



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**VICTOR BITTENCOURT DE MEDEIROS**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:  
IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS**

Tubarão

2021

**VICTOR BITTENCOURT DE MEDEIROS**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:  
IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade do Sul de Santa Catarina como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Cristiano de Souza Selig, Esp.

Tubarão

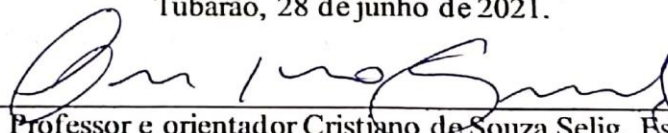
2021

**VICTOR BITTENCOURT DE MEDEIROS**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:  
IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 28 de junho de 2021.



---

Professor e orientador Cristiano de Souza Selig, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Alexandre Fernandes de Souza, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Wilson Demo, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

A todos aqueles que me acompanharam neste trajeto, familiares, amigos, professores...

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido saúde e força para superar todas as dificuldades.

Ao meu orientador, por ajudar a conduzir a elaboração deste trabalho.

Aos meus pais e minha irmã, que são meu alicerce e sempre me incentivaram durante esses anos em que estive na faculdade.

À minha namorada, que sempre me transmitiu força e confiança para seguir em frente e por ter sido parceira e paciente o tempo todo.

A todos os professores do curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, por me proporcionarem conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por meio do tanto que se dedicaram a mim, por terem me ensinado e terem me feito aprender.

Aos meus amigos e amigas, e aos novos que a universidade me deu, por compartilharem momentos incríveis comigo.

Por fim, sou grato a todos que de forma direta ou indireta participaram dessa etapa na minha vida.

“O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade.” (Jonh Locke).

## RESUMO

O objetivo Geral do presente trabalho é analisar as dificuldades legais e fáticas a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os objetivos específicos são: Delimitar os conceitos de pessoa portadora de deficiência; Caracterizar a evolução legislativa de proteção a pessoa portadora de deficiência; Analisar o mercado de trabalho do deficiente no Brasil; Verificar os princípios constitucionais que vedam a discriminação e promovem a inclusão; Analisar a Lei 8213/91 e como tem sido a sua aplicabilidade nas empresas privadas; Identificar porque o sistema de cotas não funciona conforme determinam as normativas; Analisar os entraves da inclusão da pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. O método de abordagem foi o dedutivo e os métodos de procedimento monográfico e comparativo. A pesquisa é de nível exploratório, de abordagem qualitativa e de procedimentos bibliográfico e documental. Dentro os principais resultados e conclusões destacam-se: A) O direito ao trabalho é um direito social, bem como, um direito fundamental que se estende a todos os cidadãos sem qualquer tipo de discriminação e funciona como um propulsor da dignidade humana. B) O direito social ao trabalho da pessoa com deficiência representa uma luta mundial dos direitos humanos que passou a ser efetivada com maior notoriedade no Brasil a partir da Constituição de 1988. C) Todas as diretrizes que instituem o direito ao trabalho da PCD no país estão fundamentados nos princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana a fim de promover a não discriminação. D) A lei 8213/91 que regula a lei de cotas para contratação da PCD visa a inclusão social deste grupo e segue a mesma linha de acessibilidade de diversos países. E) O sistema de cotas, sendo a legislação de maior competência no sentido de promover a inclusão da PCD no mercado de trabalho disponível no ordenamento jurídico brasileiro não é capaz de concretizar os seus objetivos iniciais, visto que diversas implicações legislativas e práticas a impedem e sua desatualização ante a nova onda do direito do trabalho torna a própria legislação um fator discriminante.

Palavras-chave: Direito Social ao Trabalho. Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência. Sistema de cotas.

## **ABSTRACT**

The general objective of the present work is to analyze the legal and factual difficulties in the inclusion of people with disabilities in the labor market. The specific objectives are: To delimit the concepts of a person with a disability; To characterize the legislative evolution of protection for people with disabilities; Analyze the labor market of the disabled in Brazil; Check the constitutional principles that prohibit discrimination and promote inclusion; Analyze Law 8213/91 and how it has been applied in private companies; Identify why the quota system does not work as required by regulations; Analyze the barriers to the inclusion of people with Disabilities in the Labor Market. The approach method was the deductive and the monographic and comparative procedure methods. The research is of an exploratory level, with a qualitative approach and bibliographic and documentary procedures. Within the main results and stand out: A) The right to work is a social right, as well as, a fundamental right that extends to all citizens without any type of discrimination and works as a propellant of human dignity. B) The social right to work of people with disabilities represents a worldwide struggle for human rights that began to be carried out with greater notoriety in Brazil after the 1988 Constitution. C) All guidelines that establish the right to work for the PCD in the country they are based on the constitutional principles of equality and dignity of the human person in order to promote non-discrimination. D) Law 8213/91 that regulates the quota law for hiring PCD aims at the social inclusion of this group and follows the same line of accessibility of countries. E) The quota system, being the legislation with greater competence to promote the inclusion of PCD in the labor market available in the Brazilian legal system, is not capable of achieving its initial objectives, since several legislative and practical causes prevent it and its outdation in the face of the new wave of labor law makes legislation itself a discriminating factor.

**Keywords:** Social Right to Work. Right to Work for Persons with Disabilities. Quota system.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>14</b>
2.1	CONCEITO DE DEFICIÊNCIA .....	14
2.2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	18
2.2.1	A pessoa com deficiência na Constituição Federal de 1988.....	21
2.2.2	Leis Ordinárias .....	22
<b>3</b>	<b>O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>27</b>
3.1	CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	27
3.2	DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO .....	32
3.2.1	Proteção ao Trabalhador .....	34
3.2.2	Princípios da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana e a não Discriminação do trabalhador com deficiência .....	36
<b>4</b>	<b>A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS .....</b>	<b>40</b>
4.1	A LEI 8.213/91.....	43
4.2	INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E O SISTEMA DE COTAS .....	45
4.3	VIDA COTIDIANA: DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E A NÃO ADMISSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	47
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de pessoa com deficiência foi dado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, na data de 09/12/1975, por meio da resolução n. 3.447 que estabelece como deficiente: “[...] qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.” (ABUJAMRA, PICCIRILLO, PRUX, 2010, p.32).

Assim, é considerada pessoa com deficiência aquela que possui qualquer limitação que possa obstruir efetivamente sua participação na sociedade em igual situação das demais pessoas, seja ela física, mental, intelectual ou sensorial.

Por muito tempo, essas pessoas foram vítimas de olhares pejorativos pela sociedade, tendo-as como inválidas e incapazes de executar atividades ocupadas por pessoas ditas “normais”. Porém, essa situação começou a mudar e evoluir de forma positiva passando a ter uma abordagem não excludente.

Em 2009, foi promulgada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, através do Decreto nº. 6.949, assinado em Nova York, com o objetivo de garantir o exercício pleno dos direitos humanos e fundamentais por todas as pessoas que tenham qualquer deficiência, bem como assegurar sua dignidade e respeito, desobstruindo as barreiras que possam impedir sua participação ativa na sociedade. Convenção essa que, aliás, possui status normativo constitucional, porque aprovada nos termos do artigo 5º, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (FONTANA, 2017).

Com base na referida Convenção, foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Nº 13.146/2015), que visa proporcionar à pessoa com deficiência a igualdade, sem que haja discriminação, garantir a isonomia, a liberdade e os direitos fundamentais destas, assegurados pela Constituição Federal de 1988.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência versa sobre o direito ao trabalho em seu artigo 27 estipulando direitos atinentes a esta esfera para os trabalhadores com deficiência, querendo promover a igualdade, a não discriminação e a dignidade da pessoa humana:

Artigo 27 - Trabalho e emprego - 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes

salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência. (BRASIL, 2009).

Em outros termos, a Convenção preserva o dever de garantir à livre escolha de trabalho, adaptação dos locais de trabalho, devida formação profissional, salário justo e as mesmas condições de qualquer outro cidadão, possibilidade de progresso profissional dentro da empresa, entre outros.

A fiscalização nesse sentido vem sendo feita, gradualmente, de forma mais rígida e criteriosa, fazendo com que as empresas sejam autuadas e multadas por não cumprirem a cota de deficientes assegurada na lei.

Registre-se, que conforme dispõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência, é direito da pessoa com deficiência escolher em que área profissional quer atuar, e a empresa contratante deve dispor de acessibilidade para suprir as necessidades especiais do colaborador, fazendo com que este disponha das mesmas oportunidades dos demais, conforme institui o artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Pode-se, assim, afirmar que o Estatuto da Pessoa Com Deficiência é um instrumento crucial para garantir a essas pessoas o direito à igualdade com relação aos demais participantes do mercado de trabalho em seus mais diversos segmentos.

Não obstante a normativa acima mencionada, a CLT traz uma exceção quanto ao contrato de aprendizagem no que tange às pessoas com deficiência. Trata-se de um contrato que, em regra, o empregador contrata uma pessoa maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem por tempo menor ou igual a 2 (dois) anos. A Exceção está no fato de que essas regras não se aplicam para as pessoas com deficiência. Ou seja, a pessoa com deficiência pode ser contratada como aprendiz independente de sua idade e por tempo maior que dois anos, como previsto no art. 428 em seus parágrafos 3º e 4º, da CLT.

A Carta Magna ainda resguardou os direitos ao trabalho para a pessoa portadora de deficiência, em diversos dispositivos, sempre promovendo a igualdade independentemente de qualquer natureza, especialmente no artigo 37 inciso VIII onde trata da reserva de vagas para os deficientes, mas, apenas sua positivação no ordenamento jurídico não foi suficiente para que a inserção no mercado de trabalho se efetivasse.

Neste compasso, visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi editada a Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida popularmente como Lei de Cotas para deficientes.

O artigo 93 da referida lei dispõe que a empresa que possuir 100 (cem) ou mais empregados deve preencher seus quadros com 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência in verbis (BRASIL, 1991):

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%.

A referida Lei está em vigor há quase duas décadas, porém, ainda existem inúmeros problemas enfrentados pelas empresas para cumpri-la, tais como a falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, pelo ramo em que a empresa atua, entre outros fatores, que muitas vezes são acarretados pela falta de amparo por parte do Estado com relação à estrutura para tanto.

A questão gera polêmica e encontra empecilhos para que se efetive, tanto na própria lei que deixa margem para diferentes interpretações. Como seriam preenchidas estas vagas nos trabalhos perigosos e insalubres? Os percentuais trazidos pela lei de cotas se referem à empresa ou ao estabelecimento? Seria possível a terceirização destes empregados para preenchimento

das cotas? Dentre outras questões que ainda precisam ser esclarecidas para que não continuem a mercê de achismos sem qualquer regulamentação e fiscalização. (COSTA, 2010).

Ainda, existe a problemática da falta de cumprimento da legislação, tornando a realidade do mercado de trabalho para o portador de deficiência muito distante. “Falta muito para que as pessoas com deficiência tenham plena inserção no mundo profissional. Autoridades trabalhistas esperam que supervisão mais severa com relação à lei de cotas, nova norma que obriga empresas terceirizadas a cumprirem a legislação e fiscalização da acessibilidade nos ambientes corporativos virem o jogo.” (LISBOA, 2018).

É inegável reconhecer os avanços legislativos e o quanto o país investiu em promover direitos à pessoa com deficiência, todavia, falta cumprimento de suas normativas.

As pessoas portadoras de deficiência representam uma minoria vulnerável na sociedade, devido as dificuldades enfrentadas e com o intuito de coibir a discriminação social, tiveram seus direitos assegurados por Convenções Internacionais, Leis e ainda pela própria Constituição Federal de 1988. Um destes direitos é a inclusão ao mercado de trabalho, entretanto, existe um descumprimento das normativas criadas e um desvio de sua função, de modo que, não há fiscalização adequada perante as empresas privadas se estão de fato, preenchendo seus quadros ao menos com o número mínimo de funcionários desta categoria, existem um desajuste da própria legislação em esclarecer e se adequar aos casos concretos, o que torna todo este processo mais dificultoso e inviabiliza que o direito ao trabalho pelos deficientes seja exercido como deveria. Neste sentido, dispões Lisboa:

Apesar de haver inegáveis avanços, o mercado de trabalho ainda é muito excludente para pessoas com deficiência. [...] É consenso entre especialistas que isso não acontece por falta de legislação: o Brasil tem normas muito avançadas, mas falta cumprir de fato o que elas preveem. As transgressões aos direitos das pessoas com deficiência vêm tanto de empregadores, por exemplo, ao arranjar maneiras para não cumprir a lei de cotas ou por praticarem discriminação, quanto do próprio Estado, que não garante ambientes acessíveis nem fiscaliza severamente todas as instâncias da sociedade em busca disso. (LISBOA, 2018)

O objetivo geral desta monografia é analisar as dificuldades legais e fáticas a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram Delimitar os conceitos de pessoa portadora de deficiência; Caracterizar a evolução legislativa de proteção a pessoa portadora de deficiência; Analisar o mercado de trabalho do deficiente no Brasil; Verificar os princípios constitucionais que vedam a discriminação e promovem a inclusão; Analisar a Lei 8213/91 e como tem sido a sua aplicabilidade nas empresas privadas; Identificar

porque o sistema de cotas não funciona conforme determinam as normativas; Analisar os entraves da inclusão da pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

A pesquisa será de nível exploratória pois tende a enfrentar novos problemas sobre os quais pouca ou nenhuma pesquisa anterior foi feita. A abordagem será qualitativa. A pesquisa qualitativa é baseada nas disciplinas das ciências sociais como psicologia, sociologia e antropologia. Portanto, os métodos de pesquisa qualitativa permitem aprofundar e aprofundar a investigação e o questionamento dos entrevistados com base em suas respostas, onde o pesquisador também tenta compreender sua motivação e sentimentos. (GIL, 2002)

O procedimento de coleta de dados será bibliográfico e documental, ambas as pesquisas são muito semelhantes pois adotam a mesma forma de coleta de dados, todavia, a bibliográfica a coleta de dados se dá em fontes secundárias e a documental em fontes primárias. (GIL, 2002, p. 46). Desta feita, afim de promover uma reflexão crítica sobre o tema, através da leitura de diversos autores sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado além da utilização de outros materiais produzidos, optou-se pela coleta de dados bibliográfica e documental.

