

AS MEDIDAS PROTETIVAS A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO GARANTIA DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO¹

THE PROTECTIVE MEASURES TO DISABLED PERSON AS GUARANTEE OF INCLUSION IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Luiza Taveira LEONI²

Maria Claudia Santana Lima de OLIVEIRA³

RESUMO

O referido Trabalho de Curso se insere na área de Direito do Trabalho, com o intuito de destacar as dificuldades que os deficientes encontram no mercado de trabalho, visto que a atual Constituição Federal Brasileira garante igualdade de tratamento perante à lei. No entanto, quando se trata de analisar a situação da maneira como ela realmente ocorre, acaba sendo um pouco diferente, principalmente quando se trata da realidade de um deficiente. Vários obstáculos são encontrados na busca por emprego, fato que a Constituição garante a eles, e que não é aplicado da forma adequada. Devido a diversas tentativas de inclusão social, mecanismos culturais e investimentos do Estado foram indispensáveis nessa luta por igualdade de tratamento e oportunidades, visto que foi uma conquista lenta e que ainda não foi finalizada. Como avanço tem-se a Lei das Cotas em que a legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Atualmente, muitos deficientes encontram dificuldades para ter uma vida independente, devido à falta de oportunidades, ficando assim

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021).

³ Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (1986) e mestrado em Direito pela Universidade de Franca (2002). Atualmente é Doutoranda em Direito pela Faculdade autônoma de Direito (FADISP), São Paulo/SP, professora titular da cadeira do Direito do Trabalho, no período noturno, da Faculdade de Direito de Franca. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho.

dependentes de familiares e amigos. Como objetivos desta pesquisa se destacam: tentar colocar aos olhos da sociedade o porquê deste tratamento; como esta *exclusão* ocorre; o que pode ser feito atualmente, para ter, futuramente, a resolução deste problema; e um estudo aprofundado sobre o mercado de trabalho e a inclusão do deficiente nele. Esse estudo foi feito através de pesquisas históricas aprofundadas acerca da evolução da inclusão do deficiente no mundo, e da leitura de doutrinas trabalhistas atuais. Tal pesquisa foi realizada pelo intermédio de doutrinas, livros, revistas, textos normativos e artigos científicos, conduzindo a um conhecimento antes inexistente sobre o assunto. Como resultados desta pesquisa vê-se que é de extrema importância o conhecimento aprofundado sobre a realidade atual do deficiente, a necessidade de conhecer sua evolução histórica para o entendimento de sua atual situação e a ineficácia parcial da lei quanto aos deficientes.

Palavras-chave: Inclusão; Deficiente; Acessibilidade.

ABSTRACT

The referred document is in the area of Labor Law, in order to show the difficulties that disabled people find in the job market, once the Federal Constitution guarantees equal treatment by the law. However when analyses how it really happens, it shows different, especially when is about the disabled reality. Many obstacles are found in the search for a job, something that the Constitution guarantees to them, and are not applied in the correct way. Due to several attempts at social inclusion, cultural mechanisms and government investments were more than necessary in this fight for equal treatment and opportunities, once it's a slow achievement and that has not yet been finalized. As an achievement has the Quota Law, in which the legislation established the obligation of companies with 100 or more employees fill a portion of their positions with people disabilities (art. 93, Law nº 8.213/91). Many disabled people today find difficult to live independently, due to lack of opportunities, becoming dependent of friends and family. The objectives of this research are: expose to society the reasons of this treatment; how does the exclusion happen; what can be done today to solve the problem in the future; and a depth study about the job market and the inclusion of the disabled in it. This study was done through in-depth historical research on the evolution of the disabled in the world, and reading current labor doctrines. The research was carried out by means of doctrines, books, magazines, normative texts and scientific articles, leading to previously nonexistent knowledge on the subject. As results of this research see that it is extremely important to have a thorough knowledge of the current reality of the disabled, the need to know its historical evolution to understand the current situation and the partial ineffectiveness of the law regarding the disabled.

Keywords: Inclusion; Disabled; Accessibility.

1 INTRODUÇÃO

Na atual realidade brasileira, são notórias algumas dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiências, sendo um assunto de extrema relevância, e que por muito tempo, não foi percebido, apenas deixado de lado, resultando em sérias consequências. Segundo o livro “A epopeia ignorada”, a sobrevivência das pessoas com deficiência no Brasil e também no mundo, tem sido, em grande parte dos casos, uma verdadeira epopeia. Essa sobrevivência nunca deixou de ser uma luta que na maioria das vezes era fatalmente ignorada pela sociedade, e também pelos Estados, como se fosse uma saga difícil que preferem desconhecer propositalmente.

A pesquisa em tela tem como objeto os direitos garantidos por lei das pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho, como são aplicados e quais barreiras que continuam a existir.

