

DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

LABOR RIGHTS OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Jeferson Carvalho Mateus (SOBRESP)¹

Áustria Régia Rezende dos Santos Costa (UEG)²

Pâmela Oliveira Chaveiro Silva (FASUG)³

Susy Adelina Mateus⁴

RESUMO: A pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, assim, em interação com uma ou mais barreiras podendo obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, porém é necessário a igualdade de condição no mercado de trabalho. A cizânia da inclusão das pessoas portadoras de deficiências na esfera trabalhista é um tema conhecido a muitos anos, porém pouco abrangido pela sociedade. Atualmente, é crucial um certo percentual de cargos e empregos públicos para estes, mesmo encontrando desafios e obstáculos que dificultam essa implementação dos direitos, sendo proibido qualquer tipo de discriminação. O objetivo desta pesquisa é demonstrar a importância da inserção dos portadores de deficiências no ramo trabalhista, apresentando a necessidade da valorização e o devido respeito e suas peculiaridades às pessoas com deficiência. Para alcançar essa proposta será realizada uma pesquisa de revisão bibliográfica, pois tem como finalidade responder o problema proposto, que será amparado pelos seguintes recursos: livros, códigos, jurisprudências, dentre outras. O propósito deste trabalho é destacar a dificuldade em que as pessoas com deficiência enfrentam ao procurar emprego e provocar uma reflexão dentre as possibilidades de solução deste problema, assim contribuído com o debate sobre a

¹ Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente (PPG STMA) da Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica. (2023 em andamento) Mestre em Mestrado em Gestão, Educação e Tecnologia pela Universidade Estadual de Goiás (2022). Mestre em História Cultura pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2012). Especialização em Gênero e Diversidade na Escola – GDE, pela Universidade Federal de Goiás (2015). Especialização em Letramento Informacional: Educação para Informação, pela Universidade Federal de Goiás (2015). Especialização em Direitos Humanos da Criança e Adolescente – DHCA, pela Universidade Federal de Goiás (2015). Especialização em História e Cultura Afro-Brasileira e Africana pela Universidade Federal de Goiás (2016). Especialização em Educação Física Escolar - EFE pela Universidade Federal de Goiás (2016). Especialização em Arte Educação Intermediática Digital, pela Universidade Federal de Goiás (2016) Especialização em Formação Docente Interdisciplinar: Diversidades Goianas, pela Universidade Estadual de Goiás (2016). Graduado em História pela Universidade Estadual de Goiás (2010). Graduado em Pedagogia pela Universidade Norte do Paraná (2016). Coordenador Pedagógico Municipal de São Miguel do Passa Quatro – GO. Coordenador da CPA, professor e orientador da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG. E-mail: mateusjeferson@hotmail.com

² Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), Complementação Pedagógica para Graduados não Licenciados pelo Instituto Federal de Goiás (IFG); Especialista em Direito Administrativo Contemporâneo pela Faculdade de Ensino Superior do Centro do Paraná (UCP/IDAG). Professora na Universidade Estadual de Goiás (UEG), atua no curso de Direito, ministrante das disciplinas Direito Civil I, Direito do Trabalho I, Direito Constitucional II e Teoria Geral do Estado e Ciência Política. E-mail: austriaregia@hotmail.com

³ Graduada do Curso de Direito da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG. E-mail: pamela_oliveiraa1@outlook.com

⁴ Mestra pela Faculdade de Inhumas. (FACMAIS). Professora da Rede Municipal de Ensino de São Miguel do Passa Quatro – GO. E-mail: lksmateus@hotmail.com

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

construção de uma sociedade mais igualitária no âmbito das relações de trabalho, dessa forma consumando o direito de todos a uma vida digna e plena.

PALAVRAS-CHAVES: Pessoa com deficiência. Igualdade. Discriminação. Direitos. Inclusão social.