Esta pesquisa se faz muito relevante no meio acadêmico, tendo em vista que se trata de um assunto muitas vezes deixado de lado, mas que é muito importante, versa sobre a inserção daquelas pessoas que possuem as mais variadas limitações, sejam elas físicas ou cognitivas, no mercado de trabalho, para que estejam em pé de igualdade das demais pessoas em relação à sociedade. Analisando as dificuldades legais e fáticas a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 2 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ao longo de sua trajetória de vida, o deficiente vivencia todo tipo de adversidades, sob o manto da invisibilidade.

No entanto, a crescente consciência do seu valor e potencial intrínsecos tem levado a algumas iniciativas do Estado e da sociedade civil que visam minimizar os efeitos negativos das ações discriminatórias e da exclusão social, através da implementação de políticas públicas específicas.

Para abordar esse tema, é necessário, primeiramente, delimitar o conceito de deficiente e, na sequência, fazer breves considerações sobre a evolução histórica de sua inserção na sociedade, desde a Antiguidade até a atualidade.

### 2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Deficiência é qualquer condição física ou psicológica que torna mais difícil para a pessoa acometida pela condição realizar atividades cotidianas e interagir com o mundo ao seu redor.

Segundo Abujamra Piccirillo e Prux (2010) deficiência é a ausência ou diferença significativa na estrutura corporal, função ou funcionamento mental de uma pessoa. Por exemplo, problemas na estrutura do cérebro podem resultar em dificuldade nas funções mentais, ou problemas na estrutura dos olhos ou ouvidos podem resultar em dificuldade nas funções de visão ou audição.

Embora muitas vezes o tema deficiência seja tratado como um todo, como se pudesse englobar toda uma população, na verdade, existe um grupo diversificado de pessoas com uma ampla gama de necessidades. Duas pessoas com o mesmo tipo de deficiência podem ser afetadas de maneiras muito diferentes. Algumas deficiências podem estar ocultas ou não ser fáceis identificar.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a deficiência tem três dimensões (OMS, 2001):

Prejuízo na estrutura ou função corporal de uma pessoa, ou funcionamento mental; exemplos de deficiências incluem perda de um membro, perda de visão ou perda de memória.

Limitação de atividades, como dificuldade para ver, ouvir, andar ou resolver problemas.

Restrições de participação nas atividades diárias normais, como trabalhar, participar de atividades sociais e recreativas e obter cuidados de saúde e serviços preventivos.

Ainda, de acordo com Barbosa (2012) deficiência pode estar relacionada a condições que estão presentes no nascimento e podem afetar funções mais tarde na vida, incluindo cognição (memória, aprendizagem e compreensão), mobilidade (movimentação no ambiente), visão, audição, comportamento e outras áreas. Essas condições podem ser:

- Desordens em genes únicos;
- Desordens de cromossomos;
- O resultado da exposição da mãe durante a gravidez a infecções (por exemplo, rubéola) ou substâncias, como álcool ou cigarros.
- Associado a condições de desenvolvimento que se tornam aparentes durante a infância (por exemplo, transtorno do espectro do autismo e transtorno de déficit de atenção / hiperatividade ou TDAH)
- Relacionado a uma lesão (por exemplo, lesão cerebral traumática ou lesão da medula espinhal)
- Associado a uma doença de longa data (por exemplo, diabetes), que pode causar uma deficiência, como perda de visão, danos nos nervos ou perda de membros.
- Progressiva (por exemplo, distrofia muscular), estática (por exemplo, perda de membro) ou intermitente (por exemplo, algumas formas de esclerose múltipla) ou externo.

As deficiências podem ser ainda de ordem estrutural ou funcional:

- Deficiências estruturais são problemas significativos com um componente interno ou externo do corpo. Exemplos destes incluem um tipo de lesão nervosa que pode resultar em esclerose múltipla ou uma perda completa de um componente do corpo, como quando um membro foi amputado.
- As deficiências funcionais incluem a perda total ou parcial da função de uma parte do corpo. Exemplos disso incluem dor que não passa ou articulações que não se movem mais facilmente. (BARBOSA, 2012).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) em 2001. A CIF fornece uma linguagem padrão para classificar a função e estrutura corporal, atividade, níveis de participação e condições no mundo ao nosso redor que influenciam saúde. Essa descrição ajuda a avaliar a saúde, o



funcionamento, as atividades e os fatores ambientais que ajudam ou criam barreiras para que as pessoas participem plenamente da sociedade. (OMS, 2001).

A CIF reconhece que a distinção entre essas duas categorias não é clara e as combina, embora basicamente as atividades ocorram em um nível pessoal e a participação envolva o envolvimento em papéis vitais, como emprego, educação ou relacionamentos. Limitações de atividades e restrições de participação têm a ver com as dificuldades que um indivíduo experimenta na execução de tarefas e no envolvimento em papéis sociais. As atividades e a participação podem ser facilitadas ou mais difíceis como resultado de fatores ambientais, como tecnologia, suporte e relacionamentos, serviços, políticas ou as crenças de terceiros. (OMS, 2001).

A CIF inclui o seguinte nas categorias de atividades e participação (OMS, 2001):

- Aprendendo e aplicando conhecimento
- Gerenciando tarefas e demandas
- Mobilidade (mover e manter as posições do corpo, manusear e mover objetos, movimentar-se no ambiente, movimentar-se usando transporte)
- Gerenciando tarefas de autocuidado
- Gerenciando a vida doméstica
- Estabelecer e gerenciar relacionamentos e interações interpessoais
- Envolvendo-se nas principais áreas da vida (educação, emprego, administração de dinheiro ou finanças)
- Envolvimento na vida comunitária, social e cívica.

É muito importante melhorar as condições nas comunidades, proporcionando acomodações que diminuam ou eliminem as limitações de atividades e restrições de participação para pessoas com deficiência, para que possam participar nas funções e atividades da vida cotidiana.

Desde as civilizações ocidentais mais remotas, a pessoa com deficiência sempre foi marginalizada na sociedade sob o estigma da inferioridade. Essa realidade, no entanto, vem sofrendo os impactos de uma tendência mundial de promoção de sua inclusão social, especialmente nas últimas décadas. (DUBOIS, 2003).

A Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 9 de dezembro de 1975, usa o termo "pessoa com deficiência" para designar uma pessoa incapaz de atender, no todo ou em parte, às necessidades de uma pessoa normal vida individual ou social, devido a deficiência, congênita ou não, nas suas capacidades físicas ou mentais. (ONU, 2021).

A Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto nº 129 de 22 de maio de 1991 e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas com Deficiência (ou Convenção da Guatemala), promulgada por Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, define a deficiência, para efeito de proteção legal, como restrição física, mental ou sensorial, permanente ou transitória, que limite a capacidade de exercício de uma ou mais atividades essenciais da vida diária, ocasionada ou agravado pelo ambiente econômico e social. (ALEXY, 2008).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo no. 186, de 09 de julho de 2008, na sistemática prevista no art. 5º, parágrafo 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil, e em vigor externamente desde 31 de agosto de 2008, e, internamente, a partir da promulgação do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009, definem a deficiência como uma deficiência física, mental duradoura, deficiência intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras comportamentais e ambientais, pode impedir a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade em igualdade de condições com os demais. (ALEXY, 2008).

Essas normas internacionais consolidaram uma mudança de paradigma no contexto mundial: do modelo médico tradicional a um modelo social, em que o fator limitante é o ambiente em que a pessoa está inserida, e não a deficiência em si, sinalizando, com tal inovação, que a deficiência não significa necessariamente a existência de doença, nem dá ao indivíduo a condição de estar doente.

Na esfera infraconstitucional, a norma mais relevante é a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 que apoia a integração social das pessoas com deficiência, com base nos valores fundamentais da igualdade de tratamento e oportunidades, justiça social, respeito à dignidade da pessoa humana, bem-estar e outros, conforme indicado na Constituição ou justificado pelos princípios gerais Lei, e Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamenta o referido diploma legal. (ALEXY, 2008).

Na regulamentação acima citada, deficiência é conceituada como qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; incapacidade permanente, como aquela que ocorreu ou estabilizou por um período de tempo suficiente para prevenir a recuperação ou que possa mudar, apesar de novos tratamentos, e incapacidade, como a redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com

necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência receba ou transmita as informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho da função ou atividade a desempenhar.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, também lista as categorias de deficiência, nos seguintes termos:

- (1) a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que causa o comprometimento da função física, apresentando-se como paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e que não produzem dificuldades para o desempenho de funções;
- (2) perda auditiva parcial ou total, que pode variar em graus e níveis (surdez leve - de 25 a 40 decibéis, surdez moderada - de 41 a 55 decibéis, surdez severa - de 56 a 70 decibéis, surdez severa - de 71 a 90 decibéis, surdez profunda - acima de 91 decibéis e, finalmente, anacusia - ausência de audição);
- (3) redução da acuidade visual (igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção óptica), campo visual (menor que 20° - mesa de Snellen) ou ambas as situações, sendo definida como cegueira para acuidade visual igual a ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica, e como baixa visão a acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- (4) deficiência mental, em que o funcionamento intelectual está significativamente abaixo da média, desde antes dos dezoito anos e associada a limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, uso comunitário, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho), e
- (5) deficiência múltipla, caracterizada pela associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

O Estatuto da pessoa com deficiência por sua vez, define pessoa com deficiência como aquela que possui deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longa duração, que, em interação com uma ou mais barreiras, pode impedir sua plena participação e a sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A visão da sociedade sobre a pessoa com deficiência, no entanto, evoluiu ao longo do tempo, o que será discutido no próximo tópico.

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Entre os primitivos, os deficientes recebiam dos membros da comunidade dois tipos distintos de tratamento: ou rejeição e eliminação sumária, como empecilho à sobrevivência do grupo; ou proteção do bem-estar, na busca pela simpatia dos deuses. (BARBOSA, 2012).

Nas civilizações clássicas (hebreus, gregos e romanos), existem algumas referências, incluindo legislativas, aos deficientes. Na Bíblia, há registros de tratamento discriminatório para pessoas com qualquer tipo de deficiência. (BARBOSA, 2002).

Na Roma antiga, a coletividade permitia aos pais - nobres ou plebeus - sacrificar bebês que nasceram com algum tipo de anomalia, já que a vitalidade dos deficientes pela lei romana não era reconhecida. O costume, porém, principalmente entre as famílias nobres, era deixar os filhos nas margens dos rios ou em locais sagrados, para que as famílias da plebe ou de escravos os recebessem. (FONTES, 2016).

Mesmo em Esparta, tanto os recém-nascidos quanto as pessoas que adquiriram alguma deficiência ao longo da vida foram lançadas ao mar ou de um precipício. Assim, crianças que tivessem alguma forma de constituição diferente precisariam ser exterminadas, a critério do Conselho de Anciãos, que, de acordo com requisitos previamente estabelecidos, poderia escolher algumas a partir dos doze anos e enviá-las para um acampamento onde seriam aprenda a sobreviver sozinho. (FONTES, 2016).

Em sua obra *A República*, Platão retrata com precisão o pensamento dominante da época: “para o doente e incontinente, eles não pensavam que houvesse qualquer vantagem para ele ou para os outros em prolongar sua vida, nem que a arte da medicina fosse praticada em sua intenção, mesmo que fosse para ser tratada, era mais rica que Midas” (PLATÃO, 2014, p. 127).

Apesar disso, por influência de Aristóteles, os atenienses desenvolveram um sistema de proteção e proteção social aos enfermos e deficientes, a partir da concepção de que tratar de maneira igual os desiguais constituía uma injustiça. O modelo pautado pela construção de uma sociedade ideal e perfeita e pela função instrumental do indivíduo ao coletivo ressurgiu nas primeiras décadas do século XX, com a disseminação dos movimentos eugênicos, justificados pelas teorias científicas e pela necessidade de redução do Estado. (FREITAS, 2007).

As referências históricas destacam que, ao longo do período medieval, predominaram as concepções místicas, alternando o conceito de deficiência física ou malformação congênita como possessão pelo demônio (teológica) ou, às vezes, como desígnio divino ou punição de Deus.

