A INCLUSÃO E DESAFIOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, NO MERCADO DE TRABALHO

Luana Silva Santos
Discente do Curso de Direito do Centro Universitário da Alta Paulista (UNIFADAP) – Tupã/SP

Débora dos Santos Viana Rigamonte
Docente do Curso de Direito do Centro Universitário da Alta Paulista (UNIFADAP) – Tupã/SP

1. INTRODUÇÃO

Segundo dados de levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 8,9% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 18,6 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência (IBGE 2023). A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91)[1] em seu Artigo 93, determina que empresas, que possuem mais de 100 empregados, devem estabelecer de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência, e apesar do descumprimento estar sujeito a multa, a legislação nem sempre é cumprida.

O presidente da CONADE (Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física), Alexandre Carvalho, afirma que há obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam no local de trabalho, como o preconceito por parte dos outros

[1] MORAGAS, Vicente Junqueira. **Lei que estabelece cotas para PcD faz 30 anos.** TJDFT, 2022. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-

funcionários, a ausência de adaptação do ambiente físico e a dificuldade na comunicação com pessoas cegas e surdas.[2]

A fala do presidente apresenta-se verdadeira frente os dados do IBGE, ao qual revelou que a taxa de participação das pessoas com deficiência corresponde a 29,2%, demonstrando relevante diferença em relação a pessoas sem deficiência, que contabilizam 66,4%, e apesar do progresso alcançado, comparado a anos anteriores, o caminho a ser percorrido ainda é grande. (IBGE, 2023)

Demonstra-se que a importância deste tema é conscientizar acerca dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, no ramo de atividades trabalhistas, bem como realizar uma análise da legislação pertinente, políticas públicas e jurisprudências a respeito do tema. Importante destacar a grande relevância social deste artigo, sendo fundamental em diversas áreas de estudo, tais como ciência social, administração e direito.

A partir do exposto, o objetivo central do trabalho é realizar uma analogia da legislação com o cenário atual dos trabalhadores deficientes, e descobrir as razões de enfrentarem maiores dificuldades no mercado de trabalho. Os objetivos específicos são identificar as estratégias trazidas pela Lei de Cotas para a contratação destes funcionários, bem como trazer o conceito de pessoas com deficiência, e explorar o histórico jurídico a respeito do tema.

---

inclusao/lei-que-estabelece-cotas-para-pcd-faz-30-anos. Acesso em: 03 de setembro de 2023

[2] PCD.com.br. **Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes**, 2020. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html. Acesso em: 03 de setembro de 2023

O presente artigo foi dividido em três capítulos principais, o primeiro se trata da introdução, na qual o leitor poderá identificar o tema, a relevância, o objetivo e metodologia empregada para o desenvolvimento da pesquisa.

O segundo capítulo traz a revisão bibliográfica obtida a partir da leitura e análise dos levantamentos bibliográficos efetuados sobre os conceitos implicados na temática do estudo, bem como embasamento na legislação e jurisprudência pertinentes e análise do gráfico exposto. Destaca-se que para melhor compreensão e entendimento, a divisão deste tópico se dará da seguinte forma: o primeiro subcapítulo irá abordar o histórico social e jurídico das leis para pessoas deficientes no Brasil, trazendo consigo seu momento social, conceito e seus avanços para cada ano; no segundo subcapítulo será abordada a lei de inclusão de pessoas deficientes, no mercado de trabalho, conhecido como Lei de Cotas para pessoas com deficiência. No último subcapítulo, será realizada uma analogia entre a jurisdição e o mercado trabalhista atual para pessoas com deficiência

No terceiro capítulo, fez-se uma síntese de tudo o que foi discutido, realizando-se uma conclusão fundamentada do tema.

Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia adotada utilizou-se do método qualitativo, através de pesquisa bibliográfica, periódicos, matérias jornalísticas, jurisprudências e bases de dados, como Scielo.

2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Ab initio, importante conceituar o que são Pessoas com Deficiência (PcD) para a legislação e para a sociedade. Segundo Fraga

e Gonçalves (2015), o Brasil adota duas leis internacionais, nas quais lhes é conferida a condição de leis nacionais, que são Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana, também conhecida como Convenção de Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 10 de outubro de 2001, cujo objetivo desta lei é prevenir e eliminar todas as formas e maneiras de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua integração à sociedade (BRASIL, 2001).