A inclusão no mercado de trabalho ainda é uma barreira que os deficientes se deparam com grande frequência. Visto que apesar de existir uma legislação que visa favorecer tal inclusão, ainda existem problemas como os de escolha, em que eles são tidos como últimas opções, o que reflete certo preconceito, ou a falta de acessibilidade necessária para que possam realizar suas atividades de forma adequada.

2 A EVOLUÇÃO DA CONDIÇÃO SOCIAL DO DEFICIENTE

Para entender o atual contexto em que o deficiente se encontra hoje no mundo e principalmente no Brasil, é necessária uma análise detalhada e cuidadosa sobre como o deficiente vem sendo tratado ao longo da história. Mais do que isso, deve-se analisar também a maneira como vem sendo visto, o olhar de fora, a maneira que uma pessoa considerada *normal* e a sociedade em si enxergam o deficiente.

Marilu Dicher em seu artigo *A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana* discorre acerca do direito à dignidade, à acessibilidade, do direito às condições proporcionalmente iguais, sobre como eles lutaram muito para se encontrarem acerca de tais direitos, pelo simples direito de serem considerados *peçoas e humanas*. Em seu texto, ela aborda a trajetória percorrida pelas pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, desde os primeiros registros arqueológicos de evolução do homem até a culminação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência⁴.

Nos inconstantes períodos históricos e nas civilizações que marcaram a evolução do homem, é notório que o deficiente enfrentou diversas formas de tratamento, vezes com respeito, normalidade, vezes com repúdio, extermínio.

Nos povos da História Antiga e Medieval, a deficiência, ainda mais quando ocorrida no nascimento de uma criança, era considerada como

⁴ Primeiro tratado internacional incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro sob o procedimento do parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

castigo dos deuses ou de forças superiores. Para as doutrinas religiosas contemporâneas, as deficiências, mesmo que adquiridas são vistas como previamente determinadas por forças divinas ou espirituais.⁵

A lei das XII tábuas permitia ao patriarca matar seus filhos que nascessem defeituosos; essa atitude era justificada por Sêneca da seguinte forma: “Nós matamos os cães danados, os touros ferozes e indomáveis, degolamos as ovelhas doentes com medo de que infectem o rebanho, asfixiamos os recém-nascidos mal constituídos; mesmo as crianças se forem débeis ou anormais, nós as afogamos: não se trata de ódio, mas da razão que nos convida a separar das partes sãs aquelas que podem corrompê-las”.⁶

Entre os hebreus, pelo fato da deficiência ser considerada um castigo divino, os deficientes eram proibidos de dirigir os serviços religiosos.⁷

Diferentemente da maioria dos tratamentos aos deficientes em diferentes povos e tempos, no espiritismo, certas deficiências causavam diferentes reações, essas positivas. Os hindus faziam reverências aos cegos, os estimulavam à prática de funções religiosas e acreditavam em uma maior sensibilidade interior da parte deles.

Santo Tomás de Aquino defendia a opinião que a deficiência não guardava qualquer tipo de relação com o pecado e com castigo divino.⁸

Influenciados pelo Cristianismo, na Idade Média, os senhores feudais davam abrigo e amparo aos doentes e portadores de deficiências.⁹

Em determinados povos, eram considerados possuidores de poderes sobrenaturais, tendo privilégios sobre verdades desconhecidas

⁵ GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Histórico e contexto contemporâneo. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf Acesso em: 24 abr. 2018.

⁶ ROSA, Daniela de Paula. Violência contra crianças com deficiência: A proteção à luz do Direito. Disponível em: http://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/daniela_rosa.pdf Acesso em: 08 mai. 2018.

⁷ PRADO, José Luiz Gonzaga do. A deficiência na ótica bíblica. Disponível em: <https://www.vidapastoral.com.br/artigos/temas-biblicos/a-deficiencia-na-otica-biblica/> Acesso em: 08 mai. 2018.

⁸ ALMEIDA, Juliano Ribeiro. A Pessoa humana como lugar teológico a partir de suas deficiências. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/reveleiteo/article/viewFile/21557/15806> Acesso em: 08 mai. 2018.

⁹ DICHER, Marilu.; TREVISAM, Elisaide. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b> Acesso em 12 mai. 2018.

pelos demais, e por esses motivos a comunidade os protegia. Foi no renascimento que o deficiente teve sua *condição humana* reconhecida.

Na França e Inglaterra, os deficientes contavam com a lei, que os defendia, dava-lhes tutores e curadores para que pudessem cuidar de seus bens. Henrique II, da França, instituiu, através de taxas obrigatórias, a assistência social aos deficientes.¹⁰

Com o passar do tempo, foi crescendo o ideal de proteção e inserção nos sistemas, de assistência por parte da sociedade, principalmente após as guerras, que deixaram danos irreparáveis.