ABSTRACT: *A person with a disability is one who has a long-term impairment of a physical, mental, intellectual or sensory nature, thus, in interaction with one or more barriers that may obstruct their full and effective participation in society, but equal conditions in the market are required. of work. The hustle of the inclusion of people with disabilities in the labor sphere is a topic known for many years, but little covered by society. Currently, a certain percentage of public positions and jobs is crucial for them, even though they face challenges and obstacles that hinder the implementation of rights, and any type of discrimination is prohibited. The objective of this research is to demonstrate the importance of the insertion of people with disabilities in the labor field, presenting the need for appreciation and due respect and their peculiarities to people with disabilities. To achieve this proposal, a literature review research will be carried out, as it aims to answer the proposed problem, which will be supported by the following resources: books, codes, jurisprudence, among others. The purpose of this work is to highlight the difficulty that people with disabilities face when looking for a job and to provoke a reflection among the possibilities of solving this problem, thus contributing to the debate on the construction of a more egalitarian society in the scope of work relations, thus consummating everyone's right to a dignified and full life.*

KEYWORDS: *Person with disability. Equality. description. rights. Social inclusion.*

Introdução

Este trabalho tem como finalidade discutir os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho. Dessa maneira apresentando as dificuldades que possam enfrentar para inserção na sociedade, pois deve ser lembrado que a deficiência é uma condição da própria pessoa, não podendo ser analisada como uma anormalidade.

À vista disso, a pessoa com deficiência é aquela que têm impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais possam impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições.

Conforme preconiza o artigo 93 da lei 8.213 de 1991, as empresas a partir de 100 funcionários precisam separar um percentual de no mínimo 2% e máximo de 5% dos cargos para as pessoas com deficiência, sendo proibido qualquer tipo de discriminação, principalmente no tocante a salário. Em face do cenário atual, o foco maior deste trabalho é demonstrar a necessidade da inclusão das pessoas com deficiências na área trabalhista, pois todos são iguais diante de seus direitos e deveres, sendo uma forma de inserção na sociedade.

Dessa forma, abordaremos a proteção legal ao trabalho da pessoa com deficiência, no ordenamento jurídico brasileiro, analisando todas as formas de melhoria, e as garantias fundamentais e a proteção infraconstitucional. Demonstrar que não basta só criar as leis para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho, é preciso que elas sejam respeitadas e cumpridas.

O cumprimento das normas e o devido respeito é garantido a todas as pessoas através da Constituição Federal e das Leis criadas para realizar uma inclusão social, porém nem sempre é cumprida. Devido a esse problema, as pessoas com deficiência têm uma grande dificuldade de serem implementadas no mercado de trabalho devido a falta de interesse dos líderes das empresas e pela falta de divulgação por parte do Estado sobre os meios necessários para as limitações das pessoas com deficiências

É importante relatar que deve ser implementada, na vida de cada cidadão, a necessidade de conhecer e reconhecer que a contratação das pessoas com deficiência é algo comum e necessário, que não se pode discriminar uma pessoa por sua deficiência, devendo ter mais empatia, fazendo com que uma atitude de respeito se torne algo normal entre todos, garantindo assim a igualdade entre todos dentro da sociedade.

Devemos destacar que o tema abordado é de suma importância para esclarecer os direitos e suas respectivas necessidades, pois não se pode excluir pessoas que são capazes de produzir e ter habilidades iguais às demais pessoas. Todos devem ter a oportunidade de se desenvolver e de demonstrar seus talentos independente de suas deficiências físicas, mentais e entre outras.

As leis foram criadas com base na Constituição Federal de 1988 buscando garantir direitos às pessoas com deficiência, onde as normas e valores buscam a proteção, o amparo e a inclusão. Esses direitos se baseiam no princípio da igualdade, em que todos devem ter condições de participar de forma ativa na sociedade.

A pesquisa desenvolvida foi do tipo bibliográfica, que teve como objetivo discutir a questão dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, suas dificuldades e como ele é tratado no ordenamento jurídico brasileiro, analisando o que já foi implementado nas normas e o que precisa ser melhorado dentro da sociedade para que estes possam exercer seus direitos plenamente.

A pesquisa estruturou-se em uma discussão sobre o conceito da deficiência conforme as leis; como vem sendo a evolução histórica da inclusão das pessoas com deficiência no âmbito trabalhista; a legislação que visa essa proteção; a inclusão sempre com olhar voltado ao que preceitua os princípios entabulados na nossa Constituição Federal; suas dificuldades e meios para chegarmos a uma solução digna e justa.

Assim, possibilitando também uma percepção mais ampla para todas as pessoas, a respeito do tema e todo conhecimento adquirido através desse estudo, poderá ser usado a fim de auxiliar na criação e aperfeiçoamento dos direitos das pessoas com deficiência, seja ela, física, mental, intelectual ou sensorial.

Deve-se pensar na conscientização social sobre a importância da inclusão e do tratamento justo e adequado para essas pessoas. Assim, conseguiremos tornar a nossa sociedade mais inclusiva, fortalecendo os valores democráticos e contribuindo para um mundo menos desigual.

