



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2020**

**DESAFIOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO: DISCUTINDO A EFICÁCIA DA LEGISLAÇÃO
BRASILEIRA**

Jefferson Rodrigo Assunção – jeffersonassuncao7@hotmail.com

Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com

RESUMO: A presente pesquisa tem como proposta abordar os desafios encontrados pela pessoa com deficiência na sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Para tanto, serão apresentados traços históricos sobre a evolução da proteção desta categoria, sob a ótica nacional e internacional, a exemplo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e a Lei 13.146/2015, que instituiu no Brasil o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Muito embora existam normas com o objetivo de proteger as pessoas com deficiência e garantir a sua efetiva participação no mercado de trabalho, vários são os fatores que acabam por desestimular a contratação destes trabalhadores, como o preconceito e a discriminação. Por fim, o estudo propõe uma postura mais ativa do poder público, no sentido de coibir tais práticas discriminatórias, proporcionando às pessoas com deficiência a garantia ao exercício profissional com dignidade.

Palavras-chave: contrato de trabalho; pessoa com deficiência; mercado de trabalho; inclusão; desafios.

ABSTRACT: This research aims to address the challenges faced by people with disabilities in their insertion and maintenance in the job market. To this end, historical traces of the evolution of protection in this category will be presented, from a national and international perspective, such as the United Nations (UN) Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Law 13.146 / 2015, which in Brazil the Statute of Persons with Disabilities. Although there are rules in order to protect people with disabilities and guarantee their effective participation in the labor market, there are several factors that end up discouraging the hiring of these workers, such as prejudice and discrimination. Finally, the study proposes a more active posture by the public authorities, in order to curb such discriminatory practices, providing people with disabilities with the guarantee of professional exercise with dignity.

Keywords: employment contract; disabled person; labor market; inclusion; challenges.

INTRODUÇÃO

¹Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG.

²Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

A Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência da Organização das Nações Unidas – ONU e seu Protocolo facultativo teve acordo assinado no dia 30 de março de 2007, em Nova York, e ratificado por diversos países, dentre eles o Brasil, através do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de junho de 2008, sendo incorporado ao ordenamento jurídico pelo Decreto nº 6.949/09.

O tema da 4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência foi Desafios na Implementação de Políticas para pessoas com Deficiência e teve como conteúdo principal debater e aprimorar as políticas sociais para que as pessoas com deficiência sejam tratadas com igualdade e sem diferença.

Ainda há que se destacar a Lei 13.146/2015, a qual foi um marco histórico para assegurar direitos de pessoas com algum tipo de deficiência, que no seu Art. 1º informa a finalidade de sua aplicação, qual seja, “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”

O estudo reflete sobre a atuação do Brasil no que se refere à introdução das pessoas com deficiência no mercado de trabalho para poder assumir uma postura mais assertiva com base na Convenção, e com o objetivo de garantir o pleno direito da inclusão, conforme Lei Federal 8.213 / 91, que estabelece no seu artigo 93 acerca da reabilitação da pessoa com deficientes no mercado de trabalho, cujo texto fornece diretrizes e métodos para aplicar a inclusão no mercado trabalho.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é abordar os desafios encontrados pela pessoa com deficiência quando da sua inserção no mercado de trabalho. Embora as políticas de cota sejam absolutamente indispensáveis, certas peculiaridades ainda são decisivas para que tais indivíduos possam exercer, em sua plenitude, o direito ao trabalho, com igualdade e em respeito à sua dignidade da pessoa humana, na busca permanente de uma sociedade mais justa, qualificada e condizente com seu potencial de liberdade e igualdade.

A pesquisa se desenvolveu em quatro capítulos. O primeiro capítulo fará um breve histórico sobre a evolução social das pessoas com deficiências, abordando informações sobre tal evolução no mundo e no Brasil. O segundo capítulo apresentará como o ordenamento jurídico brasileiro tem sido estruturado frente a questão das pessoas com deficiência. Após, no terceiro capítulo, serão demonstradas as políticas assistencialistas e afirmativas sobre as pessoas com deficiência, destacando a importância de tal regulamentação na busca da dignidade da pessoa humana. Por fim, no quarto

capítulo, a pesquisa demonstra que, muito embora o ordenamento busque garantir condições mínimas de igualdade às pessoas com deficiência, a prática demonstra que ainda existem muitos desafios, os quais merecem a máxima atenção.