Foi na Idade Moderna que surgiram condições instrumentais, como a invenção da cadeira de rodas, muletas, macas. A Revolução Industrial, por trazer consigo deficiências causadas por acidentes de trabalho e doenças profissionais, contribuiu para um crescimento e dedicação à habilitação e à reabilitação do deficiente ao trabalho.¹¹

Após as duas guerras mundiais, no século XX, vieram grandes incentivos e interesses na reabilitação de deficientes, para que os que foram mutilados durante as guerras, pudessem se manter depois dela, e a ausência de mão-de-obra refletia o insucesso na indústria. Durante a Segunda Grande Guerra, os portadores de deficiência foram sacrificados pelos nazistas, para que eles não gerassem descendentes com os mesmos defeitos. Um texto de 1942 reflete esse pensamento: “Todo deficiente mental, e sobretudo o imbecil leve é um criminoso em potencial que não tem necessidade de um meio ambiente favorável para desenvolver e exprimir suas tendências criminosas (...). Torna-se então indispensável que essa Nação adote leis sociais que assegurem que esses incapazes não propagarão a sua espécie”.¹²

¹⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho protegido do portador de deficiência. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_publicacao_divulgacao/doc_gra_doutrina_civel/civel%2063.pdf Acesso em: 14 jun. 2018.

¹¹ LOBATO, Beatriz Cardoso. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicação da lei de cotas. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1> Acesso em: 14 jun. 2018.

¹² NUNES, Sylvia da Silveira.; SAIA, Ana Lucia.; TAVARES, Rosana Elizete. Educação inclusiva: entre a história, os preconceitos, a escola e a família. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932015000401106&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em 23 jun. 2018.

2.1 CONCEITO DE DEFICIENTE

A questão terminológica, neste diapasão, em que se refere ao conceito de deficiente, é de altíssima importância, visto que o uso de linguagem ambígua, imprópria ou conflitante, dificulta a compreensão e prejudica a exposição metódica.

Atualmente, os termos e expressões que vêm sendo utilizados para designar as pessoas com deficiência são, em sua grande maioria, impróprios. Isso ocorre pelo fato de substantivar o que talvez pudesse ser considerado como adjetivo indesejável, e quase sempre, mal visto pela sociedade.

Em função dos diferentes termos expostos para defini-los, e das diversas formas e interpretações errôneas e falhas, questiona-se a expressão “pessoa com deficiência”, propondo, alternativamente, a expressão “pessoa com necessidades especiais”.

Destarte, conceitua-se um deficiente, uma pessoa com necessidades especiais, aquele que possui determinado tipo de falha em seu relacionamento com a sociedade, e não apenas a deficiência, a falta de algo em si.

A deficiência física refere-se a problemas relacionados ao comprometimento do sistema muscular e nervoso. É a alteração completa ou parcial dos segmentos do corpo humano, comprometendo, conseqüentemente, a função motora, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções, tudo em conformidade com os termos do art. 4º do Decreto nº 3.289/99.¹³

A deficiência sensorial, por sua vez, consiste na deficiência auditiva e na deficiência visual; tais deficiências se caracterizam pelo comprometimento, pela falta do sentido em questão. Sendo a auditiva, perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, podendo ser de vários níveis e graus, como diacusias leves, moderadas, severas e profundas; e a visual a “perda ou redução da capacidade visual em ambos

¹³ MACEDO, Paulo Costa Mosca. Deficiência física congênita e saúde mental. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582008000200011 Acesso em: 24 abr. 2020.

os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico”.¹⁴

No caso da deficiência mental, a Associação Americana de Deficiência Mental a define como “todos os graus de defeito mental devidos ou que levam a um desenvolvimento mental insuficiente, dando como resultante que o indivíduo é incapaz de competir, em termos de igualdade, com os companheiros normais, ou é incapaz de cuidar de si mesmo ou de seus negócios com prudência normal”. E a divide em quatro níveis: leve, moderada, severa e profunda, e suas causas podem ser pré-natais, como malformações; causas perinatais, como a prematuridade; e causas pós-natais, como infecções e desnutrição.¹⁵

Na Síndrome de Down, encontra-se a definição no que diz respeito aos superdotados, visto que ele não possui uma falta, e sim um excesso de cromossomas, o que o caracteriza como deficiente devido à dificuldade que esse apresenta em se relacionar e conviver com o resto da sociedade; é essa diferença que eles possuem que acaba dificultando sua integração ao meio social.