Para efeitos legais, a Convenção nº159/83 entende como pessoas com deficiência aquelas cujo cenário de alcançar e manter um bom emprego, bem como de progredir no âmbito profissional, encontra-se prejudicado em razão de uma deficiência física ou mental. (BRASIL, 1983)

Não somente, segundo Morangas (2022), pode ser citada também a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006, o qual em seu artigo primeiro reforçou aquilo já tinha sido exposto em 1983, trazendo consigo nova definição mais aprofundada, mencionando que pessoas que possuem limitações de amplo período, sejam eles sensoriais, físicos, mentais, intelectual, sofrem barreiras na sociedade, sendo obstruída sua vida perante outras pessoas.

Certamente com o avanço da sociedade e o avanço jurídico, foram realizadas novas conceituações, e uma delas é da Convenção de Guatemala citada, que conceituou, em seu primeiro artigo, o termo *"deficiência*", entendido como uma limitação na condição física, mental ou sensorial, perpétua ou temporária, que dificulta o exercício

de atividades do cotidiano, podendo ser intensificada pelo ambiente econômico e social. (BRASIL, 2001)

De acordo com Fraga e Gonçalves (2015) a conceituação e caracterização são essencialmente fundamentais para a empresa que irá realizar a contratação do funcionário PcD, pois é necessário comprovar a deficiência do contratado, para que este possa ser colocado em um ambiente propício ao seu trabalho, para que assim seja realizada a inclusão e não a exclusão. Ora, no campo fictício, se uma pessoa com deficiência visual for empregada para designar uma função que não seja apropriada, irá causar danos vexatórios a este empregado. Para os autores supramencionados, certamente é necessário que as empresas adequem um espaço apropriado para o empregado que possua uma determinada deficiência, por isso é tão necessário a conceituação de pessoas que possuam uma restrição.

Para fim pedagógico e de conscientização, é importante destacar que o termo "*portador de deficiência física"* se encontra equivocado, haja vista que o termo faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, porém a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente. Esta nomenclatura também faz com que ocorra o estigma, fazendo com que a pessoa com deficiência passe a ser vista somente pela sua condição, e não por aquilo que ela verdadeiramente é. Por isso que usar apenas o termo "deficiente" também se encontra equivocado, ressaltando apenas uma característica do indivíduo, sendo preferível utilização de "*pessoa com deficiência"* que demonstra ação mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência. (MPF, 2022).

Decerto a realização desta conscientização ocorreu apenas com o advento do tempo, após estudos sociais, medicinais e jurídicos, onde tal linha do tempo no Brasil com os temas mais relevantes será discutido abaixo.

2.1 HISTÓRICO SOCIAL E JURÍDICO

A utilização de termos corretos para pessoas com deficiência e a garantia de seus direitos não é algo tão distante, apesar de haver 18,6 milhões de pessoas[3] com deficiência no Brasil, nem sempre estes indivíduos possuíam seus direitos assegurados pela legislação.

Conforme explorado por Santos (2008), foi nos anos de 1970 que a luta pelos direitos das pessoas com deficiência teve início, onde ativistas começaram a requerer mudanças na legislação para o âmbito social, requerendo melhorias e maior visibilidade para a comunidade de pessoas com deficiência internacional e nacional. No campo da vanguarda, alguns Estados democráticos já possuíam direitos para pessoas deficientes, por exemplo, o Reino Unido instituiu a Lei Britânica de Doenças Crônicas e Pessoas Deficientes, em 1970, e os Estados Unidos, a Lei Estadunidense de Reabilitação, em 1973.

Somente em 1981, foi reconhecida pela Organização de Nações Unidas (ONU) que os governos teriam a responsabilidade de garantir direitos iguais às pessoas com deficiência, realizando assim, uma mudança social, estrutural e jurídica no campo da sociedade.