Sobre os métodos de pesquisa, destaca-se que este estudo utilizou a forma de abordagem qualitativa, e, quanto ao objetivo, a vertente exploratória, com o intuito de expor de forma clara e objetiva determinados conceitos sobre a temática. O procedimento utilizado para a pesquisa foi a coleta de dados bibliográficos, a partir da consulta doutrinária, artigos científicos, publicações acadêmicas e artigos online.

1 - HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO SOCIAL ACERCA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Existe um grande número de pessoas com deficiência em todo o mundo. Por muito tempo, toda a sociedade se desenvolveu em uma direção depreciativa deste grupo de pessoas. Essa situação precisava mudar e evoluir para uma abordagem não excludente.

Após as duas guerras mundiais, o mundo, afetado pela mídia, acostumou-se ao termo “os incapacitados”, que originalmente foi traduzido como “indivíduos sem capacidade”. Posteriormente, a mesma expressão passou a significar “pessoas com capacidade residual”.

A partir da terminologia utilizada, o assunto e seu método de conceituação mudaram. Em 1962, os Estados Unidos lançaram o Movimento pelos Direitos das Pessoas com Deficiência. Naquela época, foi criado o primeiro centro de vida independente do mundo.

O Centro de Vida Independente (CVI) surgiu nos Estados Unidos no final da década de 60, quando um grupo de pessoas decidiu abandonar a proteção do ambiente institucional e saiu às ruas para protestar. Uma destas pessoas foi Ed Roberts, que fundou o primeiro centro de vida independente do mundo, uma organização não governamental sem fins lucrativos em Berkeley, Califórnia, em 1972, com foco em pessoas com deficiência grave.

No Brasil, esse movimento chegou à Constituição brasileira de 1967 com base na Emenda Constitucional nº 1/1969, que introduziu o uso do termo “deficiente”. Alguns anos depois, além de proibir o preconceito e a discriminação, a “Emenda Constitucional” nº 12/1978 também propôs ações específicas e potentes para garantir o acesso aos locais públicos.

Posteriormente, a Constituição Brasileira de 1988 alterou o termo "deficiente" para "pessoa portadora de deficiência". Este, por sua vez, mais tarde foi adequado para "pessoa com deficiência", que foi introduzido através do Decreto Legislativo 186/2008 e pelo Decreto 6.949/2009 e essa expressão usada até os dias atuais.

Existe um mecanismo legal bem estabelecido que visa à integração das pessoas com deficiência na sociedade. No entanto, além do amparo jurídico, é necessária também a mudança nas relações sociais para a efetivação dessa intenção, especialmente para possibilitar o ingresso dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na escola. Atualmente, a sociedade é um terreno fértil para discussão e aprendizado sobre as diferenças em todos e quaisquer aspectos. Nesse caso, a inclusão de pessoas com deficiência é em si uma contribuição muito positiva para esse pensamento.

O primeiro sinal que caracteriza o processo inclusivo é o desenvolvimento e consolidação de formas de se referir às pessoas com deficiência, sendo este o termo correto. Por sua vez, esse desenvolvimento vai muito além da terminologia mais bem aplicada e muda o próprio conceito de deficiência. Em uma grande reversão de paradigma, essa limitação passa a ser atribuída a uma sociedade que não rompeu as barreiras do desenvolvimento pleno de todos os seus cidadãos.

Portanto, no ambiente social atual, a participação de pessoas com deficiência só pode permitir que indivíduos, famílias ou órgãos especializados entrem em toda a sociedade. Agora, essa é uma questão de cidadania e redução das desigualdades sociais.

Em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas anunciou em Paris os "Direitos Humanos Mundiais", sendo a primeira vez que se estabeleceu a proteção universal dos direitos humanos.