Durante a Inquisição, a própria Igreja Católica adotou comportamentos discriminatórios e persecutivos, substituindo o sentimento de caridade pela rejeição de quem se desviou de um “padrão de normalidade” quer pelo seu aspecto físico, quer pela defesa de crenças alternativas. (SILVA, 1987).

Durante o Renascimento, o desenvolvimento de uma filosofia humanista e o avanço da ciência permitiram o reconhecimento dos direitos universais, mas sem superar a exclusão social

dos deficientes. O indivíduo deixou de ser refém dos “poderes naturais” ou da ira divina, prevalecendo uma nova forma revolucionária de pensar, que alteraria o destino dos homens menos afortunados, enfermos e marginalizados, inclusive aqueles com problemas físicos, sensoriais ou mentais. (SILVA, 1987).

Após a Revolução Francesa e até o século XIX, o capitalismo mercantil e seus desdobramentos - como a Revolução Industrial - deram origem à ideia de que a deficiência era uma questão médica e educacional, exigindo o confinamento da pessoa em conventos, hospícios ou estabelecimentos de ensino especial. Foi criado um modelo paradigmático em que o indivíduo era mantido segregado, com vínculo permanente com a instituição, em busca de meios que facilitassem a execução do trabalho e a locomoção. (SILVA, 1987).

Ao longo dos séculos XVI e XVII, foram construídos locais específicos de acolhimento de pessoas com deficiência em diferentes países europeus, fora dos tradicionais abrigos ou lares para pobres e idosos. No século XX, as duas Guerras Mundiais impulsionaram o processo de reabilitação dos deficientes, a escassez de mão de obra e a necessidade de garantir uma atividade remunerada e uma vida social digna aos soldados mutilados. A assistência e a qualidade do tratamento dispensado não apenas às pessoas com deficiência, mas também à população em geral, têm feito progressos substanciais porque o grande contingente de indivíduos com sequelas de guerra exigiu medidas especiais (por exemplo, programas específicos de reabilitação).

No Brasil, ao analisar a história política e social do tratamento do deficiente ao longo da história percebe-se que não há diferença do que ocorreu em outras partes do mundo, onde os deficientes eram tratados com exclusão e eliminação. Neste sentido, Pereira e Saraiva: Mais especificamente, tanto na velha Europa quanto no Brasil, a quase totalidade das informações sobre a história das pessoas deficientes encontra-se diluída em comentários relacionados com a categoria mais amplada “miseráveis”, aos doentes e aos mais pobres. Os mais afortunados viviam trancados atrás dos portões de suas grandes mansões, segregados do convívio social e da política. (PEREIRA, SARAIVA, 2017).

A total exclusão, sacrifício, tortura e violência destas pessoas só foi desmotivada, permitindo um novo olhar sobre o tema a partir da valorização dos direitos humanos na sociedade e o reconhecimento de seus fundamentos pela ONU e por convenções internacionais.

### 2.2.1 A pessoa com deficiência na Constituição Federal de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil prevê a proteção da deficiência física, sensorial ou mental, mas relega ao legislador ordinário a delimitação do respectivo conceito.

Atualmente, no horizonte normativo, há uma evolução no papel dos direitos da pessoa com deficiência, iniciada com a ruptura do modelo previdenciário pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que estabeleceu o pluralismo e a isonomia como vetores. Em uma sociedade caracterizada pela diversidade e atingiu seu ápice com a conclusão da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que estabeleceu diretrizes e critérios uniformes para garantir, promover e proteger o exercício pleno e igualitário dos direitos pelos tendo em vista a sua inclusão social.

No Brasil, esse acordo foi aprovado com caráter de emenda constitucional e resultou na edição do Estatuto da Pessoa com Deficiência, para adequação da ordem infraconstitucional aos parâmetros traçados na órbita internacional. Assim dispõem Ferreira (2001) sobre algumas leis essenciais que foram criadas e agasalham a proteção as pessoas com deficiência como é o caso do ECA e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional:

Seguindo essa linha, leis posteriores contemplaram e especificaram tais direitos, podendo ser citadas, na área específica da educação a regra do artigo 54, inciso III, do Estatuto da Criança e do Adolescente, que estabeleceu como dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente atendimento especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino, bem como O Capítulo V (arts 58 a 60) da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (n' 9.394/96) No entanto, o mais significativo da atual Constituição, no que diz respeito à pessoa portadora de deficiência, não é somente a citação expressa de seus direitos, mas principalmente o estabelecimento entre os fundamentos do Estado Democrático de Direito da: cidadania e a dignidade da pessoa humana (art 1', II e III). (FERREIRA, 2001, p. 99).

Nos termos da Constituição Federal de 1988, o conteúdo da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência perpassa além do direito geral à igualdade, corolário do princípio da dignidade humana, todos os direitos sociais assegurados no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, tais como o direito à educação, o direito à saúde, o direito ao trabalho, o direito ao lazer, o direito à previdência social e, mais especificamente, o direito à vida familiar, o direito ao transporte e o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas.

## 2.2.2 Leis Ordinárias

O Pacto Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é um marco na garantia dos direitos humanos, pois é o resultado de um amplo consenso da comunidade internacional (governos, organizações não governamentais e cidadãos) sobre a necessidade de garantir o respeito pela integridade, dignidade e liberdade das pessoas com deficiência, com a proibição da discriminação negativa, por meio de leis, políticas e programas que atendam às suas características e promovam sua participação na sociedade. (ARAÚJO, 1997).

Silva (2012) em sua pesquisa traça uma linha do tempo expondo as legislações que amparam as pessoas com deficiência. Veja-se:

- a) a Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982: assegura, em seus termos, a pensão especial, mensal e vitalícia, às vítimas da Talidomida;
- b) a Lei nº 8.686, de 20 de julho de 1993: estabelece que o reajustamento da pensão especial deva ocorrer na mesma época e com base nos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social;
- c) a Lei Complementar nº 53, de 19 de dezembro de 1986: concede isenção do Imposto sobre Circulação de Mercadorias – ICM para veículos destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos;
- d) a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989: procura garantir às pessoas portadoras de deficiência acesso aos programas governamentais nas áreas de: educação, saúde, formação profissional, recursos humanos e edificações. Atribui prioridade no tratamento dos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, através de órgão de coordenação federal – CORDE, e reforça a atuação do Ministério Público para intervir em ações públicas, coletivas ou individuais, em que sejam discutidos interesses das pessoas portadoras de deficiência;
- e) a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990: o funcionário público, quando considerado inválido, tem direito à aposentadoria por invalidez e licença para tratamento de saúde. O dependente inválido faz jus à pensão (artigo 217, inciso II, alínea “a”, da Lei nº 8.112, de 1990). O inválido pode ser dependente designado, desde que viva sob dependência econômica do funcionário, sem limite de idade (artigo 217, inciso II, alínea “e”). No artigo 5º, parágrafo 2º, assegura-se aos portadores de deficiência o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência, reservando-lhes até 20% das vagas oferecidas;
- f) a Lei nº 8.160, de 08 de janeiro de 1991: obriga a colocação do “símbolo internacional de surdez” em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência auditiva;
- g) a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: no seu artigo 151, relacionam-se as doenças graves que dão direito à aposentadoria por invalidez sem exigência de cumprimento de carência. Determina que o benefício por invalidez fica acrescido de vinte e cinco por cento se o deficiente necessitar de ajuda permanente de outra pessoa (artigo 45). O segurado que, após sofrer acidente, apresentar sequelas que impliquem a redução da sua capacidade de trabalho tem direito ao auxílio-acidente de valor igual a cinquenta por cento do salário-de-benefício (média das maiores contribuições correspondentes a oitenta por cento do período contributivo). No artigo 118, assegura a estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessação do auxílio-doença, ao segurado que sofre acidente do trabalho. Na qualidade de dependente de segurado, o portador de deficiência faz jus à pensão (artigo 16, incisos I e III). No artigo 89 prevê a reabilitação profissional para proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social. O

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, ao disciplinar o contido na referida Lei, em seus artigos 136 a 140, garante o atendimento às pessoas portadoras de deficiência, independentemente de serem seguradas ou não, mediante celebração de convênio de cooperação técnica. No artigo 141, do referido decreto, encontra-se regulamentado o previsto no artigo 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que obriga a empresa com cem ou mais empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas;

h) a Lei nº 8.541, de 23 de dezembro de 1992: modifica a redação do artigo 6º, da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, para isentar do imposto de renda pessoa física – IRPF os proventos de aposentadoria ou reforma, desde que motivadas por acidente em serviço, e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base na conclusão da medicina especializada. Isenta também do referido imposto os valores percebidos a título de pensão quando o beneficiário for portador das referidas moléstias, mesmo se a doença for contraída após a concessão da pensão.

i) a Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993: em seu artigo 20 assegura ao portador de deficiência, que comprove receber renda mensal per capita inferior a 1,4 do salário mínimo, o benefício assistencial de um salário mínimo mensal;

j) a Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991: no artigo 72 isenta do imposto sobre operações financeiras – IOF as operações de financiamento para a aquisição de automóveis de passageiros de fabricação nacional quando adquiridos por pessoas portadoras de deficiência física, entre outros que menciona;

k) a Lei nº 8.687, de 20 de julho de 1993: isentam do pagamento do imposto sobre a renda os benefícios auferidos pelos deficientes mentais;

l) a Lei nº 8.883, de 08 de junho de 1994: dispensa licitação para a contratação de associação de portadores de deficiência, que não tenha fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado;

m) a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994: concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual e isenta de imposto sobre produtos industrializados – IPI o veículos adquiridos por pessoas portadoras de deficiência;

n) a Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que permite dedução da base de cálculo do imposto de renda pessoa física, sem limite de abatimento, as despesas realizadas com médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais e hospitais, bem como as despesas com exames laboratoriais, serviços radiológicos, aparelhos ortopédicos e próteses ortopédicas e dentárias. Isenta da incidência do referido Imposto os rendimentos auferidos pelas pessoas físicas decorrentes de seguro-desemprego, auxílio-natalidade, auxílio-funeral e auxílio-acidente, pagos pela previdência oficial da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e pelas entidades de previdência privada. Inclui a fibrose cística (mucoviscidose) na relação das moléstias que implicam rendimentos de aposentadoria ou pensão isentos do imposto de renda pessoa física e define como dependente, para fins da permissão de abatimento da base de cálculo do imposto de renda, a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até vinte e um anos, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho;

o) a Lei nº 9.533, de 10 de dezembro de 1997: prevê apoio financeiro a Municípios que instituírem programas de renda mínima associados a ações sócio-educativas, tais como programas de assistência em horário complementar ao da frequência escolar no ensino fundamental, para os filhos e dependentes das famílias beneficiárias, inclusive portadores de deficiência ou programas de educação especial para portadores de deficiência.

p) a Lei nº 9.656, de 03 de junho de 1998: proíbe que haja qualquer impedimento em razão de idade ou de condição de deficiência no que se refere à participação em planos de seguros privados de assistência à saúde;



- q) a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999: prevê a instituição das Cooperativas Sociais, visando à integração social das pessoas em desvantagem no mercado, nestas incluídas as pessoas portadoras de deficiência;
- r) a Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004): dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica. No artigo 4º determina que os Igradouros e sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público, terão normas de construção, para efeito de licenciamento da respectiva edificações, baixadas pela autoridade competente, destinadas a facilitar o acesso e uso desses locais pelas pessoas portadoras de deficiência. No artigo 5º estabelece que os veículos de transporte coletivo a serem produzidos após doze meses da publicação desta lei serão plantados de forma a facilitar o acesso a seu interior das pessoas portadoras de deficiência;
- s) a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (regulamentada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004): estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Em seu artigo 1º define seus objetivos de estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação;
- t) a Lei nº 10.182, de 12 de fevereiro de 2001: restaura a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre a isenção do imposto sobre produtos industrializados – IPI na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica;
- u) a Lei nº 10.226, de 15 de maio de 2001: determina a expedição de instruções sobre a escolha de locais para a votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico;
- e
- v) a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002: garante apoio ao uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais – Libras, por parte do Poder Público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Garante atendimento adequado aos portadores de deficiência auditiva, por parte do Poder Público e das empresas concessionárias de serviços públicos. Inclui a “Libras” nos cursos de formação de Educação Especial, Fonoaudiologia e de Magistérios, nos níveis Médio e Superior das Instituições de Ensino Federais e Estaduais.

O grande marco legislativo para as pessoas com deficiência, foi a promulgação da Constituição Federal de 1988 que buscou sua fundamentação no princípio da igualdade e nos direitos humanos.