[3] MIATO, Bruna. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 8,9% da população, segundo IBGE. G1, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/brasil-tem-186-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-cerca-de-89percent-da-populacao-segundo-ibge.ghtml. Acesso em: 15/04/2024

Destarte que a mudança foi realizada devido aos ativistas políticos que lutavam por seus direitos e por novos estudos sobre deficiência no meio acadêmico. (SANTOS, 2008, apud DINIZ, 2007; FIGUEIRA, 2008)

Apesar de o Brasil estar ligado a certos tratados internacionais e convenções (por exemplo, a convenção 159/83 da OIT), fazendo com que ele estivesse vinculado a certas determinações a respeito do tema de pessoas com deficiência, foi somente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que foram criadas normas legais em áreas como educação, mercado de trabalho, assistência social e acessibilidade física, de forma a garantir a inclusão social das pessoas com deficiência. Antes de tal criação, as PcD se encontravam em situação de assistencialismo, práticas caritativas, cuidados familiares, onde muitas vezes também eram abandonadas ou trancafiadas. (SANTOS, 2008)

O Título II da Constituição Federal do Brasil de 1988 possui o título "*Dos Direitos e Garantias Fundamentais*". Dentro deste Título, encontra-se o Capítulo II, que possui o nome "Dos Direitos Sociais". O artigo 6º da Constituição determina que o trabalho é considerado direito social. (BRASIL, 1988)

É possível afirmar que o trabalho faz parte dos Direitos Sociais que, por sua vez, são considerados como Direitos Fundamentais do indivíduo. Para garantir que este direito seja resguardado, em 1991 surgiu a Lei de Cotas, prevista no Artigo 93 da Lei 8.213/91, ao qual será discutido oportunamente.

No setor público, também houve a implementação de garantias, para que as pessoas com deficiência pudessem ingressar,

conforme o portal de notícias do Tribunal Superior do Trabalho, o Artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal determina a reserva percentual de vagas. Ademais, a Lei 8.112/1991 dispõe que em concursos públicos até 20% das vagas são asseguradas para tais pessoas, garantindo também horário especial, quando a junta médica oficial comprovar ser necessário.[4]

Outrossim, houve a promulgação da Lei 5.296, em 02 de dezembro de 2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. (BRASIL, 2004)

Dentro desta lei, foram estabelecidas as características e distinção de deficiências, sendo elas:

Dentro desta lei (artigo 5 º, § 1), foram estabelecidas as características e distinção de deficiências, sendo elas: (I) deficiência física que apresenta mudanças de forma parcial ou completa, em uma ou mais partes do corpo humano, impactando na função física; (II) deficiência auditiva que é a perda mútua da audição (parcialmente ou completa); (III) deficiência visual denominada de cegueira; e (IV) deficiência mental que é o desempenho intelectual consideravelmente abaixo, em relação às demais pessoas. (BRASIL, 2004)

Há ainda a pessoa com mobilidade reduzida, sendo entendida como aquela que não é designada, como pessoa com deficiência, mas que ainda possui dificuldade de movimentar-se, de

[4] TST. Direitos das pessoas com deficiência: tudo o que você precisa saber. Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 04 de set. de 2023.
.

forma temporária ou permanente, conforme artigo 5º, inciso II. (BRASIL, 2004)

Houve novas legislações seguintes, garantindo a prioridade de tramitação em processos administrativos e judiciais, para pessoas com deficiência, assegurado pela Lei 12.008/2009[5] mediante comprovação de saúde. (TST, 2019)

Atos discriminatórios que geram exclusão, restrição e distinção são punidos perante a lei, sendo estes atos também relacionados ao salário e critérios de admissão, conforme Artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988. Desta forma, a remuneração de valor igual do trabalhador sem deficiência, deve ser realizada, conforme o artigo 34, parágrafo segundo, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, haja vista que é um trabalho de igual valor, necessário, com remuneração igualitária. (TST, 2019)

Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (2019), a dispensa discriminatória também passou a gerar indenização de danos morais e reintegração ao cargo, se o empregado foi demitido de suas funções devido à raça, cor, sexo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade. Inclusive, houve julgamentos relacionados a esta determinação, conforme trecho do julgado abaixo, ao qual trouxe maior fundamentação a respeito do tema, que menciona:

> DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CABIMENTO A dispensa discriminatória caracteriza ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental do Estado Democrático de Direito - artigo 1º, inciso I, da CF/88, justificando a

[5] Esta lei abrange idosos e cidadãos enfermos também.