Desde então, os direitos das pessoas com deficiência estão na agenda da ONU. A ratificação do Pacto Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi um marco importante e considerado um dos mais importantes instrumentos produzidos pela campanha da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

2 – A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Desde o movimento ocorrido nos EUA, o ordenamento jurídico brasileiro anda tentando ajudar as pessoas com deficiências, com isso ela acabou afetando a CF/67 que tentando ajudar essas pessoas criaram algumas emendas, como por exemplo, a emenda constitucional 1/69 que passou a chamar as pessoas com deficiência de “deficiente”. Mas com o tempo foi criada a Emenda Constitucional nº 12 que visava reconhecer esse grupo e lhes garantir alguns direitos, sendo que alguns destes direitos seriam educação especial gratuita, assistência e reabilitação na vida econômica e outros.

No entanto, esta Emenda foi inserida somente no final do texto constitucional, diferente das outras Emendas que foram incorporadas ao texto, com alterações. Com isso, ficaram evidentes como as pessoas portadores de deficiência eram tratadas naquela época.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, além da mudança de terminologia para “pessoas portadores de deficiência”, foram previstos outros benefícios a estas pessoas, por exemplo, o art. 208, inciso III da CF, que garantiu atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, o art. 37, inciso VIII da CF garantiu às pessoas com deficiência a reserva de vagas nos empregos e cargos públicos.

De acordo com o mencionado art. 37, é necessário reservar vagas em concursos públicos e empregos públicos. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende que, devido à sua deficiência, é impossível privar antecipadamente determinados grupos de sua competitividade. O exame da capacidade deve ser registrado caso a caso durante o registro. Portanto, uma exclusão antecipada já foi vedada pela Corte Suprema.

O aumento de proteção das pessoas com deficiência na nova CF se deve porque o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) informou que o percentual de pessoas com determinados tipos de deficiência no Brasil é de 6,7%, por estes dados, fica mais evidente que a legislação precisou tratar com mais cautela sobre este assunto.

Considerando o Brasil um país democrático e de Estado de Direito, onde todos desfrutam de igualdade e justiça social, não há menção à desigualdade porque, apesar de suas limitações, todos podem desempenhar qualquer função no mercado de trabalho. Nesse sentido, confirma o artigo 12, parágrafo 2, do Decreto nº 6.949 / 09 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que declara em seu texto: “os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.”.

Na comparação da CF/88 com a CF/67 ficou evidente a preocupação dos legisladores na hora de tratar deste tema. Vários direitos específicos foram conferidos a

este grupo que, anteriormente, em outras Constituições não possuíam a devida atenção do constituinte. Além disso, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi um marco para as pessoas com deficiência, pois foi nesta convenção que foi reconhecida mundialmente a terminologia “pessoas com deficiências”.

Ademais, destaca-se também a que a Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei 13.146/2015, foi um marco histórico para assegurar direitos de pessoas com algum tipo de deficiência, que no seu Art. 1º já destaca a finalidade de sua aplicação, cuja se destina a “assegurar e a promover, em condições de igualdade”.

3 – AS POLÍTICAS ASSISTENCIALISTAS E AFIRMATIVAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com as iniciativas internacionais e o objetivo de implementar o discurso da inclusão social, o Brasil também passou a estabelecer disposições sobre acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com paradigmas internacionais, os quais, além do Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecido na Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei sobre cotas que se relacionem, entre outras coisas, com disposições públicas relativas à qualificação de pessoas com deficiência.

Pode-se considerar que a "Lei de Cotas" para pessoas com deficiência é um grande avanço na legislação brasileira, pois, dessa forma, as empresas devem cumprir as disposições da lei, trabalhar no sentido de realizar programas de treinamento profissional e tornar os requisitos gerais mais flexíveis para se adaptar à composição de seus funcionários.

No Brasil, o sistema de cotas ocorre nos setores público e privado para incentivar a integração de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Para que o sistema de cotas seja implementado no mercado de trabalho, foi elaborado um sistema de proporcionalidade, no qual depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91: I – de 100 a 200 empregados - 2%; II – de 201 a 500 - 3%; III – de 501 a 1.000 - 4%; IV – de 1.001 em diante - 5%.