Conceito Legal de Deficiência

Podemos compreender que deficiência é qualquer condição física ou psicológica, que faz com que a pessoa afetada pela condição, tenha dificuldades para produzir atividades consideradas corriqueiras ao seu redor.

Adotando, com base no Decreto 3.298/99, podemos analisar alguns conceitos legais necessários à maior conhecimento do tema e suas formas de aplicá-las conforme a lei, de maneira a eliminar qualquer dúvida quanto ao significado das palavras básicas, tem-se o seguinte:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

Com base na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, é considerado que a deficiência não está na limitação física da pessoa, mas sim na relação que ela possui com o meio que coexiste, de forma que assim tende a impedir sua ampla participação na sociedade.

Importante frisar que a respectiva deficiência pode ter relação a condições existentes no nascimento, que podem dessa forma afetar as funções do ser humano mais tarde na vida adulta. Assim, pode ser afetado a cognição, referente a memória e aprendizado, a movimentação, visão, audição e várias outras áreas.

Podemos citar Vianna (2009, p 213) em seu livro que diz:

Consideram-se pessoas portadoras de deficiência aquela que apresenta perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Esse conceito vem sendo relativamente restabelecido pela sociedade devido a sua evolução diária, acompanhando as mudanças que estão sendo feitas no dia a dia, conseguindo assim suas próprias conquistas. A remota antiguidade utilizava várias expressões que eram criadas para defini-los, isso devido ao descaso com tais pessoas.

As pessoas com deficiência já foram classificadas como incapacitadas, inválidas, e portadores de deficiência, no entanto, hoje essas terminologias já não são mais cabíveis e são consideradas inadequadas, dessa forma, o termo correto é pessoa com deficiência.

A lei 13.146, de 6 de julho de 2015, conceitua a expressão pessoa com deficiência:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Como se pode notar, essas normas servem para consolidar as mudanças no contexto global. Assim fazendo com que o agente restritivo seja o ambiente em que o ser humano está inserido e não da deficiência em si, pois este não significa a existência de um adoecimento.

Legislação de proteção às pessoas com deficiência

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

Foi somente após a promulgação da Constituição de 1988 que surgiram maiores garantias à proteção das pessoas com deficiência, foi através de debates que os deficientes e seus representantes conseguiram exigir seus direitos. (BRAGA, 2005).

No artigo primeiro da Constituição é possível identificar alguns dos princípios que protegem as pessoas e nesse aspecto incluem-se as com deficiência. O inciso III da Constituição de 1988 tem forte defesa nesse sentido, pois o conceito é a proteção da dignidade da pessoa humana, ou seja, toda e qualquer pessoa sem distinção.

Vale destacar que além deste princípio, a Constituição trouxe também o princípio da livre iniciativa e os valores sociais do trabalho, senão vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político (BRASIL, 1988).

Este princípio declara que mesmo com algumas limitações descritas como deficiência, esta pessoa terá o direito ao trabalho, sendo garantido suas cotas até mesmo em concursos públicos. A Constituição Federal de 1988 tem se mostrado referência no segmento de proteção e inclusive é base para todas as normas infraconstitucionais como por exemplo a lei 7.853 de 1989 que cuida exclusivamente sobre os direitos da pessoa com deficiência.

Nesse sentido é importante destacar o que menciona o artigo 2º da lei 7.853:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

No mesmo sentido que a Constituição garante os direitos de todos, a Lei 7.853 foi criada no sentido de melhorar e descrever com detalhes todos os direitos que a pessoa com deficiência possui, para que dessa forma, todos possam ter acesso a informação e consigam fazer uso destes direitos no seu dia a dia. O artigo 2º traz os principais direitos, tais como educação, saúde e trabalho, direitos que são de todos, mas que o legislador se viu necessário destacar. O direito ao trabalho é uma garantia de todos os indivíduos, as pessoas com deficiência também têm esse direito. (Soraya Regina, 2003).

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

Ainda quanto aos direitos da pessoa com deficiência, trago em especial o direito à previdência social, pois com base nos recursos públicos e impostos recolhidos, é possível estabelecer fundos suficientes para garantir o direito à previdência social e demais benefícios, pois em casos específicos, a pessoa com deficiência não pode fazer uso do direito ao trabalho e muita das vezes se vê incapacitada, podendo nesse caso pleitear o direito a aposentadoria por doença.