> imposição da indenização por danos morais ao empregador. [6]

Destaca-se também que trabalhadores com deficiência possuem direito à aposentadoria de forma especial, nos termos da Lei Complementar 142/2013, ao qual necessita de um tempo de contribuição adequado. (TST, 2019)

Postas tais explicações relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, será discutido posteriormente o estatuto da pessoa com deficiência com a Lei de Cotas presente.

2.2 LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De início, importante destacar que a Lei de Cotas surgiu em 1991, encontrando-se prevista no Artigo 93 da Lei 8.213/91, conforme citado anteriormente, já o Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI), apenas foi promulgado em 2015, mediante a Lei 13.146/15. Faz-se necessário manter ambos os assuntos no mesmo tópico, haja vista o Estatuto da Pessoa com Deficiência conferir mais abrangência que o Artigo acima, haja vista que o Estatuto, em seu Artigo 1º, destina-se a garantir o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, em condições de igualdade com os demais, com a finalidade de inclusão na sociedade e cidadania. (BRASIL, 2015)

---

[6] BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010491-69.2016.5.15.0129 0010491-69.2016.5.15.0129. Relator: Luiz Antonio Lazarim, 9ª Câmara, Data de Publicação: 07/06/2018. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/586833082. Acesso em: 15 abr. 2024.

Posto isso, importante destacar que a Lei de Cotas teve origem para garantir que pessoas com deficiência pudessem ser inseridas no mercado de trabalho, conforme previsão legal (artigo 93), ao qual aduz que uma empresa que possua cem ou mais trabalhadores deve ocupar suas funções de 2% a 5% com pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1991)

Para exemplificar, se a empresa possuir 200 empregados, 4 empregados precisam ser pessoas com alguma deficiência, conforme a lei acima. Conforme o parágrafo primeiro desta norma, caso haja dispensa de um desses 04 empregados, ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa for imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só será possível posteriormente a contratação de substituto de condição análoga. (DIEESE, 2020, pág. 5)

Além disso, foi ainda incluído pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência o parágrafo segundo no artigo 93, o qual aduz que o Ministério do Trabalho é responsável por realizar a fiscalização destas empresas, bem como gerar estatísticas sobre o total de empregados, com isso, verificar se as vagas estão sendo preenchidas por pessoas com deficiência, para que, quando os sindicatos, empregados, pessoas interessadas, entidades representativas desejarem visualizar tal documento, que o Ministério seja incumbido de enviar. (BRASIL, 1991)

Certamente a visualização da importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual em seu Artigo 34 explana a respeito do direito ao trabalho, assegurando que é garantido à pessoa com deficiência o direito de trabalhar, em ambiente com acessibilidade e

inclusão, com oportunidades iguais em relação às demais pessoas. (BRASIL, 2015)

Tal Artigo, de acordo com Farias e Cunha (2016), tem como fundamento constitucional o Art. 5°, inc. XIII Art. 6°, ambos da Constituição Federal de 1988. Tendo também como fonte o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1996), o Art. 3°, inc. IV, "a" da Lei no 12.764/2012 e o Art. 2°, parágrafo único, inc. 111, da lei no 7.853/1989.

Para que a pessoa com deficiência possa trabalhar em uma empresa é necessário que o ambiente seja adequado para estes empregados, conforme o parágrafo primeiro do artigo 34 da LBI, é obrigatória a garantia de ambientes de trabalho com acessibilidade e inclusão. (BRASIL, 2015)

Farias e Cunha (2016) aduzem que é necessário que as empresas estejam adequadas para o profissional com deficiência, seja na ordem arquitetônica ou até mesmo na ordem científica, buscando que todo ambiente de trabalho seja inclusivo, para que não ocorra a segregação deste funcionário, em ambientes específicos da empresa.