Além disso, destacam-se também outras garantias conferidas pela legislação à pessoa com deficiência, a exemplo da prioridade que possuem na fila de processos

trabalhistas. A Lei 12.008 / 2009 garante esse direito, o qual se aplica também aos idosos e doentes. No mesmo sentido, tal garantia está regulada pelo art. 9.º, inciso VII, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece que o direito de participação prioritária, “sobretudo com a finalidade de tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências”. O direito a preferência pode ser requisitada mediante requerimento ao juiz, do qual conste a comprovação da condição de saúde.

No setor público, o artigo 37, inciso VIII da Constituição da República estipula que um determinado percentual de vagas seja reservado para pessoas com deficiência. De acordo com o ordenamento jurídico da União, das autarquias e das fundações públicas federais, será garantido até 20% das vagas previstas no concurso deveram ser reservadas para pessoas com deficiências, de acordo com o art. 5º, § 2º da Lei 8.112 / 1991.

Este percentual também é aplicado aos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores. É assegurado que os servidores públicos com deficiência tenham o benefício de horário especial de trabalho, quando certificado pelo conselho médico oficial, independentemente da compensação do tempo, nos termos do artigo 98, § 2º, da Lei 8.112 / 1991.

Destaca-se, ainda, no contrato de aprendizagem o regramento aplicável às pessoas com deficiência. Tal contrato de trabalho especial tem a duração máxima de dois anos, aplicável a pessoas entre 14 e 24 anos de idade que participem em programas de estágio e formação profissional técnica, e é acompanhado de carteira de trabalho e segurança social, bem como de certificado de estágio e de frequência à escola.

No entanto, não há restrições de duração e idade do contrato a serem aplicadas às pessoas com deficiência (CLT Artigo 428, parágrafo 3º). Para os aprendizes com deficiência com 18 anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem baseia-se nas anotações na carteira de trabalho, no registro e na participação num plano de estudos elaborado sob orientação de entidade habilitada para realizar formação técnico-profissional sistemática.

4 – OS DESAFIOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O Estado Democrático de Direito é pilar fundamental de uma sociedade democrática, na qual todas as pessoas devem gozar de igualdade e justiça social, porque todos são capazes de desempenhar qualquer função no mercado de trabalho, respeitadas suas limitações.

Nesse sentido, confirma o artigo 12, parágrafo 2º, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que “os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.”

Ocorre que ainda há certa dificuldade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois necessita a legislação impor aos empregadores a obrigatoriedade de contratação destas pessoas, a exemplo do que ocorre com o artigo 93 da lei 8.213/91, o qual determina que empresas com mais de 100 (cem) funcionários devem contratar pessoas nestas condições.

Nesse sentido, mesmo tendo leis que tentam ajudar elas a entrarem no mercado de trabalho, a discriminação ainda continua, dificultando uma vida social digna. Esse fato faz com que as pessoas com deficiência tenham uma variedade de restrições e complexidades no mercado de trabalho, a fim de obter oportunidade competitiva no mercado de trabalho, pois o padrão de competitividade é ditado pela cultura e estabelecido pela sociedade, o que torna difícil a inclusão social e no mercado de trabalho.

Como forma de ação para coibir a discriminação e incentivar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência estipulou: “o combate a todas as formas de discriminação e o enfrentamento à violência contra as pessoas com deficiência, levando em consideração as questões relacionadas à identidade de gênero, raça, diversidade sexual e geracional, no âmbito da saúde, esportes, lazer, educação, cultura e trabalho”.

Como são conhecidas as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho, convenções internacionais e outras normas da legislação brasileira estabelecem a proteção dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho para prevenir a discriminação.

Atos ilegais de discriminação podem ocorrer de várias maneiras: além da falta de acessibilidade, as baixas qualificações também se tornaram um grande obstáculo à inclusão de pessoas com deficiência. A discriminação se manifesta pela diferença entre

raça, gênero, sexo, idade, crença religiosa e o simples fato de uma pessoa ser portadora de deficiência.

Portanto, para implementar o disposto na legislação em vigor, o Ministério Público e o Judiciário devem agir, pois as políticas nacionais têm a obrigação de impedir e punir os comportamentos discriminatórios, e o dever de incluir as pessoas com deficiência, levando sempre em consideração sua acessibilidade e proporcionando qualificação profissional e melhor qualidade de vida.