Na esteira dessa evolução normativa, a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, que inclui um conjunto de prescrições normativas, foi criada no Brasil para garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, tendo em vista a sua inclusão social e cidadania. Fontana (2017) ensina que a Lei corresponde ao Estatuto da Pessoa com Deficiência e altera questões importantes do Código Civil relacionadas a teoria da capacidade, dentre outros assuntos, é uma legislação protecionista ao grupo, buscando estabelecer a sua condição de igualdade:

Hoje, além da proteção constitucional, normativamente o Brasil conta com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/15, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a qual altera consideravelmente a ótica do Código Civil Brasileiro a respeito da teoria da capacidade, além de abarcar uma série

de direitos, prioridades e responsabilidades, cuja finalidade primordial é a inclusão social destas pessoas, através de oportunidades em igualdade de condições com os demais. (FONTANA, 2017)

Além disto, a Lei nº. 7.853/1989, CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência) estabelece a intervenção do Ministério Público nas ações que possuam como parte pessoas com deficiência. A Lei 12.008/2009 prevê prioridade de tramitação as pessoas com deficiência. (TST, 2020)

Já na esfera trabalhista, algumas questões que se destacam incluem direito a cotas para pessoas com deficiência nas empresas que possuam mais de 100 funcionários, onde estas devem destinar de 2 a 5% das vagas aos trabalhadores deficientes, quando se tratarem de empresas privadas e aos cargos públicos 20% das vagas devem ser preenchidas por eles conforme a Lei 8.112/1991, artigo 5º, parágrafo 2º e o artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal. “Segundo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, o descumprimento dessa obrigação, caso haja culpa da empresa, pode levar à sua condenação ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.” (TST, 2020)

O reconhecimento mais importante para o trabalhador deficiente que foi positivado pela Carta Maior trata da não discriminação no ambiente de trabalho se estendendo ao momento da contratação e da demissão, estando assegurado o direito a danos morais caso alguma situação discriminatória ocorra. De acordo com o Blog informativo do TST (2020) A dispensa será considerada discriminatória quando incorrer nos motivos da Lei 9.029/95:

A dispensa é considerada discriminatória quando for motivada por origem, raça, cor, sexo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade. Caso a dispensa tenha sido ocasionada por algum dos motivos previstos na Lei 9.029/1995, o empregado pode requerer indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento. (TST, 2020)

Outro fator assecuratório a estes trabalhadores consiste na impossibilidade de redução de tais direitos por acordo ou convenção coletiva. Convém trazer à baila três projetos que estão em trâmite atualmente relacionados ao tema que estão dispostos no Blog do TST (2020), o primeiro é o Projeto Lei 3105/2019 e o segundo é o PL 569/2019 que dispõe acerca da estabilidade no emprego e por fim o PL 9382/2017 que fala sobre as condições de trabalho dos interpretes de sinais:

Há algumas propostas legislativas sobre o tema que estão atualmente em tramitação. Destacam-se o Projeto de Lei 3105/2019, que dispõe sobre a ausência do empregado com deficiência em razão de quebra ou defeito de órteses, próteses ou de meios

auxiliares de locomoção que inviabilizem o exercício da atividade; o PL 569/2019, que trata da estabilidade no emprego dos empregados responsáveis por pessoa com deficiência; e o PL 9382/2017, sobre o exercício profissional e as condições de trabalho de tradutores e intérpretes da língua brasileira de sinais (Libras). (TST, 2020)

Outro fator positivo que merece destaque é a criação da Comissão Parlamentar de Acessibilidade e Inclusão pelo TST que viabiliza a promoção de ações por pessoas com deficiência com a intenção de facilitar a sua inclusão. “O Tribunal integra ainda a Rede Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, acordo de cooperação técnica que prevê o intercâmbio de experiências, informações, pesquisas, tecnologias e soluções de acessibilidade.”. (TST, 2020).

O informativo ainda conclui fazendo menção a outros órgãos de suma importância que integram a rede de apoio: “Além do TST, integram a rede o Supremo Tribunal Federal (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Tribunal de Contas da União (TCU), o Senado Federal, a Câmara dos Deputados e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT).” (TST, 2020).

Algumas diferenças também são encontradas quando se trata do menor aprendiz com deficiência, informando o Blog do TST que neste tipo de contrato se aplica o prazo determinado que somente pode se estender até 2 anos, a questão da contratação deverá observar o requisito faixa etária abarcando jovens de 14 a 24 anos:

O contrato de aprendizagem, que é um contrato de trabalho especial e por prazo máximo de dois, se aplica a pessoas entre 14 e 24 anos inscritas em programa de aprendizagem e de formação técnico-profissional, com anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e comprovação de matrícula e frequência do aprendiz na escola. As restrições relativas à duração do contrato e à idade, no entanto, não se aplicam às pessoas com deficiência (artigo 428, parágrafo 3º, da CLT). Para o aprendiz com deficiência com 18 anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na carteira de trabalho, matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (TST, 2020).

Feitas essas considerações acerca da pessoa com deficiência, a evolução de sua proteção no âmbito internacional e nacional, no próximo capítulo adentrar-se-á, com maior profundidade, nos direitos das pessoas com deficiência na esfera trabalhista.

### 3 O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O trabalho é fundamental para a capacidade das pessoas com deficiência de manter uma vida com dignidade e proporciona-las também a sua família, além de concretizar a sua participação na sociedade. Todo indivíduo tem direito fundamental ao trabalho. Este direito é essencial para a realização de outros direitos humanos e constitui uma parte inseparável e inerente da dignidade humana.

Este capítulo trata sobre o direito social ao trabalho da pessoa com deficiência, como se deu a sua evolução histórica, pois, como já exposto, a conquista por direitos de todas as ordens pelos deficientes se deu de forma gradativa e através de árdua luta. Ainda, no capítulo, estudar-se-á acerca do direito constitucional ao trabalho, a proteção ao trabalhador, e por fim, serão apresentadas questões de grande relevância como a igualdade e o direito a não discriminação ao trabalhador deficiente.

#### 3.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Trabalho é uma característica definidora da existência humana e, em muitas sociedades a capacidade de trabalhar é vista como uma das maneiras mais importantes pelas quais as pessoas podem fazer suas contribuições individuais para a comunidade.

A história do trabalho continua se desenrolando, com grandes mudanças ocorrendo em todo o mundo e de forma mais acelerada do que nunca. A forma e a natureza do processo de trabalho ajudam a determinar o caráter de uma civilização, por sua vez, as características econômicas, políticas e culturais de uma sociedade moldam a forma e a natureza do processo de trabalho, bem como o papel e o status do trabalhador na sociedade.

O mundo do trabalho compreendendo todas as interações entre trabalhadores e empregadores, organizações e do trabalho ambiente é marcado pela constante adaptação às mudanças tecnológicas, culturais, políticos e econômicos ambientes.

A Organização do trabalho pode ter começado antes da evolução do Homo sapiens. Junto com ferramentas, uma estrutura cerebral mais complexa e comunicação linguística, a divisão do trabalho foi responsável por iniciar a conquista humana da natureza e diferenciar o ser humano de outras espécies animais. (ARENDR, 2007).

Nos primeiros estágios da civilização humana, o trabalho era confinado a tarefas simples envolvendo as necessidades humanas mais básicas, como: comida, creche e abrigo. Provavelmente, ocorreu uma divisão de trabalho quando alguns indivíduos demonstraram

proficiência em tarefas específicas, como caçar animais ou colher plantas para se alimentar. (ARENDDT, 2007).

A divisão de trabalho mais óbvia surgiu das diferenças de idade e sexo. As pessoas mais velhas da tribo não tinham força e agilidade para caçar ou forragear em lugares distantes e, portanto, desempenhavam tarefas mais sedentárias. Os membros mais jovens da tribo tinham empregos semelhantes e aprendiam a coletar alimentos de maneira simples. A divisão sexual do trabalho baseava-se amplamente nas diferenças físicas, com os homens assumindo tarefas como caçar, enquanto as mulheres se especializavam em coletar alimentos, criar filhos e cozinhar. (GASPARINI, 2005).

Ao longo da história da humanidade, o trabalho frequentemente exigiu organização. A captura de caça e peixes exigia vários graus de cooperação entre os membros do grupo. A atividade comunal desse tipo teve importantes implicações sociais.

A atribuição de tarefas nas sociedades agrícolas primitivas pode ter envolvido uma divisão do trabalho em gêneros sexuais, com os campos confiados às mulheres enquanto os homens caçavam.

Em seu livro seminal *Oriental Despotism* (1957), o historiador e cientista político Karl Wittfogel apresentou uma teoria geral do desenvolvimento das civilizações antigas. Ele encontrou exemplos de organização sistemática em grande escala do trabalho, o surgimento de classes sociais e a especialização generalizada. Em todo caso, no início da história escrita, existiam classes econômicas e sociais distintas, com membros de cada classe ocupando um determinado lugar na organização do trabalho. (GASPARINI, 2005)

As divisões sociais, ou estrutura de classes, no mundo medieval refletiam uma divisão do trabalho. A classe nobre contribuiu essencialmente para a organização do trabalho, porque eles controlavam a terra, fundamental para a produção nessa sociedade agrária. Só os nobres possuíam a riqueza para comprar os produtos dos artesãos, para comprar mercadorias trazidas de lugares distantes, para adquirir as armas e armaduras feitas pelos metalúrgicos e para construir castelos e fortalezas. Os senhores também decidiam, de acordo com o costume vigente, como o trabalho agrícola deveria ser organizado. (LOPES, 2006)

As novas máquinas introduzidas no século 18 exigiam uma organização racional das funções de trabalho muito diferente daquela da antiga tradição artesanal. O alto custo do maquinário só poderia ser justificado se houvesse uma demanda pesada e contínua para sua produção. O valor colocado nas máquinas criou uma divisão de trabalho entre o proprietário das máquinas e os funcionários que as operavam. Foi nesse período que surgiu a “questão social”: por que deveria continuar existindo a pobreza em uma nação que tinha capacidade de

produzir enormes quantidades de bens? As respostas a essa pergunta deveriam produzir novas filosofias sociais, movimentos sociais e movimentos políticos que tivessem grandes efeitos na sociedade e na política desde então. (LOPES, 2006)

O direito do trabalho como é conhecido hoje, é essencialmente filho de sucessivas revoluções industriais a partir do século XVIII. Tornou-se necessário quando as restrições habituais e a intimidade das relações de trabalho em pequenas comunidades deixaram de fornecer proteção adequada contra os abusos incidentais.

O direito ao trabalho é um direito fundamental, reconhecido em vários instrumentos jurídicos internacionais (por exemplo, a Convenção da OIT nº 159), essencial para a realização de outros direitos humanos e forma parte inseparável e inerente da dignidade humana. Ao mesmo tempo, também permite que o indivíduo e sua família ganhem a vida. Na medida em que o trabalho é escolhido ou aceito livremente, ele promove o desenvolvimento pessoal e o reconhecimento dentro da comunidade.

O trabalho é considerado um direito social expresso na Carta Maior em seu artigo 6º, que assim dispõe: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988).

Considerando o direito ao trabalho, o emprego agora deve ser visto como mais do que a simples prestação de atividades relacionadas ao trabalho. Na verdade, o emprego também está associado ao gozo de uma série de outros direitos fundamentais.

O emprego considerado como conceito básico e categoria do direito do trabalho é um desenvolvimento relativamente recente. Antes da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a ênfase estava na prevenção ou redução do desemprego excessivo, em vez de na política de emprego de longo prazo como parte de um amplo esquema para promover a estabilidade econômica e o crescimento. (GOMES, apud, SARMENTO, 2008).

A nova abordagem, decorrente de mudanças no panorama político e no pensamento econômico contemporâneo, tem cada vez mais se expressado em dispositivos legais que estabelecem a criação de oportunidades de emprego como objetivo geral da política. Para este fim, a legislação estabeleceu o quadro jurídico necessário para a previsão das necessidades e disponibilidade de mão-de-obra e a prestação de serviços de emprego, incluindo colocação, recrutamento, formação profissional e aprendizagem. A liberdade de trabalho, a igualdade de tratamento nas relações de trabalho em sentido amplo.

“O tratamento conferido pelo Direito à PCD refletiu a abordagem de isolamento e exclusão com que a sociedade historicamente a trata, como a segregação de leprosos narrada

na Bíblia e o “descarte” de pessoas com alguma diferença física na sociedade ateniense.” (LEMOS, 2017, p 154)

Foi no século XX que houve um reconhecimento social da necessidade de inclusão da PCD nas comunidades, inclusive no mercado de trabalho, a partir deste reconhecimento barreiras que impossibilitavam a inclusão começaram a ser quebradas.

A década de 1970 marcou uma nova abordagem da deficiência. O conceito de direitos humanos para pessoas com deficiência (PCD) começou a ser mais aceito internacionalmente.

A Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral em 9 de dezembro de 1975, incentivou a proteção nacional e internacional dos direitos das pessoas com deficiência. Foi reconhecido o fato de que as pessoas com deficiência tinham os mesmos direitos políticos e civis que as outras pessoas, incluindo as medidas necessárias de apoio à autossuficiência. A Declaração reiterou os direitos das pessoas com deficiência à educação e a saúde. Além disso, reconheceu seu direito à seguridade econômica e social, ao trabalho, a viver com suas famílias uma vida digna, a participar de eventos sociais e criativos, a ser protegida contra toda exploração, abuso ou comportamento degradante e a dispor de assistência jurídica. (KALUME, 2005)

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi a primeira Convenção a introduzir o modelo social da deficiência e mudar a direção de como os indivíduos com deficiência são incluídos no local de trabalho. Assim, a Convenção não cria novos direitos, em vez disso, toma os direitos existentes e os interpreta no contexto de pessoas com deficiências. (KALUME, 2005).