Desta forma, a deficiência acaba sendo considerada não como uma falta, ou um excesso, mas sim como a dificuldade em se integrar, em se relacionar com a sociedade, seja da maneira que for, seja pela deficiência física, como a falta de membros, ou mental, como uma pessoa com síndrome de down; o que eles possuem em comum é a dificuldade de serem parte da sociedade, como qualquer pessoa seria, essa é a deficiência.

3 NORMAS QUE AMPARAM O DIREITO DA PESSOA DEFICIENTE

No Brasil, o texto de lei que protegia as pessoas com deficiência, ficou pronto em 2006, sendo ratificado no ano de 2008, a convenção e seu protocolo, ou seja, ambos podem ser monitorados simultaneamente por

¹⁴ BRASIL Lei 13.146/ 2015 (Estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=432201 Acesso em 24 abr. 2020.

¹⁵ ROTTA, Newra Tellechea.; OHLWEILER, Lygia.; RIESGO, Rudimar dos Santos. Transtornos da Aprendizagem: Abordagem Neurobiológica e Multidisciplinar. São Paulo: Artmed. 2015.

todos os instrumentos de lei¹⁶. O Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, ou CONADE, teve a ideia de criar uma comissão temporária para a organização de encontros regionais, com a principal ideia de debater o Estatuto de pessoas com deficiência, sendo que o resultado desses encontros geraram um importante documento que foi publicado no ano de 2010, com pontos e aspectos que necessitavam de uma maior discussão no Estatuto¹⁷.

Assim, após longos períodos de insistência, o artigo 1 da lei 13.146 do ano de 2015, confirmava as correspondências com os compromissos internacionais assumidos, e ainda, instituía, oficialmente, a Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência, também conhecida popularmente como LBI¹⁸.

A LBI tem como principal função a de organizar em uma única lei nacional, os temas que estavam divididos entre outras leis, decretos e portarias, apesar de ter demorado a entrar, efetivamente, em vigor, a LBI também tem como contribuição a de regulamentar o uso da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência no país, principalmente com relação a temas relacionados à deficiência, baseados nos direitos humanos.

3.1 NORMAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

A Lei 8.213 de 1991, a Lei de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 93 obriga empresas que possuam mais de 100 empregados a contratarem pessoas com algum tipo de deficiência, na seguinte forma:

I – De 100 a 200 empregados	2%;
II – De 201 a 500	3%;
III-De 501 a 1.000	4%;

¹⁶ FRIEDRICH, W. R. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão**. XIII Seminário Internacional: Demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea e IX mostra internacional de trabalhos científicos, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872> . Acesso em: 20 abril 2020.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Rev. Bras. Educ. Espec. [online], vol. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf> . Acesso em: 20 abril 2020.

No decorrer da história, as pessoas com deficiência foram segregadas e excluídas do mercado de trabalho, assim como as demais deficiências, sendo sua inserção recente, basicamente após a criação da Lei nº 8213/1991, a Lei de Cotas. A referida Lei gerou gradativo destaque no contexto brasileiro após sua criação, no que se diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência na sociedade em geral, e, principalmente, no mercado de trabalho.

A Lei 8.213 de 25 de julho de 1991 que dispõe sobre cotas para deficientes em Empresas define como deficiente toda perda ou anormalidade de uma estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano, enquadrando-se dentro dessa definição as Pessoas com Síndrome de Down.

A lei está em perfeita consonância com o Decreto 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.¹⁹

O Brasil conta com uma legislação trabalhista que favorece a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante cotas ou até mesmos subsídios para as empresas contratantes.

O Estatuto das Pessoas com Deficiência (EPD) entrou em vigor no dia 3 de janeiro de 2016, conhecido também por Lei Brasileira de Inclusão, instituída pela Lei nº 13.146 no dia 6 de julho de 2015, depois de um trâmite de 12 anos no Congresso Nacional.

O Estatuto é considerado um marco legal para as pessoas com deficiência, por se tratar de diversos aspectos da vida daqueles que possuem algum tipo de limitação resultante de uma deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência considera deficiente pessoa que possua alguma barreira em sua participação e interação na sociedade em igualdade de condição com os demais cidadãos.

¹⁹ FREITAS, Danielli Xavier. Contratação de pessoas com deficiência: descumprimento gera dano moral coletivo. Disponível em: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/144984699/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-descumprimento-gera-dano-moral-coletivo> Acesso em: 25 jul. 2020.

Visando à inclusão social, garante condições de acesso a diversas áreas, como a da saúde, da educação, trabalho, cultura, dentre outras.

O ideal de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não se encontra aceito pelas organizações, por ser recente, ante as barreiras existentes e as poucas oportunidades de trabalhos a eles destinados.

Porém, apesar de a Lei exigir o preenchimento de porcentagem de seus funcionários, com funcionários que possuam alguma deficiência, sua aplicação não vem ocorrendo da maneira correta e esperada.