O parágrafo segundo aduz que é direito da pessoa com deficiência possuir condições dignas de trabalho, com remuneração de igual valor às pessoas sem deficiência, em igualdade de oportunidades. (BRASIL, 2015)

Trata-se do princípio da equiparação, previsto no art. 461 da CLT, ao qual garante que o trabalhador não sofra discriminação salarial, quando o seu trabalho for do mesmo valor de outro escolhido como padrão. (FARIAS, CUNHA, 2016)

O parágrafo terceiro do artigo 34, da LBI, menciona sobre os atos discriminatórios, determinando que há expressa vedação, acerca da limitação da pessoa com deficiência ao trabalho, bem como qualquer discriminação devido a sua condição, em qualquer etapa da contratação. (BRASIL, 2015)

Por sua vez, o parágrafo 4º e o parágrafo 5º fala a respeito dos cursos de formação de capacitação, promoções, planos de carreira, treinamento, bonificações para pessoas com deficiência, sendo garantido a este grupo de pessoas total igualdade com os demais trabalhadores da empresa, para o recebimento de oportunidades. (BRASIL, 2015)

O Artigo 35 da lei supracitada menciona que o principal objetivo das políticas públicas de trabalho é assegurar condições para a manutenção, permanência e acessibilidade da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho. (BRASIL, 2015)

Para garantir isso, o indivíduo com deficiência pode se candidatar para a vaga de aprendiz e estagiário na empresa também. A Lei de estágio nº 11.788/2008 determina que seja ofertado um percentual de 10% das vagas, dentre as oferecidas pela parte concedente do estágio, podendo ainda o estágio ser prolongado pelo prazo superior a dois anos para o estudante com deficiência. No âmbito da Administração Pública Federal Direta é determinado que seja ofertado 10% para estudantes com deficiência[7], cuja deficiência seja compatível com o estágio realizado. (FARIAS, CUNHA, 2016)

[7] Orientação Normativa no 2, de 24 de junho de 2016, art. 7, § 2°, incs. I, II, III, § 3°

A pessoa com deficiência também poderá se candidatar a vaga de aprendiz, conforme art. 428 da CLT, podendo o contrato passar de 02 anos, não tendo como idade máxima 24 anos, conforme §5°, do art. 428 da CLT. (FARIAS, CUNHA, 2016)

Por fim, conforme parágrafo único do Artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é necessário antever a inserção da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de créditos, em programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, acrescentando o cooperativismo e o associativismo. (BRASIL, 2015)

É demonstrado que a legislação busca inserir a pessoa com deficiência no ramo de atividades trabalhistas, garantindo a eles um percentual de vagas para empresas privadas (tanto na forma de empregado, como aprendiz e estagiário) e para concursos públicos.

2.3 A REALIDADE DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

De proêmio, o presente capítulo entende como “mercado de trabalho”, a classificação dos doutrinadores De Plácido e Silva (2014, p. 1389), que afirmam ser mercado de trabalho uma relação de oferta de trabalho, e a procura de empregados, em período e local determinados, ou o conjunto de empregados e empresas dentro de uma relação.

Conforme apresentado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), de dados apurados em 2022, o Brasil possui cerca de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade do país, que possuem algum tipo de deficiência. Dentre este grupo, foi demonstrado que pessoas com deficiência possuem menos

acesso à educação e ao trabalho do que pessoas sem deficiência. Durante a pesquisa supramencionada, foi constatado que a taxa de participação no trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência era de apenas 29,2%.

Difícil falar de trabalho sem envolver educação (qualificação), segundo o portal de notícias Agência Brasil redigido por Vitor Abdala (2023) mesmo com escolaridade, pessoas com deficiência possuem dificuldade de conseguir um emprego no mercado de trabalho, demonstrando que somente 51,2% que possuem ensino superior completo encontram-se no mercado de trabalho.

Em dados do IBGE de 2019, disponibilizados no ano de 2021, obtidos através de Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), o número de PCDS que estão presentes, nas escolas e faculdades, é alarmante, sendo que 67,6% não possuem instrução ou sequer completaram o Ensino Fundamental, diferentemente daqueles que não possuem nenhum tipo de deficiência, que correspondem a 30,9% (LEAL, 2021).