Em termos de trabalho e emprego, o artigo 27 da Convenção exige que os Estados Partes reconheçam o direito das pessoas com deficiência de trabalhar em condições de igualdade com as outras, incluindo o direito de ganhar a vida com trabalho livremente escolhido ou aceito no mercado de trabalho e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível. (KALUME, 2005).

A Diretiva de Igualdade no Emprego, adotada em 2000, proíbe a discriminação em razão da religião e crença, idade, deficiência e orientação sexual nos domínios do emprego e ocupação, formação profissional e filiação em organizações de empregadores ou de trabalhadores. O artigo 5.º da diretiva estabelece que os empregadores são obrigados a tomar as medidas adequadas para permitir que uma pessoa com deficiência possa participar, progredir no emprego ou receber formação, a menos que tais medidas representem um encargo desproporcionado para o empregador. (KALUME, 2005).

Com a aprovação da Convenção das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD; Assembleia Geral das Nações Unidas, 2006) existe agora

suporte contextual internacional para a defesa dos interesses das pessoas com deficiência. Além das preocupações com o benefício econômico de uma maior inclusão de pessoas com deficiência na força de trabalho, também existem razões humanitárias para essa preocupação. (KALUME, 2005).

Para as pessoas com deficiência, o emprego é particularmente importante, porque ter uma deficiência muitas vezes significa estar socialmente isolado. Estar empregado é uma oportunidade para reduzir esse isolamento e uma ferramenta importante para reduzir a pobreza.

“No século XXI, houve o fortalecimento do paradigma de inclusão, tendo a Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, em 2007, reforçado a necessidade de o Estado superar barreiras físicas, educacionais e culturais para a necessária igualdade da PCD.” (LEMOS, 2017, p 155)

A reserva de vagas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho já era prevista na constituição e até mesmo em legislação anterior, mas só se concretizou a partir da Lei nº 8.213/1991 que basicamente, instituiu o sistema de cotas, onde empresas com mais de cem funcionários deveriam reservar vagas de 2 a 5% de seu quadro de funcionários para PCD o que viabilizou o fortalecimento legal do trabalho para este grupo, e ainda, criou um vínculo entre os trabalhadores e o Ministério Público do Trabalho que passaram a fiscalizar se as empresas estavam cumprindo com as diretrizes legais, impondo multas para as que tivessem irregular.

No Brasil a Lei 13.146/2015 também denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência foi um grande divisor, inclusive com relação ao direito social ao trabalho para a pessoa com deficiência, promovendo mecanismos de eliminação que impeçam sua cidadania. Nesse sentido, Lemos: “ Há a nítida superação de um modelo baseado na aceitação da PCD para sua necessária inclusão como ser humano dotado de dignidade, direitos e deveres em igualdade com qualquer outro. ” (LEMOS, 2017, p 156)

Devido a importância que possui o direito ao trabalho para um indivíduo, não só como instrumento gerador de renda, mas como fortalecimento da individualidade e exercício da cidadania, meio de promover a efetividade da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho pela PCD é considerado um direito fundamental, assim, como para todos os cidadãos.

“É no mercado de trabalho que as pessoas constroem e fortalecem relações sociais, desenvolvem sua independência individual e financeira, testam sua educação e habilitação profissional, constroem sua autoestima e afirmam-se como indivíduos.” (LEMOS, 2017, p. 156)



O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece nos artigos 34 e 38 a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sua habilitação profissional e reabilitação.

“A previsão do direito ao trabalho, como elemento de inclusão social e de fortalecimento de autonomia individual, buscou resguardar direitos já conquistados e consolidar princípios como a não discriminação, a igualdade de oportunidades e a acessibilidade no ambiente de trabalho.” (LEMOS, 2017, p. 162)

O texto normativo dita que o Estado possui responsabilidade com a promoção do exercício do trabalho pelas pessoas com deficiência, que além de serem vistos pela ótica de direito fundamental o Estado não só deve resguarda-los, mas, viabilizar a sua concretização por meio de políticas públicas.

Lemos (2017) ainda destaca que o Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê que tal direito social deve ser realizado dentro de um ambiente acessível e inclusivo. Veja-se:

O texto normativo inserto no art. 34 do EPCD (BRASIL, 2015) prevê a eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, estabelecendo obrigações ao particular de adaptar o ambiente de trabalho em obediência aos princípios enunciados no dispositivo legal. A eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações entre particulares foi referendada pelo STF com relação a direitos tipicamente de defesa, ou seja, a exigência da observância do devido processo legal em ato de exclusão de associado. (LEMOS, 2017, p. 162)

Assim, quando não cumpridas tais exigências, serão consideradas práticas discriminatórias o que é expressamente vedado tanto pelo Estatuto quanto pela Constituição Federal, sendo inclusive consideradas como crime.

As pessoas com deficiência devem ser vistas como sujeito de direitos como qualquer outra pessoa que não seja acometida por nenhuma enfermidade e goze da sua plena capacidade no exercício dos seus direitos, porém, no campo dos deveres há uma mudança de figura já que devem ser vistas e compreendidas a partir de suas limitações.

### 3.2 DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO

Sem dúvidas, a Constituição Federal de 1988 é o grande marco brasileiro de reconhecimento dos Direitos Sociais. É sabido que, o Direito ao Trabalho é considerado um direito social. O artigo 5º também preconiza o estabelecimento das relações de igualdade entre todas as pessoas, o que se estende ao campo das relações de trabalho. Não obstante, o direito ao trabalho está espalhado em toda a Carta Magna.

A consequência direta desta previsão é, pois, o reconhecimento do trabalho como um direito fundamental e a elevação do princípio da dignidade da pessoa humana: “O ideário e construto máximo do Direito do Trabalho que é o trabalho digno, pleno, seguro e sustentável. Esses direitos são concretizados por meio de ações estatais e políticas públicas que exigem um ciclo democrático de criação, implementação e fiscalização.” (DELGADO, 2017, p. 32)

Segundo Moraes (2017) o direito do trabalho como um direito social impede que ocorram arbitrariedades contratuais, valorização do emprego, garantias em casos de necessidades como nos casos de estabilidade provisória, vedação ao retrocesso legal e a aplicação do constitucionalismo social de inclusão.

Um fator importante levantando por Moraes (2017) é a permissão pela Constituição, com relação aos direitos dos trabalhadores, o reconhecimento com força de emenda constitucional dos tratados de direitos humanos que forem aprovados pelo Congresso Nacional, tornando-se, portanto, norma supralegal:

Elevação de importância de diplomas internacionais concretizadores de plena eficácia dos direitos humanos fundamentais, por meio de normas gerais internacionais tuteladoras de bens da vida primordiais (dignidade, vida, segurança, liberdade, honra, moral, entre outros) e previsões de instrumentos políticos e jurídicos de implementação dos mesmos em face de todos os Estados Soberanos (MORAES, 2017, p. 93).

Atualmente, “o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador” (DELGADO, 2017, p. 46).

Com relação especificamente a pessoa com deficiência, a Constituição dispõe de forma expressa sobre o direito ao trabalho no artigo 7º XXXI: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. ”

Já o artigo 37 também assegura direito a reserva de cotas para cargos públicos aos deficientes: “(...) VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. ”

Ainda, o artigo 203 garante à PCD a manutenção de salário: “V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.” (BRASIL, 1988).

Por fim, outro artigo relevante é o 227 que ordena o treinamento profissional do adolescente com deficiência. Veja-se:

[...]

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos. (BRASIL, 1988).

Reconhecidos os direitos constitucionais ao trabalho e visto que o mencionado direito se estende expressamente as pessoas com deficiência. Dar-se-á sequência em conhecer a proteção que concerne ao trabalhador.

### **3.2.1 Proteção ao Trabalhador**

A proteção ao trabalhador certamente decorre do direito constitucional e de seu caráter principiológico. Mesmo que diversas leis e artigos legais elenquem a proteção como um direito do trabalhador, este instituto é um dos princípios constitucionais mais importantes para a classe.

Segundo Capelari (2009) o princípio da proteção ao trabalhador visa proteger o empregado que é a parte mais frágil da relação de trabalho:

O princípio da proteção ao trabalhador é um princípio que instrui a criação e a aplicação das normas de direito do trabalho. A proteção do direito do trabalho destina-se a pessoa humana, conforme mostra o art. 1º, III, da CF/88. O direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, gerando direitos e obrigações entre empregados e empregadores. (CAPELARI, 2009).

Como forma de materializar esta proteção, a partir do princípio, a Carta Maior trouxe para estas relações jurídicas conforme cita Capelari (2009) o Seguro-desemprego; Piso salarial; Irredutibilidade de salários; Garantia de salário fixo, para as categorias que recebem por comissão; 13º salário; Jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento; Licença remunerada a maternidade; visto prévio de no mínimo 30 dias; Adicional insalubridade e periculosidade; Assistência em creches aos filhos de até 6 anos; Seguro contra acidente de trabalho; Prescrição quinquenal para os trabalhadores urbanos e rurais; Proibição de descontos e retenção de salários; Direitos trabalhistas dos empregados domésticos; Exclusão da estabilidade; Salário mínimo unificado em todo o Brasil; Início normal da vida de trabalho assalariado aos 16 anos; Jornada semanal de 44 horas; Horas extras com adicional de 50%; Férias com 1/3 a mais da remuneração; Direito de greve sem restrições.

Registra-se, também, que o princípio da proteção permite a intervenção estatal nas relações de trabalho, relativizando a autonomia de vontade, de forma que, o contrato de trabalho limita as relações estabelecendo o mínimo de proteção legal a parte vulnerável.

Esta proteção aqui explanada se eleva também ao trabalhador deficiente, conforme os artigos 5º e 7º da constituição garantem. “Tem se mostrado bastante pertinente a proteção dada ao trabalhador portador de deficiência, tendo em vista as barreiras que os mesmos necessitam romper frente aos preconceitos que sofrem.” (LUSTIAGO, 2015).

A Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece a proibição à discriminação com base na deficiência em todos os assuntos, sobre todas as formas de emprego, incluindo condições de recrutamento, contratação, continuação do emprego, avanço na carreira, segurança e condições de trabalho saudáveis.

“A atuação dos deficientes no trabalho é feita da mesma forma que uma pessoa dita normal. É obvio que despedem maiores esforços, como por exemplo, com locomoção, mas esses obstáculos superados somente afirmam que a inserção dos deficientes é, antes de qualquer coisa, necessária.” (LUSTIAGO, 2015).

Os tratados e convenções internacionais, bem como, o ordenamento jurídico pátrio protegem os direitos das pessoas com deficiência, em igualdade de condições com os demais, estabelecendo condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo oportunidades iguais e remuneração igual para trabalho, incluindo proteção contra assédio e reparação de danos. Permite que pessoas com deficiência tenham acesso efetivo a técnicas gerais e programas de orientação vocacional e formação contínua. Ainda promove oportunidades de emprego e progressão na carreira de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na localização, obtenção, manutenção e retorno ao emprego. (FERREIRA, 2009).

Com isto, busca-se a promoção do emprego para pessoas com deficiência no setor privado por meio de políticas e medidas apropriadas, que podem incluir ações afirmativas, programas, incentivos e outras medidas. Prevê garantias de acomodação razoável fornecida para pessoas com deficiência no local de trabalho, bem como, a promoção da reabilitação vocacional e profissional, afastamento do emprego quando necessário e retorno ao trabalho.

Em suma, o que se pretende é que as pessoas com deficiência tenham direitos iguais para trabalhar. A discriminação em questões de trabalho é proibida e a promoção do trabalho autônomo, do empreendedorismo e da abertura de empresa própria é obrigatória.

Para abordar o assunto de forma completa, faz-se necessário tratar das questões discriminatórias que envolvem as relações de trabalho com a PCD, eis que é o fator que mais demanda o exercício da proteção.

### **3.2.2 Princípios da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana e a não Discriminação do trabalhador com deficiência**

Um dos maiores desafios que os formuladores de políticas públicas enfrentam hoje é prevenir a exclusão social no mercado de trabalho para trabalhadores devido a deficiências físicas ou mentais.

A dignidade humana capta a noção de que todo ser humano tem um valor único e, portanto, deve receber o mais alto respeito e cuidado. Embora esse conceito tenha uma longa história no pensamento filosófico, ele surgiu com grande força no rescaldo da Segunda Guerra Mundial, tendo desde então sido reconhecido pela comunidade internacional como o alicerce sobre o qual se fundamentam os direitos humanos. A dignidade humana foi expressamente invocada como um princípio fundamental nos documentos constitucionais de um número significativo de países ao redor do mundo. (MELLO, 2002).

Um levantamento da abordagem do conceito de dignidade da pessoa humana no direito constitucional de várias jurisdições revela que existem duas formas de caracterizar a dignidade humana. O primeiro é como um princípio fundamental que é uma fonte e justificativa para as normas de direitos humanos. A alternativa é como um direito humano em si, ou seja, um direito à dignidade, ou a ser tratado com dignidade, ou a levar uma vida digna. (MELLO, 2002).

Lustiago (2015) argumenta que a dignidade caracterizada como um direito é mais suscetível à limitação do que quando caracterizada como um valor constitucional geral que sustenta todos os direitos fundamentais, diante disto, a constituição de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um princípio e como direito fundamental.