3.2 A ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Para se cadastrar a vagas de emprego na condição de PCD, faz-se necessário a apresentação de atestado médico reconhecido pelo Ministério do Trabalho, nos parâmetros estabelecidos pelo Decreto 5.296/2004, que reconhece as seguintes deficiências: visual, auditiva, motora e intelectual.²⁰

Por isso, as mudanças no espaço material das empresas se fazem fundamentais, como a instalação de elevadores com som, construção de rampas de acesso, adaptações de textos em braile, que são exemplos de ações efetivas de inclusão, as quais abrangem adaptações para inclusões das pessoas com deficiências físicas. Já para as pessoas com deficiências mentais e intelectuais exigem transformações organizacionais e culturais no ambiente da empresa.

A Lei 10.098/2000 estabelece normas para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, e torna obrigatória a adaptação das vias públicas, edifícios, meios de transportes e qualquer mobiliário urbano. Para as empresas com espaços físicos, essa lei é imprescindível nas orientações acerca das adequações necessárias para o uso de pessoas com deficiência. As empresas que não cumprirem as leis de acessibilidade serão multadas, os motivos das multas variam, e podem ser por falta de adaptação do espaço físico, inacessibilidade nos canais de comunicação e até mesmo por questões comportamentais.

²⁰ **Acessibilidade no trabalho:** além das rampas e elevadores. Disponível em: <https://bluevisionbraskem.com/desenvolvimento-humano/acessibilidade-no-trabalho-alem-das-rampas-e-elevadores/>. Acesso em: 17 jul. 2020.

Desta forma, para efetivo cumprimento da lei de acessibilidade, as empresas precisam estar dispostas também para o desenvolvimento da consciência sobre a diversidade e sua importância, a partir de uma educação sobre as diferenças.

4 BARREIRAS SOCIAIS EXISTENTES

A população deve ser responsável pelo desenvolvimento e colaboração da integração social em relação as pessoas mais necessitadas. Nesse sentido, expõe-se pontos de exclusão que existem na sociedade atual com relação as pessoas com deficiência.

4.1 A QUESTÃO DA EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Os trabalhadores encontram diversas exigências direcionadas a eles, e as pessoas com deficiência encontram grandes marcas do passado atribuídas a elas. Vem sendo construído, historicamente, um modelo de indivíduo perfeito, aquele que se enquadra em padrões estéticos, produtivos e mentais, que se torna o socialmente aceito. No entanto, o que fugir desses padrões aceitos pela sociedade, o que difere do “normal”, passa a ser visto como inferior e incapacitado.²¹

Ao analisar com mais profundidade a problemática em tela, nota-se que acontecem muitas fraudes na Lei de Cotas, apesar do trabalho árduo do Ministério Público do Trabalho em tentar combater esta prática.

Diversas empresas vêm sendo condenadas na justiça devido a contratação de “fantasmas com deficiência”, ou seja, empresas que contratam, de forma fraudulenta, pessoas com deficiências para cumprir o estabelecido pela Lei 8.213/1991. Em suma, as empresas contratavam trabalhadores com deficiência para ficarem em casa, para que conste

²¹ BORBA, Lucas. **RAIS 2018 – Profissionais com deficiência seguem à margem no acesso ao trabalho.** Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/rais-2018-profissionais-com-deficiencia-seguem-a-margem-no-acesso-ao-trabalho/> Acesso em: 09 jul. 2020.

apenas seu registro na empresa, para que essa ficasse regularizada nos moldes da Lei.²²

Procuram uma forma de preencher a porcentagem estabelecida, de forma ilícita as vezes, apenas pela regularização frente a legislação e não no caráter subjetivo que a Lei traz, da inclusão, da oportunidade.

Os maiores obstáculos enfrentados pelos deficientes ao serem contratados por empresas são o preconceito dos colegas de trabalho, a adaptação dos ambientes que muitas vezes não ocorre, e no caso de pessoas mudas e surdas a dificuldade se encontra na comunicação devido a falta de pessoas que possuem conhecimento em libras.

Em meio a tantas dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, muitos profissionais com deficiência acabam desistindo de buscar vagas de emprego para as quais estariam capacitados para exercer suas funções. Outro motivo é a falta de qualificação responsável pela exclusão desses profissionais.²³

A área de recursos humanos de grande parte das empresas também não se encontra bem preparada para a contratação de pessoas com deficiências, devido a falta de apoio e ajuda com adaptação de mobiliários e equipamentos, a falta de acessibilidade do local e geral e também falta de treinamento de gestores para trabalharem com diferenças.²⁴

4.2 DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO

O tipo de deficiência e seu nível de comprometimento é um aspecto que dificulta a contratação da pessoa com deficiência, pelo fato da necessidade de uma adaptação da função e ambiente de trabalho, pois de

²² Disponível em: <https://recordtv.r7.com/jornal-da-record/videos/para-burlar-a-lei-empresas-pagam-funcionarios-deficientes-para-ficar-em-casa-06102018> Acesso em 09 jul. 2020.