Nos dados obtidos no terceiro trimestre de 2022, foi visualizada a taxa de analfabetismo, sendo que, para as pessoas com deficiência, o percentual foi de 19,5%, e para as pessoas sem deficiência foi de 4,1%. Das pessoas com deficiência acima de 25 anos, 63,3% não possuem instrução ou o ensino fundamental completo, para as pessoas sem deficiência, o percentual foi de 29,9%. (GOV, 2023)

Visualizou-se também que a taxa de analfabetismo também reflete o estado regional das pessoas, sendo que o Nordeste é a região que possui o maior índice do País, com 31,2%, sendo maior que a

média nacional, enquanto o Sul é a região com a menor taxa, com 12,7%. (GOUVEIA, 2023)

No campo de trabalho, visualiza-se ainda pelo levantamento que apenas 26,6% das pessoas com deficiência estavam no campo de trabalho, sendo constatado que o nível de ocupação para as pessoas sem deficiência era de 60,7%, ou seja, uma diferença grande. Destaca-se ainda que cerca de 55% dos trabalhadores com deficiência se encontravam contratados de forma informal. O rendimento também é diferente, pois as pessoas com deficiência recebem em média R$ 1,860,00 (mil e oitocentos e sessenta reais) enquanto os empregados sem deficiência o valor de R$ 2.690 (dois mil e seiscentos e noventa reais) ou seja, uma diferença de 30%. (GOV,2023)

Os dados ainda demonstraram que de cada quatro pessoas com deficiência, em idade de trabalhar, apenas uma estava empregada, sendo que no ano de 2022, 99,3 milhões de pessoas que se encontravam trabalhando, 4,7% eram pessoas com deficiência.[8]

Importante ainda destacar que em relação às posições na ocupação, 36,5% das pessoas com deficiência trabalham por conta própria, enquanto para as pessoas sem deficiência essa porcentagem é apenas de 25,4%. (ABDALA, 2023)

Pode-se perceber que, apesar da ampla legislação garantindo acesso à educação e ao trabalho de pessoas com deficiência, ainda

[8] Jornalismo Diário PcD. **Apenas 4,7% da força de trabalho brasileira é composta por pessoas com deficiência**. Diário PCD, 2023. Disponível em: https://diariopcd.com.br/2023/07/08/apenas-47-da-forca-de-trabalho-brasileira-e-composta-por-pessoas-com-deficiencia/. Acesso em: 15/04/2024

existem muitas dificuldades a respeito do tema. Tais fatores podem ser visualizados como desafios para a inclusão destas pessoas.

Tais fatores podem ser descritos como barreiras, que possuem seu significado inserido no artigo 3º, inciso IV do Estatuto de Pessoas com Deficiência, podendo ser a falta de acessibilidade, barreiras atitudinais e condutas capazes de prejudicar ou interferir na participação social da pessoa com deficiência, em conformidade com as oportunidades garantidas as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

A fim de conscientização, o termo supracitado "barreiras atitudinais" está descrito no artigo 3º, inciso IV, alínea e, que significa qualquer ato ou comportamento que impeça ou prejudique a participação social da pessoa com deficiência, em igualdade ou participação com outras pessoas. (BRASIL, 2015)

Essas barreias podem ser visualizadas por preconceito, estigma, estereótipos, atos de discriminação contra pessoas com deficiência. A respeito disso, a doutrinadora Fernanda Menezes Leite (2016) alega que é imprescindível que seja avaliada a capacidade do trabalhador com deficiência dentro dos critérios de acessibilidade determinados pela legislação nacional e internacional, nos mesmos ditames que ocorrem com a pessoa sem deficiência.

Também pode ser visualizada a decisão da 5ª Câmara de Justiça de 2023 que determinou que a cota de PdC que implique risco à segurança aérea seja cumprida por intermédio de terceiros[9]. Decisão

[9] TRT. 5ª **Câmara determina que cota de PCD que implique risco à segurança aérea seja cumprida por intermédio de terceiros**. Tribunal Regional do Trabalho, Campinas, 2023. Disponível em https://trt15.jus.br/noticia/2023/5a-camara-determina-que-cota-de-

que levanta debate, haja vista que como foi trazido anteriormente, se a pessoa deficiente possui capacidade técnica para ocupar cargo, não há necessidade de contratar outro funcionário, sob pena de praticar uma barreia para este funcionário.