Assim, a dignidade da pessoa humana é o princípio fundamental no qual se baseia a Constituição Federal de 1988 e todo o arcabouço legislativo brasileiro, de modo que a constituição expressamente fundamenta a República Federativa do Brasil na dignidade da pessoa humana, a conquista da igualdade e a promoção dos direitos humanos e das liberdades, evidenciando que toda pessoa tem dignidade inerente e o direito de ter sua dignidade respeitada e protegida. (SILVA, 1993).

Além disso, ordena que os tribunais devem promover os valores que fundamentam uma sociedade aberta e democrática baseada na dignidade da pessoa humana, igualdade e liberdade. Consequentemente a dignidade do ser humano é inviolável e proíbe a discriminação em todas as suas formas, como por motivo de raça, cor, sexo, cultura, origem, condição social, deficiência ou ideias políticas e religiosas.

O princípio da igualdade é uma garantia decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, uma garantia contra quaisquer desigualdades baseadas no pressuposto, ou mesmo na crença, de que algum indivíduo ou classes de indivíduos, em razão de seus atributos humanos ou sua origem étnica ou racial, social, de saúde, sexual ou religiosa, devem ser tratados como inferiores ou superiores de outros indivíduos. (MELLO, 1993).

A democracia é fundada no princípio de que cada indivíduo tem o mesmo valor. Tratar alguns como tendo automaticamente menos valor do que outros não só causa dor e angústia para aquela pessoa, mas também viola sua dignidade como ser humano.

Pode-se ver, portanto, que a dignidade como princípio constitucional oferece um rico potencial, mas que as diferenças persistirão em casos específicos.

A dignidade humana foi introduzida no direito internacional dos direitos humanos como uma base teórica, um princípio subjacente do qual todos os direitos derivam e que, em última análise, justifica a imposição de limitações ao poder governamental.

Por um lado, talvez o aspecto mais universalmente reconhecido da dignidade humana seja seu tratamento igualitário e aspecto de respeito, o que pode levar à conclusão de que a dignidade realmente não é mais do que (ou é incapaz de ser trabalhável como um princípio jurídico como qualquer outro do que) um princípio geral de igualdade e não discriminação no gozo dos direitos humanos. Em oposição a isso, o papel central atribuído ao conceito de dignidade humana tanto no direito internacional quanto no direito interno sugere que há algo mais em jogo do que simplesmente um princípio de não discriminação. (MELLO, 1993).

Claramente, tal concepção vai muito além de um mero princípio de não discriminação, mesmo que um princípio de não discriminação seja um dos princípios que se seguem muito de perto do aspecto de igualdade de tratamento e respeito da dignidade.

Dito isto, a estreita ligação entre dignidade humana inerente e igualdade significa que o domínio do direito da igualdade é uma das áreas em que o princípio tem mais potencial para informar e dinamizar o direito.

Muitas pessoas têm seus direitos negados por causa de deficiência, orientação sexual, religião, etnia ou outras características externas, mas o motivo pelo qual isso é considerado uma negação de direitos é que esses direitos são inerentes a esses indivíduos em virtude de sua dignidade humana inerente. O fato de os direitos serem negados a uma pessoa não significa que essa pessoa não tenha esses direitos, uma pessoa pode ser privada de um direito, mas não pode ser privada de sua dignidade humana inerente.

O Estatuto da Pessoa com Deficiente tem por base o princípio da igualdade, vedando qualquer tipo de discriminação, representando um grande passo para a inclusão do trabalhador com deficiência. (BRASIL, 2015).

Segundo Delgado (2007) “Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.”

Diante da importância desta conduta, a discriminação passou a ser tratada como princípio, denominado de princípio da não discriminação conforme já argumentando, estando intrinsecamente conectado com o princípio da igualdade onde ambos decorrem da dignidade da pessoa humana.

Delgado (2007) define o princípio como sendo um princípio protetivo necessário para o mínimo de convivência harmônica na sociedade. Assim, veja-se:

O princípio da não-discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera um mínimo para a convivência entre as pessoas. (DELGADO, 2007, p. 776)

Ferreira (2009) atenta para importância da utilização da discriminação positiva nessa área, onde o princípio da igualdade passa a ser aplicado corretamente quando existe a reserva de cotas para trabalhadores com deficiência:

Para nós, o instituto da discriminação positiva deve ser considerado como o conjunto de medidas públicas ou privadas de atendimento a demandas específicas de pessoas individualmente consideradas, mas inseridas em um contexto social desfavorável, potencialmente capazes de promover alguma mudança social. (FERREIRA, 2009).

Para o autor, a discriminação positiva serve para coibir as desigualdades sociais como uma forma de defesa destes indivíduos.

Uma ampla gama de instrumentos internacionais de direitos humanos contém fortes disposições de igualdade de tratamento e não discriminação:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948),
- A Convenção da OIT 97 sobre Migração para Emprego (1949),
- A Convenção de Igualdade de Remuneração da OIT 100 (1951),
- A OIT 111 Discriminação (Convenção de Emprego e Ocupação) (1958),

- A Convenção Internacional da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965),
- O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966),
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979),
- A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).
- O Código de Práticas da OIT para o Gerenciamento de Deficiências no Local de Trabalho (2002),
- A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), essa convenção tem status de emenda constitucional, pois foi aprovado nos termos do artigo 5, §3º da CRFB/88.

Para alcançar a plena liberdade contra a discriminação das pessoas com deficiência no trabalho, a mera eliminação de práticas discriminatórias não é suficiente. É também necessário promover a igualdade de oportunidades.



#### **4 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS**

Após mudanças drásticas no contexto social que se desencadearam principalmente no período pós II Guerra Mundial, trazendo consigo a instituição de Direitos Sociais, em conjunto com o trabalho das Organizações Internacionais fundamentadas nos direitos humanos através da elaboração de convenções sobre políticas públicas e direitos das pessoas com deficiência, mesmo o Brasil sendo um país ativo que ratificou e concordou expressamente com as novas orientações sobre os modelos adequados de inclusão da PCD, tais mudanças só começaram a surtir efeitos a partir da promulgação da Constituição de 1988.

Mesmo depois de 40 décadas não se pode afirmar que exista equidade no tratamento da PCD no mercado de trabalho, em verdade, em nenhuma esfera social é possível visualizar a igualdade e a discriminação deste grupo segue latente.

Inegavelmente, o principal fator que implica na inclusão do grupo em estudo no mercado de trabalho ainda é a discriminação. O preconceito com as diferenças físicas e psicológicas da PCD ainda representam algo de grande peso para a sociedade, onde grande parte da população não acha agradável conviver com o deficiente, preferindo ignorar sua existência o que leva a esta constante segregação. Assim, tanto os funcionários preferem não conviver com um colega de trabalho deficiente, quanto o empregador não acha benéfico por questões de preconceito, e por acreditar que uma pessoa com deficiência não é competente para a realização de qualquer tipo e trabalho o que torna a sua contratação prejudicial para os lucros da empresa. (ELSNER, 2018).

As violações dos direitos humanos criam barreiras que impedem as pessoas com deficiência de usufruir plenamente do seu direito ao trabalho. Silva, Prais e Silveira (2015) elencam algumas das principais barreiras cotidianas que implicam diretamente na concretização do exercício do trabalho pela pessoa com deficiência:

A falta de transporte público de qualidade pode privar as pessoas com deficiência de sua capacidade de acessar locais de trabalho; Acesso limitado aos sistemas educacionais, especialmente vocacionais e oportunidades de treinamento podem deixar as pessoas com deficiência incapazes de atender as qualificações profissionais e também podem restringir seu potencial de ganho; Oportunidades mínimas de viver de forma independente e falta de inclusão social podem forçar pessoas com deficiência a mendigar ou trabalhar na economia informal, ainda informações inadequadas e inacessíveis podem dificultar para as pessoas com deficiência verificar as ofertas de emprego.

A integração profissional das pessoas com deficiência é, na verdade, um processo dinâmico de interação entre diferentes fatores, incluindo características individuais (por exemplo, competências), mas também a natureza do trabalho, as características do ambiente de trabalho, bem como a disponibilidade de serviços de apoio e acomodações.

Silva, Prais e Silveira (2015) destacam que uma das barreiras cruciais neste processo é a desqualificação deste profissional. “A qualificação profissional é considerada uma barreira para a contratação tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência. Eles vêm de forma desqualificada, não tem qualificação para atender as necessidades da empresa. ”

No fator desqualificação, está incluso a educação precária ou de baixa qualidade que a pessoa com deficiência tem acesso, segundo Silva, Prais e Silveira (2015) a maioria nem mesmo conclui o ensino fundamental:

A questão da escolaridade. A gente vê que muitas pessoas com deficiência pararam no ensino fundamental, terceira ou quarta série, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício do governo, então, acho que o primeiro passo é escolaridade. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Outra questão levantada pelos autores é a falta de comprometimento dos trabalhadores com deficiência, pois possuem dificuldade de cumprir horários e as vezes, se recusam a cumprir regras. “No entanto, é importante ressaltar que a pessoa com deficiência necessita, em alguns casos, de horários mais flexíveis, pois devido a sua condição, precisa de tratamentos para que possa ter qualidade de vida e exercer o trabalho de forma mais produtiva”. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Os empregadores desempenham um papel crucial na contratação e gestão de funcionários com deficiência. Seu trabalho e engajamento, suas atitudes e abertura à diversidade são pré-requisitos para o sucesso da inclusão destas pessoas no ambiente de trabalho. Os empregadores são capazes de mudar e melhorar as práticas desfavoráveis demonstrando liderança e fornecendo orientação.

Algumas das implicações encontradas pelas empresas na contratação da PCD é a adaptação do ambiente de trabalho para a inclusão destas pessoas, como banheiros com acessibilidade, rampas e elevadores, o que demanda custos para o empregador, não tornando a contratação atrativa. (ELSNER, 2018).

Como visto, no Brasil foi reconhecida a necessidade de dar um passo em frente na integração das pessoas com deficiência e foi determinado o objetivo de criar um mercado de trabalho inclusivo, o que significa um mercado de trabalho no qual todos podem participar

independentemente de qualquer forma de deficiência ou vulnerabilidade, incluindo, portanto, trabalhadores desfavorecidos e de baixa produtividade que contribuem com o melhor de suas habilidades.

A inclusão da PCD no mercado de trabalho passou a ter maior preponderância após a promulgação da constituição de 1988. O decreto nº 3.298 em 1999 em seu artigo 35 previu algumas modalidades para viabilizar esta inclusão, através da colocação competitiva, colocação seletiva e da promoção do trabalho por conta própria, veja-se:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:  
I - Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;  
II - Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e  
III - Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (BRASIL, 1999)

Além disto, o mesmo decreto prevê a inclusão da PCD por meio de entidades beneficentes de assistência social:

[...]  
§ 1o As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:  
I - Na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e  
II - Na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adultos portadores de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica. (BRASIL, 1999).

A lei que instituiu a reserva de cotas para contratação de pessoas com deficiência (lei nº 8213/91), também é de suma importância, assumindo caráter de política inclusiva. Contudo, a referida legislação que será analisada com mais ênfase nos tópicos finais, também deixa alguns aspectos soltos que são capazes de influenciar negativamente na inclusão que se busca concretizar. Um exemplo claro disto é que, a previsão de número de vagas a serem reservadas para a contratação da PCD, quando não cumprida pela empresa gera sanção pecuniária no intuito de força-lo ao cumprimento da medida, mas, muitas vezes para aquela empresa se torna mais benéfico arcar com os custos da multa do que investir em adaptação de todo o seu ambiente de trabalho seguindo os padrões de inclusão necessários e até mesmo a contratação da PCD.

Muito mais interessante seria o investimento em incentivos fiscais para as empresas que contratem funcionários com deficiência do que impor sobre o viés de punição. “A ênfase deve ser colocada na necessidade de prover recursos e estímulos econômicos, tais como, renúncia fiscal, créditos tributários e ajuda financeira. Pois, ressalta que as empresas reagem melhor a estímulos e punições econômicas que a sanções legais.” (ELSNER, 2018, p. 18).

Outro fator descrito por Elsner (2018, p. 16) é que “o sistema brasileiro de reserva de vagas para pessoas com deficiência utilizou apenas da imposição da contratação e proteção à dispensa, tornando-se atualmente, um sistema engessado, que não acompanha as mudanças do mercado de trabalho. ”

Isto porque, o mundo atual exige diversas formas de contratação, ficando cada vez mais para trás a ideia de contratos de trabalho com prazo indeterminado caracterizados por longos períodos de vínculo empregatício. “Dessa forma, a imposição da contratação de pessoas com deficiência sob um único regime, no caso a contratação direta com vínculo empregatício, dificulta a contratação, e conseguinte, inclusão da pessoa com deficiência. ” (ELSNER, 2018, p. 17).

Embora exista legislação sobre o tema no país, a dificuldade de fazer valer tais preceitos legais é irrefutável em decorrência do fator discriminação que persiste e necessita de trabalho árduo para uma mudança cultural o que não depende apenas da criação de leis.

#### 4.1 A Lei 8.213/91

A lei nº 8.213/1991 estabelece a reserva de cotas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, todavia, esta previsão só passou a ter eficácia após a publicação do decreto nº 3.298 em 1999.

A legislação se sustenta na efetivação dos princípios constitucionais de igualdade e não discriminação.