²³ Deficiente Online. Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html#:~:text=Segundo%20o%20presidente%20do%20conselho,com%20pessoas%20cegas%20e%20surdas Acesso em 23 jul. 2020.

²⁴ G1. **Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa.** Disponível em: g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html Acesso em 24 jul. 2020

acordo com as empresas, tais adaptações são geradoras de custo, o que encarece o produto ou serviço oferecido, diminuindo os lucros e consequentemente, sua competitividade no mercado.

As empresas ignoram a contribuição da sociedade na criação de barreiras para sua inserção, ignorando também o papel que teriam adaptando o ambiente para recebê-las. Esse tipo de comportamento e pensamento acarreta a segregação das pessoas com deficiência no espaço da empresa acessível a elas, ou ainda dificultando a permanência das mesmas no emprego, frustrando suas experiências de trabalho.²⁵

Muitos empregadores encontram desafios na hora de contratar pessoas com deficiência, como as dificuldades em atender as exigências da Lei e na hora de encontrar candidatos. Dificuldades, em sua grande maioria, presentes nos serviços prestados pelo próprio governo.

Os trabalhadores, devido a essas dificuldades, ao iniciarem o trabalho nas empresas, dificilmente nelas se mantêm, principalmente pelos obstáculos que o candidato encontra nas ruas para chegar até o local de trabalho. O transporte público de má qualidade, as vias públicas sem rampas, em mau estado de conservação e a ausência de semáforos para deficientes visuais são alguns exemplos que fazem o interesse do candidato em continuar trabalhando diminuir.

Áreas menos atrativas, como os segmentos de limpeza, são os que mais sentem dificuldades na hora de contratar profissionais com deficiência, por isso, muitos preferem continuar recebendo o auxílio da Previdência, que é o valor de um salário-mínimo, por ser mais vantajoso, em vez de ter que sair de casa e passar por diversas dificuldades, para receber em média, o mesmo valor.

Se o trabalhador com deficiência tivesse a possibilidade de complementar a sua renda através de outro trabalho, sem ter suspenso, por isso, o benefício da previdência, a procura, de pessoas com deficiências, ao

²⁵ LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas.** Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1> Acesso em 24 jul. 2020

mercado de trabalho, seria maior. Seria um incentivo ao trabalhador que busca por novas opções.²⁶

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa desenvolvida e dos dados analisados no seu decorrer, observou-se a importância do conhecimento histórico acerca dos deficientes, para um melhor entendimento e melhoramento de seu tratamento na atualidade. Observou-se a importância do estudo sobre a inclusão, as dificuldades encontradas, o suporte que a lei disponibiliza, e a maneira como seus direitos são ou não exercidos.

Os resultados evidenciam a respeito da inclusão tratada em tela, e como beneficia ambos os polos, quando feita da maneira correta. Trazendo benefícios para o empregador, para o ambiente de trabalho, e para o deficiente, que se sente parte de algo, se inclui em algo importante, se sente útil, e tem um melhor desenvolvimento, tanto em sua vida profissional, como também pessoal.

A respeito da inclusão, vê-se como é de extrema necessidade a adaptação de ambientes, não só o de trabalho, mas os ambientes públicos e seus transportes, para que eles consigam fazer o trajeto ao trabalho de forma fácil e segura, como se deve ser, e exercer suas funções de trabalho de forma efetiva, sem barreiras para que isso ocorra.

Restou comprovado, que, a inserção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo com todas as garantias, encontra-se restrita. Isto porque aqueles que possuem certo impedimento, seja de natureza intelectual ou física, tendem, de certa forma, a ficar em desvantagem no momento de contratação, em que os empregadores contratam aqueles que lhe trariam maior benefício, situação que, como mostrado na pesquisa, já foi provada.

Apesar da contratação dos deficientes oferecer a eles valor social e também pessoal, ela necessita ser realizada acompanhada de mudanças e providências efetivas no âmbito laboral, para que sua inclusão, no ambiente de trabalho e na sociedade, ocorra de maneira adequada e com sucesso.