Dessa forma, a Lei Complementar 142, de 2013, regulamentando o §1º do artigo 201 da Constituição Federal de 1988, trata da aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS que traz regras especiais de aposentadoria para pessoas com deficiência.

Em relação à competência para tratar do assunto dos direitos das pessoas com deficiência, ficou-se firmado que todos os entes federativos possuem competência legislativa, é o que menciona o artigo 23 e 24 da Constituição Federal.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...]. II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: [...]. XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988).

Nesse aspecto, cabe a todos os entes federativos o dever de cuidar e manter a proteção de toda e qualquer pessoa com deficiência, ficando determinado que os mesmos deverão criar mecanismos e leis para ajustar e melhorar o convívio social destas pessoas.

Dessa forma, conforme o artigo 196 da Constituição da República determina que:

Artigo 196: a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Destarte, mencionar que ao município também compete legislar sobre saúde, assistência pública de forma a suprir, ou seja, suplementar aquelas leis que já foram trazidas pela União, Estados e o Distrito Federal.

Com base no artigo 138, letra “a” da Constituição Federal do ano de 1.934, sobre os deveres da União, dos Estados e Municípios dispõe:

Art. 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar. A Carta de 1.937 mantém no artigo 127 a mesma regra anterior. (BRASIL, 1934, online)

Ao que podemos observar quanto ao Direito Público em seu artigo 37 da Constituição, fica obrigatório a separação de vagas destinadas aos cargos públicos as pessoas que possuem deficiência.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988).

Conforme analisado no artigo acima da Lei Maior, é evidente os princípios em que a referida Administração Pública vem tratando, onde possuem a faculdade de interligar seus diversos institutos de forma que não ocorra contradição na sua legislação.

Tipos de deficiência reconhecidas pelo Brasil

Deficiência é o substantivo atribuído a toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Refere-se, portanto, à biologia do ser humano. (SILVA, 2010)

Nas palavras de Wladimir Novaes Martinez (2009), deficiência é: inaptidão parcial ou total, provisória ou permanente do ser humano de prover as necessidades pessoais ou sociais, em virtude de insuficiência de ordem fisiológica ou psicológica, congênita ou adquirida no curso de sua vida.

É nomeado deficiente todo aquele que tem um ou mais problemas de funcionamento ou falta de parte anatômica, embargando com isto dificuldades a vários níveis: de locomoção, percepção, pensamento ou relação social, como podemos analisar conforme a Lei nº 12.439 de 2011.

A pessoa pode ser portadora de deficiência única ou de deficiência múltipla, as várias deficiências podem agrupar-se em quatro conjuntos distintos, sendo eles: Deficiência visual, Deficiência motora, Deficiência mental, Deficiência auditiva e Paralisia cerebral que é referendado pelo Decreto n.3.298/99 que define esta categoria como associação de duas ou mais deficiências (art.4, V).

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

De acordo com os critérios da organização Mundial da Saúde (OMS), a deficiência visual é a perda ou restrição da capacidade visual em ambos os olhos, podendo ser em caráter definitivo, onde tem a possibilidade de ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e com o tratamento clínico ou cirúrgico. Entre os deficientes visuais, podemos ainda distinguir os portadores de cegueira e os de visão subnormal que estão classificados dentro desta categoria.

Conforme a Lei nº 10.690 de 10 de junho de 2003, a deficiência física ou também chamada de motora é uma limitação ao desenvolvimento do ser humano, onde quase sempre os problemas começam a afetar o cérebro ou o próprio sistema de locomoção, assim levando o indivíduo a ter grandes dificuldades no movimento ou até mesmo levando a ter uma paralisia nos membros do corpo.

A deficiência mental de acordo com a AAMR (Associação Americana de Deficiência Mental) é o nome que se é classificado toda pessoa que possua problemas que ocorrem no cérebro e levam a um baixo rendimento, mas que não afetam outras regiões ou áreas cerebrais.

A deficiência auditiva é conhecida como surdez, que consiste na perda parcial ou até total da capacidade de ouvir que depende do seu nível e grau, fazendo com que o indivíduo apresente um problema auditivo. A audição é muito importante, pois é o primeiro sentido a ser apurado, através do diálogo da mãe com o seu bebê, dos novos sons, do conhecimento do mundo que nos rodeia.