E como trazido acima, é demonstrado que um dos maiores empecilhos para a contratação de pessoas com deficiência é a baixa qualificação, que, apesar de existir uma gama de direitos e garantias para o fornecimento da educação, este grupo de indivíduos é extremamente prejudicado, podendo ser pelos fatores de falta de transporte e até mesmo pela falta de profissionais de educação especializados para atender determinadas pessoas com deficiências. (LEITE, 2016, pag. 132)

Há também claramente a responsabilidade do Poder Público, haja vista que é necessária uma maior fiscalização, um maior estímulo governamental (como destinação do imposto de renda, ICMS destinado direto a projetos), inexistência de intercâmbio de dados entre os diversos órgãos públicos e as decisões do poder judiciário. (LEITE, 2016, pag. 132)

Conforme exposto no presente trabalho, a lei de cotas é um mecanismo importante para garantir a contratação de funcionários com deficiência, porém, mais do que isso, é de suma importância garantir um ambiente com igualdade de condições, possibilitando ao empregado com deficiência um ambiente em que ele possa crescer profissionalmente e que seja adequado a suas condições.

pcd-que-implique-risco-seguranca-aerea-seja-cumprida Acesso em 04/09/23

É demonstrado que para a garantia dos direitos dos trabalhadores com deficiência é necessário que haja, conforme cita a ilustre doutrinadora Fernanda Menzes Leite (2016, pag.140), uma fiscalização/inspeção, no ambiente de trabalho de forma administrativa, e na área jurídica, uma proteção através da justiça trabalhista, desta forma, irá ser garantindo maior proteção aos trabalhadores com deficiência no Brasil.

3. CONCLUSÃO

A princípio, foi visualizado com a presente pesquisa, que o termo correto é "pessoas com deficiência" e não "portadores de deficiência" tendo em vista que este termo se refere a algo que se porta, e muitas vezes, a deficiência do indivíduo é de caráter permanente. Já a palavra "deficiente" de forma sozinha, demonstra classificar um ser humano somente por sua deficiência, retirando assim, sua principal característica, o de ser uma pessoa a frente de sua deficiência, e não o inverso.

Por tudo que foi exposto, foi demonstrado que a luta pelos direitos de pessoas com deficiência foi algo recente no Brasil, que através de várias Convenções de Direito Internacional surgiram novas normas, abrangendo todas as pessoas com deficiência, e com uma maior proteção de seus direitos com a Constituição Federal de 1988 e pelo Estatuto da Pessoa Deficiente, criado em 2015.

Apesar da grande legislação a respeito do tema, proteção constitucional e tratados internacionais, demonstrou-se pelos dados do IBGE de anos distintos que a condição dos trabalhadores com deficiência é preocupante, haja vista que a pesquisa esclarece que

pessoas com deficiência possuem menos acesso à educação e ao trabalho do que pessoas sem deficiência.

As causas são diversas, sendo a principal a ausência de qualificação profissional, devido à não escolarização de muitas pessoas deficientes. Há também as causas de falta de acessibilidade e barreiras atitudinais, que levantam muitos preconceitos, estigmas e estereótipos. Além disso, a não fiscalização do poder público também se mostra um fator de empecilho, haja vista ser necessário maior averiguação deste poder, bem como decisões judiciárias a favor do trabalhador com deficiência.

Conclui-se que para que ocorra maior êxito na legislação, é necessário que haja uma política de estrutura garantidora de ensino, de educação para os estudantes com deficiência, por exemplo, um transporte adequado e profissionais especializados. Com o avanço da educação, certamente as pessoas com deficiências poderão ter mais oportunidades no mercado de trabalho, partindo das funções de estagiário e aprendiz, e indo para a função de empregado definitivo dentro da empresa.

Pontua-se que é imprescindível o Estado viabilizar informações acerca das deficiências existentes, instituindo políticas urbanas e educacionais inclusivas, enquanto o papel das empresas constitui-se em transformar a organização e o ambiente de trabalho para que essa inserção seja efetiva.

O empregado com deficiência possui os mesmos direitos do empregado sem deficiência, apenas com a ressalva de ser posto em uma função que lhe seja adequado, garantindo assim seus direitos, fugindo de situações vexatórias.

A responsabilidade das famílias das pessoas com deficiência é primordial, devendo haver o incentivo da independência e autonomia, estimulando o autoconhecimento e elucidando que determinadas deficiências podem ser amenizadas com adaptações, além de promover o suporte emocional e social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vitor. **Mesmo com escolaridade, pessoas com deficiência têm menos empregos.** Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-07/mesmo-com-escolaridade-pessoas-com-deficiencia-tem-menos-empregos. Acesso em: 15 de abril de 2024.