²⁶ Jornal Santuário. **Contratação de Pessoas com Deficiência é desafio para empresas.** Disponível em: [HTTPS://www.a12.com/jornalsantuario/noticias/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-desafio-para-empresas](https://www.a12.com/jornalsantuario/noticias/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-desafio-para-empresas) Acesso em 25 jul. 2020

Destacou-se a importância da Lei de Cotas, combinada com programas de capacitação, que venham desde desempenhos funcionais, até aspectos comportamentais, melhorando e conferindo oportunidades para que seus relacionamentos interpessoais sejam saudáveis e respeitosos. O incentivo do Benefício da Prestação Continuada auxilia aqueles que além de possuir algum tipo de deficiência, possuem a renda baixa e fazem jus ao benefício, que é no valor de um salário mínimo. A questão de sua suspensão e não extinção, quando a pessoa com deficiência inicia um emprego é vista como uma melhora para que, pelo menos, aumente a procura por emprego, e para que após o término da relação empregatícia esse não fique desamparado financeiramente. A possibilidade de cumulação do benefício com o salário é algo a ser repensado, para que seja um incentivo ainda maior para buscarem empregos e nele se manterem.

Espera-se, assim, que mais barreiras sejam ultrapassadas, que a Lei de Cotas seja mais acessível para empregadores e empregados e que seja também devidamente respeitada e executada para que as pessoas com deficiência possam ter as oportunidades que lhes são de direito, podendo exercer suas atividades laborais, assumindo papéis ativos no contexto social, melhorando não só a qualidade de vida dessas pessoas, mas também a de seus familiares e da sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

Acervo Inclusivo. O legado de Emílio Figueira à inclusão brasileira. Clube de autores, 2019.

Disponível em:

https://books.google.com.br/books?id=X4_tDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Acesso em 06 jul. 2020;

Acessibilidade no trabalho: além das rampas e elevadores. Disponível em:

<https://bluevisionbraskem.com/desenvolvimento-humano/acessibilidade-no-trabalho-alem-das-rampas-e-elevadores/> Acesso em: 17 jul. 2020.

ALMEIDA, Juliano Ribeiro. A Pessoa humana como lugar teológico a partir de suas deficiências.

Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/reveleto/article/viewFile/21557/15806> Acesso em: 08 mai. 2020;

BARROSO, Luís Roberto. Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. In: SOARES, José Ronald Cavalcante (Coord.). Estudos de direito constitucional: homenagem a Paulo Bonavides. São Paulo: LTr, 2001. p. 319-342. [625749] SEN CAM STJ TJD TST STF 341.2 B699 EDC

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. Diferença entre a deficiência mental e a doença mental e a atuação do Ministério Público. Disponível em: <http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-343.html> Acesso em: 6 jul. 2020;

BRASIL, Constituição (1988). In: Vade Mecum Saraiva. 21ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016;

BORBA, Lucas. RAIS 2018 – Profissionais com deficiência seguem à margem no acesso ao trabalho. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/rais-2018-profissionais-com-deficiencia-seguem-a-margem-no-acesso-ao-trabalho/> Acesso em: 09 jul. 2020

CAOLI, Cristiane. 81% contratam pessoas com deficiência só ‘para cumprir lei’. Disponível em: <https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html> Acesso em 24 jul. 2020

CONGRESSO NACIONAL. Estatuto da pessoa com deficiência. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=432201 Acesso em 24 abr. 2020;

Deficiente Online. Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-arealidade-para-deficientes_news_184.html#:~:text=Segundo%20o%20presidente%20do%20conselho.com%20pessoas%20cegas%20e%20surdas Acesso em 23 jul. 2020

DICHER, Marilu.; TREVISAM, Elisaide. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b> Acesso em 12 mai. 2020.

Disponível em: <https://recordtv.r7.com/jornal-da-record/videos/para-burlar-a-lei-empresas-pagam-funcionarios-deficientes-para-ficar-em-casa-06102018> Acesso em 09 jul. 2020.

FAVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Declaração de Salamanca: 10 anos. Disponível em: <http://www.ame-sp.org.br/noticias/news/tenews56.shtm#:~:text=todas%20as%20escolas%20deveriam%20acomodar,%20e%20emocionais%20e%20linguagem%20e%20BC%20e%20ADsticas%20ou%20outras.&text=Muitas%20crianças%20e%20adolescentes%20experimentam%20dificuldades%20de%20algum%20momento%20de%20sua%20escolarização%20e%20de%20seus%20familiares>. Acesso em: 06 jul. 2020;

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho protegido do portador de deficiência. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_publicacao_divulgacao/doc_gra_doutrina_civel/civel%2063.pdf Acesso em: 14 jun. 2020;

FREITAS, Danielli Xavier. Contratação de pessoas com deficiência: descumprimento gera dano moral coletivo. Disponível em: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/144984699/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-descumprimento-gera-dano-moral-coletivo> Acesso em: 25 jul. 2020;

FRIEDRICH, W. R. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. XIII Seminário Internacional: Demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea e IX

mostra internacional de trabalhos científicos, 2016. Disponível em:
<<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872>>. Acesso em 20 abril 2020