Partilhando de todo esse procedimento de inclusão social, de acordo com o Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, é considerado pessoa com deficiência:

Art. 3 Para os efeitos deste Decreto considera-se:

- I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
- III incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Com base na descrição sobre os segmentos de deficiência, podemos extrair que o inciso primeiro deste Decreto traduz a palavra deficiência em termos gerais como algo diferente do padrão no sentido humano, pois existe uma predeterminação de como o ser humano deve

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

nascer, entretanto é possível existir alteração na estrutura, função psicológica ou incapacidade devido a má formação genética ou devido há alguma substância no organismo da genitora.

No inciso dois do artigo terceiro ainda do Decreto 3.298 de 1999, podemos dizer que a deficiência permanente é aquela em que não há possibilidade de reversão, devido à perda do prazo para o tratamento de uma doença ou até mesmo devido a um acidente que ocasionou mudanças ao ser humano e que seria necessário algum tipo de intervenção para que se obtivesse êxito na busca pelo padrão do contexto humano amplo.

Outrossim, em seu inciso três, trata-se de uma pequena incapacidade para se socializar com terceiros e que restou necessário o auxílio de outros equipamentos criados para suprir as necessidades da pessoa e que ajude no desenvolvimento das atividades do cotidiano.

Com base nos tipos de deficiência que são reconhecidos no Brasil, podemos citar o artigo 4º que muito bem descreve em que situações a pessoa com deficiência pode se classificar:

Art.4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

No tocante à deficiência física, não há muito que se extrair, pois a palavra "física" é autoexplicativa no quesito a perda de função ou parte dela que tenha acarretado o impedimento da função do corpo humano e que esse bloqueio físico conduza dificuldade em desenvolver atividades que muito das vezes seria simples para o ser humano que não seja portador de alguma deficiência.

Dificuldades das pessoas com deficiências para conseguir emprego

Podemos dizer que em uma análise histórica, entende-se que as pessoas com deficiência eram segregadas, ou seja, rejeitadas e menosprezadas para o mercado de trabalho, pois aos olhos da sociedade estes não tinham uma certa utilidade. Com a evolução do ser humano e a aplicabilidade das leis em defesa e proteção das pessoas com qualquer deficiência é que o termo vem sendo desmistificado, sendo interessado tanto o ramo público quanto o privado em contratar esse tipo de mão de obra, a fim de proporcionar a igualdade entre todos.

Conhecer a visão que o empresário tem sobre o trabalho da pessoa com deficiência também deve fazer parte do processo de compreensão das dificuldades que essa população enfrenta para ocupar um espaço no mercado de trabalho, já que, por força da lei, ele acaba sendo obrigado a reservar-lhe um percentual de vagas (TANAKA E MANZINI, 2005, p.275).

É importante ressaltar que mesmo com projetos, leis e movimentos para explicar essa igualdade, ainda é notório a discriminação e preconceito com as pessoas que possuem deficiência. De modo geral, é relevante destacar que só o tempo fará com que as mudanças surtam efeitos, pois com a aplicação da igualdade nas escolas, sendo ensinado às crianças desde pequenas, isso tende a ter uma mudança que será realmente vista no futuro próximo.

De acordo com o Censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui o percentual de 23,9% da sua população com alguma deficiência, seja ela visual, auditiva e motora, esse percentual representa mais precisamente o total de 45.623,910 pessoas com alguma deficiência, nesse aspecto podemos entender que a realidade brasileira é grande quanto a quantidade de pessoas que precisam ter resguardados o seu direito de modo geral e é claro no sentido trabalhista.

Vale destacar que o referido censo fez uma abrangência para questionar e receber respostas quanto a deficiência visual, auditiva, motora e deficiência mental ou intelectual. Esse estudo foi capaz de discriminar as regiões, sendo a divisão: 9,7% na região Sudeste, pois existe uma grande massa populacional, logo em seguida a região Nordeste com 7,4%, região Sul com 3,2%, região Norte com 1,9% e Centro Oeste com 1,7%.

Nesse sentido, é correto afirmar que com os números apurados no Censo de 2010, a quantidade populacional de pessoas com deficiência no Brasil é muito alta e a tendência é aumentar devido às novas doenças que surgiram. Por esse motivo é que vemos diversos

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

programas e leis no sentido de proteção e inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de mercado.

