionalidade da Lei n. 13.146/2015 (arts. 28, §1º e 30, "caput", da Lei n. 13.146/2015). Relator: Min. Edson Fachin, 09 de junho de 2016. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4818214>. Acesso em: 06.ago.2020.

BRASIL, [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. **Lex:** CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDE, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. Vade Mecum Saraiva. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 6.ed.rev.ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2019.

COMPACT, United Nations Global; ORGANIZATION, Internacional Labor. Pacto Global Rede Brasil (tradução). **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência: Como as empresas podem respeitar e apoiar os direitos das pessoas com deficiência e se beneficiar a partir da inclusão**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_610270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf). Acesso em: 02.set.2020.

ESTRADA, Adrian Alvarez. **Os Fundamentos da Teoria da Complexidade em Edgar Morin**. Akropolis Umuarama, v.17. n. 2, p. 85-90, abr./jun.2009. Disponível em: <http://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/2812/2092><http://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/2812/2092>. Acesso em: 30.ago.2020.

MANICA, Loni Elisete; MATIAS, Valéria Souza; SANTOS, Cristiane Zumpichiati dos. **Inclusão na educação profissional do SENAI**. Brasília: SENAI/DN, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Igualdade**. Tomo Direito Administrativo e Constitucional. 1.ed., abril 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/4/edicao-1/igualdade>. Acesso em: 02.set.2020.

OLIVEIRA, Maria Helena Alcântera de (Org.). **Documento norteador: trabalho, emprego e renda: Ações profissionalizantes da Rede Apae para pessoas com deficiência intelectual e múltipla**. Brasília: APAE BRASIL, 2017.

MAGALHÃES, Ragner. **Direitos Fundamentais nas relações privadas e hermenêutica constitucional**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2018.

SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. 1.ed. Brasília: Editora Consulex, 2011.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução por Daniel Moreira Miranda. 1.ed. São Paulo: Edipro, 2016.

TEDESCO, Raquel e KATZ, Bruna. **Capacidade Civil da Pessoa com Deficiência: Tomada de Decisão Apoiada e Curatela**. Disponível em:  
<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278658,61044-Capacidade+Civil+da+Pessoa+com+Deficiencia+Tomada+de+Decisao+Apoiada>. Acesso em: 02.set.2020.