Conforme estipula a legislação, em especial em seu artigo 93, as empresas que possuem de 100 a 200 empregados ficam asseguradas as cotas de 2% das vagas para pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4% e acima de 1.000 funcionários, 5%. (BRASIL, 1991).

Elsner (2018) lembra que idêntica previsão legal detinha a Lei n. 3.807/60, em seu artigo 55, não sendo, portanto, nenhuma novidade para o ordenamento jurídico brasileiro, entendendo que a lei não veio instituir um sistema de cotas, mas sim, atualizar algo que já existia.

O cumprimento e fiscalização destas diretrizes são realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, isto porque, a corrente majoritária entende se tratar de legislação de natureza trabalhista, entretanto, existe parte dos operadores do direito que acreditam que seu caráter seja previdenciário, já que segundo Elsner (2018) “foi elaborada para regulamentar os Planos de Benefícios da Previdência Social, instituindo os Princípios que regem a Previdência Social, a instituição de órgão competente, no caso CNPS determinar os beneficiários e seus direitos e deveres, listar os benefícios adquiridos através da previdência social entre outras atribuições da lei.”.

A mesma lei também estipula que a demissão de um trabalhador com deficiência somente pode ocorrer com a imediata contratação de outro, não ocorrendo nestes termos a dispensa não teria validade e aquele trabalhador deverá ser reintegrado no trabalho, tendo inclusive direito as verbas rescisórias atinentes ao período de dispensa.

Já o artigo 89 da referida legislação prevê a habilitação e reintegração profissional que proporcionem a reeducação e a readaptação profissional em casos de acidente que reduza a capacidade laborativa da PCD:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário. (BRASIL, 1991).

Com relação à lei de cotas e seu artigo 93 que serve de substrato para todos os seus dispositivos legais, questiona-se se a reserva das cotas deveria se aplicar a todas as espécies de empresas que possuam mais de cem funcionários.

De acordo com São Pedro (2011) a instrução do artigo 93 se mostra ineficaz e injusta, pois as empresas de determinamos ramos, como de segurança por exemplo, não comportam qualquer tipo de cargo capaz de integrar uma pessoa com deficiência:

Não se pode conceber que em nome da inclusão social do deficiente, a classe empresária possa arcar com obrigações desarrazoáveis, sendo compelida a manter, em seu quadro de pessoal, um percentual mínimo de portadores de necessidades especiais, sendo notória que a atividade desempenhada não contempla essa possibilidade. (SÃO PEDRO, 2011).

O autor compreende que o empregador não está vinculado ao artigo 93 da lei, pois se o profissional com deficiência não preenche os requisitos estabelecidos pela empresa para a ocupação daquele cargo, não ficando o empregador compelido àquela contratação apenas pela existência da norma. (SÃO PEDRO, 2011).

Em oposição às situações mencionadas, a lei em comento dispõe de sanções em caso de descumprimento do artigo 93 pelas empresas que se encaixem no critério do quadro de funcionários. “Ao descumprir o artigo 93, da Lei nº 8.213/91, o empresário está sujeito à pena de multa, consoante a aplicação do artigo 133, com a devida atualização dos seus termos, da Lei nº 8.213/91, cumulada com o artigo 2º”. (SÃO PEDRO, 2011).

Mesmo que exista a inviabilidade de cumprimento pela empresa dos critérios estipulados pela legislação, se vê a dificuldade de tê-los reconhecido como medidas capazes de afastar a contratação da PCD podendo inclusive ser entendido que a empresa está agindo de maneira discriminatória e incorrendo em crime diante do que tipifica o artigo 8º lei nº 7.853/89. “Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa [...] III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho”. (BRASIL, 1989).

Neste contexto, a lei 8.213 deixa algumas questões em aberto e necessita de atualização e de maior profundidade acerca de quais tipos de deficiência estariam prestigiadas pela legislação, pois em sua redação antiquada faltam abordar diversos temas que podem limitar a contratação de forma inclusiva.

#### 4.2 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E O SISTEMA DE COTAS

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um dos maiores desafios para as políticas sociais e do mercado de trabalho. Estas enfrentam uma série de barreiras no emprego, principalmente porque mudanças recentes nas tendências de tecnologia e globalização levaram a uma mudança para a exigência de requisitos específicos na ocupação de cargos altamente qualificados.

O sistema de cotas previsto no artigo 37, inciso VIII da Carta Maior e pela lei nº 8213/91 busca estimular a demanda de trabalho ao comprometer os empregadores a contratar uma certa parcela de funcionários com deficiência. Em caso de descumprimento pelas

empresas, existe previsão legal de sanção pecuniária a ser paga pela empresa que não preencheu os requisitos exigidos e faltou com a sua responsabilidade social neste sentido.

Na visão de Bolonhini (2011) o sistema de cotas não contribui para a inclusão da PCD pois elas implicitamente partem do pressuposto de que as pessoas com deficiência são incapazes de competir por uma ocupação no mercado de trabalho aberto. Assim, as cotas coincidem apenas com uma extensão limitada com o princípio de igualdade de acesso e oportunidades iguais para todos ou com o modelo social da deficiência. De modo que, o próprio sistema criado faz desencadear um processo discriminatório entre todas as partes envolvidas.

Em termos de reserva de cotas, essa forma de legislação pode pressionar os funcionários a revelar sua deficiência, esses processos de registro e classificação exigidos são reprováveis por Bolonhini (2011) que entende que geram entre as próprias pessoas com deficiência, tratamento discriminatório.

Além disso, um sistema de cotas pode ter o efeito secundário adverso de provocar atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência por parte dos empregadores, supervisores, colegas de trabalho e sindicatos. As empresas que são obrigadas a se submeter a uma contratação por cota, muitas vezes veem aquele trabalhador como um prejuízo para a empresa, em vez de uma contribuição valiosa para sua força de trabalho, enquanto que os demais trabalhadores visualizam estas contratações como criando divisão injusta no mercado de trabalho.

Segundo na mesma linha Cavalcanti e Neto (2014) entendem que basicamente, os sistemas de cotas vão em desacordo com as abordagens para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por tendência, os sistemas de cotas enfatizam o conceito de “limitação de habilidades” onde o enfoque deveria ser no conceito de “capacidade”.

Para a pessoa com deficiência, um sistema de cotas fornece principalmente uma oportunidade de conseguir um emprego, mas ao mesmo tempo pode contribuir para a experiência de autoestigma e pode ter efeitos prejudiciais sobre a sua autoestima. O sistema de cotas cria a impressão de que as pessoas conseguem emprego apenas por causa do sistema legislativo vigente, e não por causa de sua qualificação para determinado emprego.

Jus (2020) por sua vez, entende o sistema de cotas como uma legislação essencial na inclusão da PCD no mercado de trabalho, explicando que a reserva de vagas pode se dar por cota-contribuição, cota-terceirização e cotas-puras:

A primeira consiste em oportunidades de trabalho para os deficientes, de acordo com as porcentagens que forem fixadas pelo Estado e caso as empresas não tenham como preencher o número mínimo de vagas exigidos, elas passarão a ter uma obrigação

pecuniária. Percebe-se que esta modalidade é usada como um sistema de diminuição das diferenças através de um sistema coercitivo; A cota-terceirização acompanha as nuances sofridas pela contratação de mão-de-obra, caracterizada pela substituição do trabalhador subordinado, onde permite que a porcentagem exigida pelo Estado seja cumprida não só por uma empresa, mas sim por cadeias de empresas que compõem a rede de produção; e por último a Cota- pura, que é adotada pelo Brasil, aponta a inserção do deficiente no mercado de trabalho pela contratação direta de uma empresa que possua um determinado número de empregados. (JUS, 2020).

No fim das contas, o que se avalia do que vem ocorrendo na realidade fática é que o sistema de cotas, mesmo sendo um importante instituto de reconhecimento do grupo e de inclusão no mercado de trabalho, acaba por ser utilizado apenas por mera obrigação legal, onde os cargos com mais baixa remuneração e qualidade são destinados a PCD.

A simples imposição de um encargo não significa que ela será cumprida, e se cumprida, não quer dizer que seja de boa vontade, em toda a pesquisa o sistema de cotas não mostra grandes impactos positivos da inclusão e oferecimento de condições dignas de trabalho para a PCD, mas, acredita-se que o sistema possa ser aperfeiçoado.

#### 4.3 VIDA COTIDIANA: DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E A NÃO ADMISSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Frequentemente, as barreiras e os facilitadores são os dois lados da mesma história e determinam-se mutuamente. Por exemplo, um empregador pode estar aberto a contratar pessoas com deficiência ou pode ter associações negativas com o emprego de trabalhadores com deficiência. As atitudes do empregador em relação à contratação de pessoas com deficiência podem, portanto, representar uma barreira ou um facilitador.

Apesar da legislação de direitos humanos, leis antidiscriminação, bem como programas, sistema de cotas e serviços dedicados a oferecer apoio e oportunidades de emprego a indivíduos com deficiência, eles ainda enfrentam barreiras significativas na área do trabalho em geral, as barreiras ou fatores de risco para trabalhadores com deficiência estão relacionados à concepção, organização e gestão do trabalho, bem como ao contexto social de trabalho. Assim, incluem características organizacionais e relações interpessoais no trabalho.

Exemplos de tais barreiras incluem, entre outras coisas, a falta de política de saúde e segurança, horários de trabalho inadequados, falta de compreensão, crenças, falta de conhecimento, medo, práticas e políticas de pessoal, trabalho em equipe deficiente, cultura



organizacional não inclusiva e falta de comunicação entre candidatos e empresas. Além disso, a sociedade no geral não reconhece as pessoas com deficiência como um recurso valioso em na força de trabalho. (ELSNER, 2018).

Uma das barreiras mais significativas que os trabalhadores com deficiência enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho são as atitudes e os estereótipos dos colegas de trabalho e supervisores. No ambiente de trabalho, essa percepção de distância social pode se traduzir em uma visão tendenciosa sobre as capacidades dos funcionários com deficiência de forma que as pessoas com deficiência sejam percebidas como desamparadas, sem capacidade para se desenvolver e incapazes de atingir um nível de desempenho semelhante ao de seus colegas.

O desempenho de um colega com deficiência parece ser uma das maiores preocupações dos funcionários de uma organização. Indivíduos que acreditam que um colega de trabalho com deficiência é responsável por uma maior dificuldade de trabalho e uma maior carga de trabalho têm expectativas mais baixas em relação a esse colega e mais reações e atitudes negativas em relação aos funcionários com deficiência em geral. (CAVALCANTE, NETO, 2014).

Pessoas com transtornos mentais são atribuídas como perigosas, desviantes e agressivas, o que evoca medo e irritação nos outros. Quanto maior o nível de estigmatização da doença, maior a probabilidade de a pessoa afetada sofrer discriminação.

Os empregadores têm um papel de destaque no que diz respeito à integração laboral das pessoas com deficiência. Embora a legislação os obrigue a empregar pessoas com deficiência, ainda assim muitos empregadores decidem não contratar. As razões para tal decisão são múltiplas. Além de uma falta comum de conhecimento sobre deficiência em geral, os empregadores muitas vezes não estão cientes das necessidades dos trabalhadores e não são informados sobre como acomodá-los no trabalho. As preocupações que os empregadores relatam regularmente em relação ao processo de acomodação são os custos e o tempo de treinamento a serem dedicados aos funcionários com deficiência, bem como a falta de incentivo por parte do Estado que atua como opressor neste sentido. (COSTA, 2012).

Do lado positivo, constatou-se que os empregadores são a favor do recrutamento de pessoas com deficiência, especialmente aqueles com experiências anteriores. Por outro lado, estudos destacaram que os empregadores não confiam no nível de produtividade e qualidade das pessoas com deficiência em termos de desempenho e mais, geralmente em sua empregabilidade, ou seja, a capacidade de um indivíduo para se adaptar às necessidades e mudanças no mercado de trabalho e temem os custos associados. (COSTA, 2012).

Os empregadores expressam preocupações relacionadas à quantidade e qualidade do trabalho realizado por pessoas com deficiência e temem a baixa flexibilidade e os altos níveis de ausência daquele trabalhador.

Ainda, os empregadores se preocupam com o fato de as pessoas com transtornos mentais não terem motivação suficiente para trabalhar ou serem incapazes de controlar a raiva e seguir as instruções relatam sobre “ansiedade estética” para se referir ao fenômeno de ansiedade que um empregador pode ter relacionado à percepção negativa sobre seu negócio; no sentido de que pessoas com deficiência fariam com que o negócio parecesse menos atraente aos olhos dos consumidores. (ELSNER, 2018).

Aquém das barreiras atribuídas aos colegas ou ao ambiente de trabalho, persistem aquelas que se originam da percepção tendenciosa e subjetiva de barreiras por parte dos próprios funcionários com deficiência.

Deveras, a manutenção do emprego exige constantemente processos de planejamento e tomada de decisão, representando uma barreira principalmente para pessoas com transtornos mentais.

No entanto, mesmo quando os empregadores estão dispostos a contratar e acomodar pessoas com deficiência, também podem surgir outros desafios e barreiras no processo prático de integração de futuros funcionários com deficiência no trabalho. Por exemplo, os empregadores podem não ter recursos para apoiar indivíduos com deficiência no trabalho e podem estar sob pressão em termos de lucro e produtividade. (BOLONHINI, 2011).