Com este alto número de pessoas com deficiência que buscam ser inseridas no ambiente de trabalho, vale dizer que além da nossa Constituição Federal, foi criada algumas importantes leis que foram citadas em tópicos anteriores, tais como Lei nº 8.213/1991 que dispõe sobre Planos e Benefícios da Previdência Social, Decreto nº 3.298/1999 que dispõe sobre a Política Nacional e Integração da Pessoa Portadora de Deficiências e também a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiências).

O artigo 93 da lei 8.213/1991 garante que a empresa com 100 ou mais empregados fica obrigada a preencher com 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I** - até 200 empregados.....2%;
- II** - de 201 a 500.....3%;
- III** - de 501 a 1.000.....4%;
- IV** - de 1.001 em diante.5%.

Vale destacar que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no ano de 2015 em parceria com o Ministério da Saúde, foi apontado um percentual de 6,2% da população brasileira que possui algum tipo de deficiência e que é comum em pessoas até os 60 anos de idade. Diante desta pesquisa ficou identificado os tipos de deficiência que são mais comuns, sendo as do tipo física, auditiva, visual e múltipla que estão à procura de conquistar uma vaga no mercado de trabalho.

De acordo com Mesquita (2010), em todas as localidades existem diversas barreiras para as pessoas com deficiência, com isso, vale destacar que uma das maiores dificuldades que as pessoas que estão a procura de emprego e que possuem alguma deficiência retratam é a forma como as empresas não estão adaptadas adequadamente para a locomoção dentro do local de trabalho, como rampas e alargamento de portas, além do excessivo grau de discriminação e preconceito que é disseminado entre os colegas dentro da empresa.

Estratégias que podem contribuir para a inclusão no mercado de trabalho

Em síntese é possível verificar que a empresa se torna obrigada a ter em seu quadro de funcionários um percentual fixado para conter as pessoas com deficiência, a fim de cumprir a lei e realizar a inclusão social. Outrossim, no artigo 93 § 2º da Lei 8.213 de 1991 declara que as empresas poderão ser fiscalizadas pelo Ministério de Trabalho e Emprego, a fim de verificar se existe o cumprimento do que a lei determina no sentido da inclusão do percentual de pessoas com deficiência.

Existe uma pequena brecha no quesito fiscalização, pois não são todas as cidades em que se faz possível a rigidez nesse cumprimento da fiscalização pelos órgãos responsáveis, o que deixa espaço para que os empregadores deixem de contratar pessoas com deficiência com base na justificativa de que estas pessoas não possuem experiência profissional para assumir tal responsabilidade.

Dentre as estratégias e oportunidades para a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente trabalhista podemos citar a Lei de Cotas nº 8.213/91 que vem proporcionando as pessoas com deficiência mais direitos e garantias, trazendo uma possibilidade maior de alcançar um espaço no mercado de trabalho livre de qualquer discriminação.

Outra diretriz que deve ser observado e praticado é o estudo nas escolas desde o ensino fundamental com o conhecimento de que não se deve discriminar nenhuma pessoa por possuir alguma deficiência ou ter algum pensamento diferente, conforme o art 4º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Deste modo, fazendo com que haja uma mudança na comunidade e ajude a tornar pessoas mais humanas.

A importância da educação diante deste cenário nas escolas parece ser consenso entre vários autores, por fim a educação, segundo Padilha (2007), é condição para o desenvolvimento e se dá num processo contínuo desde o nascimento do indivíduo. A escola, pois, “deve garantir a oportunidade de maior integração nos relacionamentos com os outros, visando à formação de um cidadão” (SAAD, 2003).

A palavra que pode resumir um pouco dos problemas das pessoas com deficiência é “empatia”, as empresas deveriam elaborar e implementar uma cultura de empatia, fazendo com que os funcionários e colaboradores através do conhecimento sobre as limitações de cada pessoa com deficiência possua mais respeito.

É necessário que dentro das empresas haja uma capacitação e que todos sejam incluídos nesse período de aprendizado, fazendo com que se torne um meio de inclusão e o principal que

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

é fortalecer e melhorar a mentalidade dos gestores, pois é a partir deles que é seguido todo o exemplo do dia a dia.

Considerações finais

Os direitos das pessoas com deficiência são normas e valores que buscam a proteção, o amparo e a inclusão das pessoas com impedimento de natureza física, moral, intelectual ou sensorial. Esses direitos se baseiam no princípio da igualdade, em que todos devem ter condições de participar de forma ativa na sociedade. Diante de tal fato, essa pesquisa se mostrou importante para auxiliar as pessoas a terem mais empatia e solidariedade com quem possui alguma deficiência.