G1. Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa. Disponível em:
www.g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html Acesso em 24 jul. 2020;

GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história no Brasil. Disponível em:
<http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil> Acesso em: 23 abr. 2020;

GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – histórico e contexto contemporâneo. Disponível em:
http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf Acesso em: 17 mai. 2020;

GONÇALVES, Nair Lemos. O Estado de Direito do Excepcional – IX Congresso Nacional de Federação das APE's, 1979;

Guia de rodas. 5 dicas para deixar seu escritório mais acessível. Disponível em:
https://guiaderodas.com/5-dicas-para-deixar-seu-escritorio-mais-acessivel/?gclid=Cj0KCQjwpNr4BRDYARIsAADIx9zKW2NaaDjPzYrhdkg7XKeFX2Ia8aA1YymxgBQMhFzomoE8_BGRby4aAq0TEALw_wcB Acesso em: 19 jul. 2020;

Jornal Santuário. Contratação de Pessoas com Deficiência é desafio para empresas. Disponível em:
<HTTPS://www.a12.com/jornalsantuario/noticias/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-desafio-para-empresas> Acesso em 25 jul. 2020;

LEANDRO, Karen dos Reis. Turismo e Acessibilidade: Um estudo sobre os atrativos turístico-culturais no município de Niterói-RJ. Disponível em:
<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/1350/1/241%20-%20Karen%20Leandro.pdf> Acesso em: 17 mai. 2020;

Lei de acessibilidade: como incorporar na minha empresa?. Disponível em:
<https://mgnconsultoria.com.br/lei-de-acessibilidade/> Acesso em: 17 jul. 2020;

Lei n. 8.213 de 25 de Julho de 1991. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/lei-n-8-213-leis-e-normas-conheca-as-leis-e-normas-para-o-trabalhador-deficiente__37.html Acesso em: 06 jul. 2020;

LOBATO, Beatriz Cardoso. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicação da lei de cotas. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1> Acesso em: 14 jun. 2020;

MACEDO, Paulo Costa Mosca. Deficiência física congênita e saúde mental. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582008000200011 Acesso em: 24 abr. 2020;

MELO, Sandro Nahmias. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. – São Paulo: LTr, 2004;

NEUMANN, Katiúscia.; ARGERICH, Eloísa Nair de Andrade. A situação da pessoa portadora de deficiência em relação à sociedade, ontem e hoje. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/730> Acesso em: 12 mai. 2020;

NIESS, Luciana Toledo Távora; NIESS, Pedro Henrique Távora. Pessoas Portadoras de deficiência no direito brasileiro. – São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003;

NUNES, Sylvia da Silveira.; SAIA, Ana Lucia.; TAVARES, Rosana Elizete. Educação inclusiva: entre a história, os preconceitos, a escola e a família. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932015000401106&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em 23 jun. 2020;

PEREIRA, Natal Alves França. A deficiência social é a principal barreira para as pessoas com necessidades especiais. Disponível em: <http://www.seatmobile.com.br/noticias/a-deficiencia-social-e-a-principal-barreira-para-as-pessoas-com-necessidades-especiais.html>. Acesso em: 20 abr. 2020

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: como se preparar?. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-como-se-preparar/> Acesso em: 19 jul. 2020;

PESSOA COM DEFICIÊNCIA, Estatuto da Pessoa. In: Vade Mecum Saraiva. 21ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016;

PRADO, José Luiz Gonzaga do. A deficiência na ótica bíblica. Disponível em: <https://www.vidapastoral.com.br/artigos/temas-biblicos/a-deficiencia-na-otica-biblica/> Acesso em: 08 mai. 2020;

RIBAS, João B. Cintra. O Que são pessoas deficientes. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1985;

ROSA, Daniela de Paula. Violência contra crianças com deficiência: A proteção à luz do Direito. Disponível em: http://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/daniela_rosa.pdf Acesso em: 08 mai. 2020;

ROTTA, Newra Tellechea.; OHLWEILER, Lygia.; RIESGO, Rudimar dos Santos. Transtornos da Aprendizagem: Abordagem Neurobiológica e Multidisciplinar. São Paulo: Artmed. 2015;

Sensibilidade e acessibilidade. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/sensibilizacao-e-acessibilidade-no-mercado-de-trabalho-de-pcd___330 Acesso em: 19 jul. 2020;

SILVA, Otto marques da. A epopeia ignorada, a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo, CEDAS. 1987.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Rev. Bras. Educ. Espec. [online], vol. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>. Acesso em: 20 abril 2020

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues.; LEITE, Lucia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717> Acesso em: 09 jul. 2020;

WUO, Andrea Soares. A construção social da Síndrome de Down. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492007000100002 Acesso em
24 abr. 2020;