E quando estas pessoas conseguem um emprego elas geralmente não são tratadas do mesmo jeito que os outros empregados, pois muitas vezes eles não recebem aumento, promoção, curso de qualificação entre outros benefícios que eles poderiam receber. Mas por outro lado, por causa da lei de cotas, as pessoas com deficiência andam tendo mais chance no mercado de trabalho além de ter uma perspectiva de vida melhor.

Além disso, deve o poder público e a sociedade, de um modo geral, garantir que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de trabalhar, e respeitar os princípios da dignidade humana e da igualdade, pois a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial.

De acordo com este trabalho, há de se notar que o ordenamento jurídico brasileiro cria normas e critérios para estabelecer o mínimo de dignidade e qualidade de vida para as pessoas com deficiência, entretanto, na prática, ainda se percebem diversas práticas discriminatórias que distanciam as pessoas com deficiência do exercício do labor, algo imprescindível para a manutenção da vida com dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Viu-se que a legislação brasileira caminha de acordo com o preceito internacional, entretanto, os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam são enormes, sendo por falta de oportunidade, falta de infraestrutura e quando conseguem um trabalho vem a falta de promoção, aumento de salário e curso de qualificação, fazendo com que eles ainda sintam as dificuldades em exercer suas atividades laborativas.

A lei de cotas foi muito importante para que essas pessoas conseguissem trabalhar, mas, mesmo assim, na prática, poderiam ter mais oportunidades de emprego, menos discriminação, pois, como se viu no decorrer da pesquisa, foi necessária a edição de uma lei que obrigasse os empregadores a contratar pessoas com deficiência através de

um sistema de proporcionalidade, mas existem muitos fatores que poderiam facilitar o aumento no mercado de trabalho como experiência, qualificação profissional, dentre outros.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é um marco muito importante em relação aos direitos inerentes a estes indivíduos, porque organizou e regulamentou em um único documento os direitos que lhe são conferidos, os quais representam uma garantia fundamental para que as pessoas com deficiência vivam com dignidade.

A Convenção Internacional sobre Direitos das pessoas com deficiência, ratificada pelo Brasil, internalizou questões envolvendo a proteção e promoção de garantias às pessoas com deficiência, o que denota o interesse do país em agir em evidente cooperação internacional.

Muito embora o ordenamento jurídico brasileiro andasse buscando meios de facilitar a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, como a elaboração da lei de cotas, por exemplo, fato é que muitas empresas não cumprem a determinação legal, dificultando a entrada das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, e a ausência de fiscalização por parte do poder público ainda contribui para a perpetuação desta grave ofensa pelos empregadores.

A pessoa com deficiência, desse modo, sofre limitações e complicações para ter uma oportunidade competitiva no mercado de trabalho, porque os padrões de competitividade são reconhecidos tanto pela cultura quanto pela sociedade, o que dificulta a integração social no mercado de trabalho.

Vale ressaltar que as leis em geral devem ser reformadas ou revistas de forma a harmonizar o convívio em sociedade, pois a evolução do ordenamento jurídico é muito importante para uma sociedade mais igualitária, na qual todos têm que ter seu direito respeitado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Direito das pessoas com deficiência**. Enciclopédia jurídica da PUCSP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/51/edicao-1/direito-das-pessoas-com-deficiencia>.

**Acesso em: 15 de out
de 2020**

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. [S.L]. LTR Editora. 1993

C.V.I. - Centro de Vida Independente, o que é isso?. Bengalalegal. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/c-v-i>. Acesso em: 15 de out de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso De Direito Do Trabalho - Obra Revista E Atualizada 19ª Edição**. [S.L]. LTR Editora. 2020

Direitos das pessoas com deficiência: tudo o que você precisa saber. TST Jus. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 18 de out de 2020.

Inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. Jus. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 de out de 2020

Pessoa com deficiência: a evolução do termo e dos conceitos aplicados. PorFreedom. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia-evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>. Acesso em: 22 de out de 2020.

Pesquisa aponta que inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda não é efetiva. Vida mais livre. Disponível em: <https://www.vidamaislivre.com.br/2020/04/20/pesquisa-aponta-que-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-ainda-nao-e-efetiva>. Acesso em: 08 de nov de 2020.