Além das atitudes e estereótipos dos colegas e de um ambiente de trabalho exclusivo, também o próprio trabalho pode constituir uma barreira para o sucesso da (re) integração dos trabalhadores com transtornos mentais. Exemplos de tais barreiras são longas jornadas de trabalho, sobrecarga de trabalho, pressão de trabalho e os efeitos desses fatores na vida pessoal.

Para superar atitudes negativas, estigmatização e discriminação, é necessário desenvolver uma estrutura para a deficiência que permita a generalização e examine como as pessoas entendem a deficiência. Os membros das empresas e a sociedade como um todo precisa ser educada sobre a deficiência e suas consequências para uma pessoa no ambiente de trabalho. (ELSNER, 2018).

Um meio importante para a efetivação desta mudança que se espera é o investimento em uma educação inclusiva, capaz de promover o convívio da criança com deficiência com os demais, quebrando as cadeias da discriminação. Neste sentido discorrem Silva, Prais e Silveira que a educação inclusiva reduz o preconceito e estimula a inclusão facilitando o contato da pessoa com deficiência com a sociedade:

Pode-se dizer que a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita. A educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Este investimento é essencial pois atua bem no início da relação, onde os problemas começam a ser tratados ainda durante a infância, promovendo uma mudança cultural e permitindo que o menor com deficiência receba uma educação de qualidade.

Em contraponto, para promover uma educação inclusiva é preciso de profissionais capacitados, então o investimento em políticas públicas deste setor precisa iniciar antes mesmo da prática da educação inclusiva. “No entanto, existem poucos educadores capazes de lidar com as particularidades dessas pessoas, o que prejudica a formação e, conseqüentemente, a inclusão laboral.” É preciso investir na qualificação de educadores. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

A inclusão e a acessibilidade só se tornaram reais a partir do momento em que Estado, empresa e sociedade assumirem a responsabilidade de forma conjunta.

## 5 CONCLUSÃO

O trabalho é um dos institutos mais importantes para a humanidade, compreendendo um direito social, bem como, um direito fundamental concretizador da dignidade humana. Até se atingir o patamar de proteção atual na esfera trabalhista foram séculos de luta e direitos suprimidos onde a sociedade enfrentou o verdadeiro caos até encontrar no ordenamento jurídico previsão capaz de assegurar direitos mínimos de patamar civilizatório nesta ceara.

Esta monografia analisou o direito social ao trabalho sob o prisma da pessoa com deficiência tendo como alvo principal identificar se legislação pátria atual tem sido suficiente de promover a efetiva inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

O primeiro capítulo do trabalho abarca sua introdução.

No segundo capítulo analisou-se os conceitos doutrinários, legais e científicos de deficiência, a evolução histórica da pessoa com deficiência na sociedade e os direitos que amparam a PCD na legislação pátria.

O capítulo terceiro abordou os direitos sociais da pessoa com deficiência, com ênfase no direito ao trabalho, perfazendo sua evolução histórica, tratando também do direito constitucional ao trabalho e a proteção do empregado, aprofundando-se nos princípios constitucionais de igualdade, dignidade da pessoa humana e da não discriminação do trabalhador deficiente.

O quarto capítulo concluiu a monografia, analisando a inclusão da PCD no mercado de trabalho e quais suas implicações legais e prática, analisando ainda a funcionalidade do sistema de cotas e questões como discriminação na esfera trabalhista.

Por fim, do estudo, verificou-se uma grande evolução de conceito e proteção das pessoas com deficiência, que saíram da segregação total e cada vez mais tem ganhado espaço na sociedade. Para isto, foram necessários o envolvimento de órgãos internacionais, convenções e tratados consolidados em direitos humanos e reconhecendo direitos das pessoas com deficiência.

O Brasil, sempre se mostrou um país receptivo a tais premissas, ratificando junto a uma gama de vários outros países os tratados e convenções que dispusessem sobre o tema. Mas, foi a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 e o reconhecimento da aplicação de métodos eficazes de proteção a PCD sobre o viés dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade e sobretudo em apoio a não discriminação que estes valores passaram a ser fiscalizados com mais intensidade.

O direito ao trabalho para a PCD é devidamente reconhecido e se mostra essencial para a inclusão deste grupo extremamente vulnerável na sociedade e mais ainda, como forma de manter sua subsistência de maneira digna. Ocorre que, restou evidente com a pesquisa as dificuldades encontradas na real instituição destes valores, pois o preconceito e a discriminação são fatores que possuem muita força na sociedade.

Visando instituir uma política de inclusão da PCD no mercado de trabalho o Estado lançou mão de seu poder legislativo, ganhando destaque a Lei nº 8213 de 1991 que prevê instruções acerca do sistema de cotas. A reserva de vagas por cotas destinadas a contratação da PCD separa um percentual específico destas vagas a depender do número de funcionários que ocupam os quadros da empresa para aquelas pessoas acometidas por deficiência e estejam aptas para o trabalho.

Além de estipular sobre as cotas, a legislação regula outros assuntos relacionados ao trabalho da PCD, como a sua forma de admissão e demissão, habilitação, reabilitação e reeducação, meios fiscalizatórios inclusive com previsão de sanção pecuniária para a empresa que descumprir os preceitos legais nela contidos.

A ideia inicial do legislador era promover a inclusão da PCD no mercado de trabalho, mas não se deu conta que fazê-lo de forma forçosa a qualquer custo desencadearia prejuízos para todas as partes envolvidas nesta relação criando um estigma e propiciando a discriminação.

No entanto, embora tenha havido muitas tentativas de promover a integração das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas e legislações que visam possibilitar a inclusão no local de trabalho, pouco mudou até o momento.

O estudo realizado identificou que o sistema operante atual reforça a discriminação e não mostra avanço na inclusão da PCD no mercado de trabalho. A insatisfação vai desde a dificuldade de encontrar vagas destinadas ao deficiente, aos meios externos de ter acesso a este emprego como no caso da falta de acessibilidade dos transportes públicos, falta de capacitação para uma vida profissional.

Ainda existe a falta de cumprimento das diretrizes por parte das empresas, altos custos envolvendo mudanças arquitetônicas na empresa para promover a acessibilidade e custos elevados de contratação da PCD, falta de produtividade por parte destes funcionários, discriminação dos colegas de trabalho e dos responsáveis pela empresa no geral e sentimento de injustiça com o sistema de cotas que obriga mediante punição pecuniária a contratação da PCD sem nenhum incentivo governamental e a qualquer custo, ainda este mesmo sentimento pode surgir dos outros trabalhadores que acreditam que suas vagas estão sendo tiradas por conta do sistema de cotas, inclusive, a insatisfação emana da própria PCD que entende que só está

ocupando aquele cargo devido ao sistema, entendendo que não possui capacidade para o trabalho realizado minando o seu merecimento.

As implicações práticas verificadas neste setor percorrem todas as áreas sociais, claro que investir na igualdade nestes casos é essencial, mas, para isto é preciso reconhecer que a PCD apresenta condições diversas do cidadão comum o que exige tratamento diferenciado desde os setores mais primários de sua vida, como, acesso à educação de qualidade o que demanda investimento em capacitação profissional para lidar com a PCD, inclusão social desde a infância, apoio familiar também se mostra primordial pois a própria família da PCD está desamparada e sem informação.

Na fase apropriada, é necessário investir na capacitação profissional destas pessoas, bem como, trabalhar sociedade e empresa a partir da cultura da inclusão social e não discriminação para que estejam, de fato, preparadas para acolher o trabalhador deficiente, e não menos importante, falta incentivo fiscal do Estado para que as empresas contratem por livre iniciativa a PCD.

Somente quando as barreiras são superadas, passos para a inclusão podem ser dados todas as partes envolvidas, pessoas com deficiência, empresa e sociedade, podem ter resultados positivos.

## REFERÊNCIAS

ABUJAMRA, A.C.P.; PICCIRILLO, M.B.; PRUX, O.I. **Saúde: Direito da Pessoa com Deficiência**. UNOPAR. Cient., Ciênc. Juríd. Empres., Londrina, v. 11, n. 1, p. 31-39, Mar. 2010

ARAÚJO Luiz Alberto David de. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Corde 1994

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007

BARBOSA, Ana Beatriz, Silva. **Mundo Singular**. Rio de Janeiro: Fontanar. 2012.

BRASIL 1999. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99#art-35>. Acesso em: 29 mar. 2021

BRASIL. **Lei Nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Diário Oficial da União 1991; jul 25.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 27 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 20 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. [Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm). Acesso em: 29 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25** de agosto de 2009. [Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. ] Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/23454287/artigo-27-do-decreto-n-6949-de-25-de-agosto-de-2009>. Acesso em 29 mar. 2021.

BOLONHINI, Roberto Junior. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. São Paulo: Editora Atlas. 2011.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O Portador de deficiência no mercado de trabalho**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: 2004.

CAPELARI, Lucianda Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-principio-da-protecao-ao-trabalhador/#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,face%20a%20altivez%20do%20empregador>. Acesso em 24 mar. 2021

COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho**: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>. Acesso em 03 mar. 2021.

COSTA, Fernanda Pereira. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. 2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-103/a-insercao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 07 out. 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2017.

ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. 2018. Disponível em: [https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/larissa\\_elsner.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/larissa_elsner.pdf). Acesso em: 29 mar. 2021.

FERREIRA, Alexandre Mendes Cruz; FERREIRA, Luiz Alexandre Cruz. **Hermenêutica Afirmativa e Horizontes Ontológicos da Discriminação Positiva**: (Re)pensando o conceito das ações afirmativas. 2009. Disponível em [http://www.revistajuridicaunicoc.com.br/midia/arquivos/ArquivoID\\_55.pdf](http://www.revistajuridicaunicoc.com.br/midia/arquivos/ArquivoID_55.pdf). Acesso em > 10 mar. 2021.

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. **Educação, deficiência e cidadania**. Justifica, São Paulo, v. 63, n. 193, p. 97-101, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/23561>>. Acesso em: 22 jan. 2021.

FONTANA, Andressa Tonetto. **A necessária proteção da pessoa portadora de autismo e a promoção de sua autonomia frente ao estatuto da pessoa com deficiência**. Referência: n. 23, p. 85–97, set./out., 2017. Disponibilidade: Rede Virtual de Bibliotecas. Localização: SEN, STJ, TJD

FONTES F., **Pessoas com deficiência em Portugal**. Lisbon: Francisco Manuel dos Santos Foundation, 2016

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **A inserção da pessoa com deficiência nas empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre as concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, tese de doutoramento apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Faculdade de Economia das Ciências da Universidade Federal de Minas Gerais - Belo Horizonte – 2007. Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/tese\\_maria\\_nivalda.pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/tese_maria_nivalda.pdf). Acesso em: 29 mar. 2021



GASPARINI, Caio Augusto Limongi. **Efetivação dos Direitos Sociais dos Trabalhadores Mediante Aplicação do Pacto Sociolaboral do Mercosul**, *in*, Cadernos de Pós- Graduação em Direito Político e Economico, São Paulo, v.4, n.1, Mackenzie, 2005

GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: **Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva?**, *in*, SARMENTO, Daniel. **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008;

JUS. **Inclusão dos deficientes no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 29 mar. 2021.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade**. São Paulo: Ltr, 2005.

LEMOS. **Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência: Análise da Lei no 13.146/2015**. 2017. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril\\_v54\\_n214\\_p153.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf). Acesso em: 29 mar. 2021.

LISBOA, Ana Paula. **Mercado de Trabalho X Deficiência**. 2018. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 07 out. 2020

LUSTIAGO, Andreza de Queiroz. **A tutela do trabalhador portador de deficiência**. 2015. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-135/a-tutela-do-trabalhador-portador-de-deficiencia/>. Acesso em 29 mar. 2021.

LOPES, José Reinaldo de Lima. **Direitos Sociais. Teoria e Prática**, São Paulo, Método, 2006;

MELLO, Celso A. Bandeira. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 1993

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial Da Saúde**. Saúde mental: nova concepção, nova esperança. 2001. Disponível em: [https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_po.pdf](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf). Acesso em: 29 mar. 2021.

Platão, **A República de Platão**, J. Guinsburg (organização e tradução), Perspectiva, São Paulo, 2014.

PEREIRA, Jaquelline de Andrade; SARAIVA. Joseana Maria. **Trajectoria histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social**. Social, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan.-jun./201

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte**. Brasil: cenário e perspectiva. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro , v. 20, n. 8, p. 2549-2558, Aug. 2015. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso)>. access on 27 Mar. 2021

SILVA. O. M. A. **Epopéia Ignorada**: a pessoa deficiente na História de ontem e de hoje, CEDAS, São Paulo, 1987

SILVA, Luzia Gomes. **Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social**. Princípio: a Dignidade da Pessoa Humana. 2012. <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/portadores-de-deficiencia-igualdade-e-inclusao-social-principio-a-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Mercado de trabalho e pessoa com deficiência**. Exame do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. 2011. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#\\_ftnref23](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#_ftnref23). Acesso em: 27 mar. 2021

TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Direitos da Pessoa com Deficiência**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 26 nov. 2020