Os direitos e conquistas das pessoas com deficiência no Brasil fizeram-se possíveis através das políticas de inclusão social, tendo como principal referência a Constituição Federal de 1988 que garante às pessoas com deficiência diversos direitos, tendo como objetivo principal a busca constante da igualdade com as outras pessoas.

A pesquisa demonstrou como as pessoas com necessidades possuem dificuldades de conseguir ocupar cargos dentro das empresas, principalmente aos cargos de liderança, devido ao grande preconceito que está enraizado dentro da sociedade. A porcentagem dos trabalhadores com deficiência que dominam posição de liderança é muito baixa, sendo que o maior percentual se concentra em cargos de baixa valorização.

Um dos âmbitos mais desafiantes para a garantia da justiça e da igualdade é a plena integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que mesmo sendo reconhecido como um direito básico pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e pela Constituição, o acesso ao trabalho é dificultado principalmente pela estrutura organizacional e funcional do ambiente de trabalho, que muitas vezes não está apto para atender as necessidades das pessoas com deficiência.

Dessa forma, o acesso à educação e à qualificação profissional são essenciais, tendo sido fator preponderante no processo de inclusão das pessoas com deficiência ao obter êxito para conseguir uma colocação profissional, mesmo com vários desafios e obstáculos que dificultam a implementação dos direitos dessas pessoas.

Nesse sentido, podemos sugerir melhores cargos e salários para as pessoas com deficiência, pois todos devem tentar buscar conseguir cidadania e dignidade. Assim, as pessoas

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

com deficiência não podem mais ser o grande prejudicado e que a sociedade possa oferecer condições que comportem suas características particulares de forma digna.

Diante de todas as normas e fundamentações já expostas no presente trabalho, é possível extrair que a principal atitude da sociedade e do poder público deve ser sempre de atender a prioridade de todas as pessoas com deficiência. E com um olhar mais atento sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do mercado de trabalho fica mais fácil construir uma sociedade mais justa e digna.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Pérola Melissa V. **Direitos do Idoso.** São Paulo: Quartier Latin, 2005 Disponível em http://conselho.saude.gov.br/web_sus20anos/20anossus/legislacao/constituicaofederal.pdf. Acesso em 10 jan. 2020.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos Do Brasil (de 16 de julho de 1934).**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Estatuto da pessoa com deficiência (2015). Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência:** Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência Câmara dos Deputados. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao__pessoa__deficiencia.pdf, Acesso 01 dez. 2022.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso 01 dez. 2022.

DHANDA, Amita. Construindo um novo léxico dos direitos humanos: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências. **Sur Revista Internacional de Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/7JddmytChKKbq8JD5RQd9jv/?lang=pt>. Acesso em 10 jan. 2020.

IBGE. **Censo Demográfico 2010.** Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf Acesso em 01 dez. 2020.

MATEUS, Jeferson Carvalho; COSTA, Áustria Régia Rezende dos Santos; SILVA, Pâmela Oliveira Chaveiro; MATEUS, Susy Adelina. **DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

LANCILLOTTI, Samira Saad P. **Deficiência e trabalho:** redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003. 111p.

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. **Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência Análise da Lei no 13.146/2015.** Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf. Acesso em 10 jan. 2020.

LUCKASSON, R et. **Al Mental retardation: definition, classification and systems of supports.** 9. ed. Washington, AAMR, cl1992, 1997.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Os deficientes no Direito Previdenciário.** São Paulo, LTR, 2009.

MENDES, Enicéia Gonçalves; PICCOLO, Gustavo Martins. Nas pegadas da história: tracejando relações entre deficiência e sociedade. **Revista Educação Especial.** Vol 25, nº 42 p. 32. Jan/Abr 2012.

PADILHA, Anna Maria Lunardi. O discurso da Inclusão Social e Escolar: o sim e o não. In: JESUS, Denise Meyrelles de. et al. (org.). **Inclusão, práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisas.** Porto Alegre: Mediação, 2007. p. 135 - 144.

SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão:** dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down. São Paulo: Vetor, 2003.

SASSAKI, R. K. Inclusão. **Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1991.

SCATOLIN, Henrique Guilherme. **Os desafios da inserção de deficientes no mercado de trabalho,** Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>. Acesso em 10 jan. 2020.

Recebido em 19/12/2023

Aprovado em 01/02/2024