BRASIL. **Resolução da Assembleia da República n.º 63/98. Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes**. Diário da República - I Série-A, 1998. Disponível em: https://abres.org.br/wp-content/uploads/2019/11/convencao_n_159_sobre_reabilitacao_profissional_e_emprego_de_pessoas_deficientes_de_1_6_1983.pdf. Acesso em: 04 de set. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15 região. Recurso Ordinário 00104916920165150129 0010491-69.2016.5.15.0129. Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, 9ª Câmara, Data de Publicação: 07/06/2018. JusBrasil, Campinas. disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/586833082 Acesso em: 15 de mar. de 2024.

DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo, 2020.

DE PLÁCIDO. SILVA. **Vocabulário Jurídico** – 31. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2014

FARIAS, Cristiano Chaves de. CUNHA, Rogério Sanches. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por**. 2. rev., ampl. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2016

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Centro de Pós-Graduação das Faculdades Oswaldo Cruz. Disponível em: https://oswaldocruz.br/revista_academica/content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf. Acesso em: 04 de set. de 2023.

GOV. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC.** 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc#:~:text=Brasil%20tem%2018%2C6%20milh%C3%B5es,Direitos%20Humanos%20e%20da%20Cidadania Acesso em: 04 de set. de 2023.

GOUVEIA, Aline. **Nordeste tem maior taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência**. Correio Braziliense, 2023. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/euestdante/educacao-basica/2023/07/5107413-nordeste-tem-maior-taxa-de-analfabetismo-entre-pessoas-com-deficiencia.html. Acesso em: 15 de abril de 2024

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em: 04 de set. de 2023

Jornalismo Diário PcD. **Apenas 4,7% da força de trabalho brasileira é composta por pessoas com deficiência.** Diário PCD, 2023. Disponível em: https://diariopcd.com.br/2023/07/08/apenas-47-da-forca-de-trabalho-brasileira-e-composta-por-pessoas-com-deficiencia/. Acesso em: 15/04/2024

LEAL, Arthur. **Quase 70% das pessoas com deficiência no Brasil não concluíram ensino fundamental, e apenas 5% terminaram a faculdade.** O Globo, 2021. Disponível em: https://oglobo.globo.com/brasil/direitos-humanos/quase-70-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil-nao-concluiram-ensino-fundamental-apenas-5-terminaram-faculdade-25170593. Acesso em: 15 de abril de 2024.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MPPR. **Defesa dos direitos do idoso e da pessoa com deficiência.** 2018 Disponível em: https://site.mppr.mp.br/idoso-pcd/Pagina/CONCEITOS-DE-DEFICIENCIA acesso em 04 de set. de 2023.

MORANGAS, Vicente Junqueira. **Qual é a definição de pessoa com deficiência?** TJDFT, 2022, Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia Acesso em 03 de setembro de 2023

PCD.com.br. **Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes**, 2020. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html. Acesso em: 03/09/2023

SANTOS, Wederson Rufino dos. **Pessoas com deficiência: nossa maior minoria**. PHYSIS - Revista de Saúde Coletiva, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/physis/a/SDWpCmFGWGn69qtRhdqqGSy/?lang=pt#. Acesso em: 04 de set. de 2023.

SILVA, Filipe Augusto; RIBEIRO BRASIL, Deilton. **Direito das pessoas com deficiência à educação como um direito fundamental e humano**. Prisma Jurídico, vol. 18, núm. 2, 2019. Universidade Nove de Julho, Brasil. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/934/93464984006/93464984006.pdf. Acesso em: 04 de set. de 2023.

TRT. 5ª **Câmara determina que cota de PCD que implique risco à segurança aérea seja cumprida por intermédio de terceiros**. Tribunal Regional do Trabalho, Campinas, 2023. Disponível em https://trt15.jus.br/noticia/2023/5a-camara-determina-que-cota-de-pcd-que-implique-risco-seguranca-aerea-seja-cumprida Acesso em 04 de set. de 2023.

TST. **Direitos das pessoas com deficiência: tudo o que você precisa saber**. Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 04 de set. de 2023.