

# DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA GARANTIDOS EM CONTRATO DE TRABALHO E FUNDAMENTADOS EM LEI

MIRANDA, Daniel Ferreira<sup>1</sup>; TEIXEIRA, Jailana da Silva<sup>2</sup>; SILVA, Juliana Ribeiro da<sup>3</sup>; RAMALHO, Priscilla Aparecida Ferreira<sup>4</sup>; JUBÉ, Cassira Lourdes de Alcântara Dias Ramos<sup>5</sup>

## RESUMO

Este artigo traz uma breve exposição acerca, dos direitos das pessoas com deficiência, e o acesso ao mercado de trabalho. Sabe-se que ao longo dos anos, esses direitos passaram por significativas alterações, até chegarmos nos dias atuais, no qual, estes sujeitos vêm cada vez mais ganhando espaço na sociedade, com o auxílio de leis que visam assegurar benefícios as essas pessoas. Os objetivos desta pesquisa são, apresentar as garantias das pessoas com deficiência, discutir como elas tem sido praticada no âmbito trabalhista, e previdenciário, com a premissa de levar conhecimento sobre os direitos destes indivíduos. Utilizamos métodos como a abordagem de pesquisa qualitativa e a técnica descritiva explicativa, além de empregarmos a técnica de pesquisas bibliográficas para analisarmos doutrinas, leis e artigos científicos. Por fim conclui-se que todas as mudanças sofridas durante anos serviram para evoluirmos acerca deste tema, e a promoção da acessibilidade e da inclusão seria um grande passo para que esta evolução continue se perpetuando.

**Palavras-chave:** Direitos Fundamentais. Inclusão. Direitos Humanos. Mercado de trabalho. Direitos Sociais.

## RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES GUARANTEED IN AN EMPLOYMENT CONTRACT AND BASED ON LAW

### ABSTRACT

*This article brings a brief exposition about, the rights of people with disabilities, and access to the labor market. It is known that over the years, these rights have undergone significant changes, until we reach the present day, where these subjects have been increasingly gaining space in society, with the assistance of laws that aim to ensure benefits to these people. The objectives of this research are to present the guarantees of people with disabilities, discuss how they have been practiced in the labor and social security spheres, with the premise of bringing knowledge about the rights of these individuals. We used methods such as the qualitative research approach and the explanatory descriptive technique, in addition to employing the technique of bibliographic research to analyze doctrines, laws and scientific articles. Finally, it is concluded that all the changes suffered over the years have served to evolve on this theme, and the promotion of accessibility and inclusion would be a great step for this evolution to continue perpetuating.*

**KEYWORDS:** Fundamental Rights. Inclusion. Human rights. Labor market. Social Rights.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/0212243085182879>. E-mail: [danielfm1504@hotmail.com](mailto:danielfm1504@hotmail.com);

<sup>2</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. Email: [jailanasilva20@hotmail.com](mailto:jailanasilva20@hotmail.com)

<sup>3</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5363142902042793>. Email: [juuhribeirodasilva5@gmail.com](mailto:juuhribeirodasilva5@gmail.com).

<sup>4</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/0430601672339831>. Email: [priscillaramalho26@gmail.com](mailto:priscillaramalho26@gmail.com).

<sup>5</sup>Mestra em Direitos Humanos pelo Programa Interdisciplinar de Mestrado em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás (UFG). Especialista em Direitos Humanos pela Academia de Polícia Militar de Goiás e Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás). É professora da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6792979547523586> E-mail: [cassira.jube@facunicamps.edu.br](mailto:cassira.jube@facunicamps.edu.br)

## **1 INTRODUÇÃO**

Os direitos das pessoas com deficiência vêm se tornando cada vez mais um assunto amplamente debatido, sendo de extrema relevância para os direitos humanos, se fazendo necessário discutir sobre esses direitos que visam promover a inserção destas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho, além de discorrer sobre as proteções legais destes indivíduos como sujeitos plenos de direito.

Por muito tempo, pessoas com deficiência eram vistas com preconceito pela sociedade, eram consideradas inválidas e não possuíam direitos, mas ao longo dos anos houve significativas modificações e entendimentos sobre o conceito de deficiência, leis e convenções foram instituídas, a fim de regulamentar direitos aos deficientes, até chegar na definição atual.

Uma das leis criadas para assegurar os direitos da pessoa com deficiência é a lei nº 13.146 de 2015, conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, ela foi estabelecida visando afirmar e promover, direitos fundamentais e princípios como a isonomia e acessibilidade, importantes princípios para a inserção dessas pessoas no ramo de atividades trabalhista é essencial para certificar a inclusão dos deficientes nas atividades laborais, tendo espaços adaptados para receber essas pessoas e fundamentar em lei garantias para esses indivíduos.

Além da colocação destas pessoas no mercado de trabalho, essas leis garantem, igualdade de condições, garantia de bem-estar, inclusão social, acesso à educação, saúde pública, e punição a atos discriminatórios contra estes sujeitos.

O objetivo deste artigo é apresentar as garantias legais que as pessoas com deficiência possuem no mercado ocupacional trabalhista, como o acesso as leis que amparam essas pessoas, bem como conceituar e mostrar a evolução histórica e os princípios inerentes à Pessoa Com Deficiência (PCD), e ao final analisar as barreiras que impedem a efetividade das leis.

Visamos discutir os direitos de uma pessoa com deficiência em relação a sua inserção nos meios de produção, vale ressaltar que significativa parcela de pessoas com deficiência não

tem conhecimento sobre suas garantias legais como colaborador de uma empresa, e nem mesmo possuem a ciência que existem prerrogativas assistenciais favoráveis a estes seres.

Essa temática tem a finalidade de analisar as garantias de uma pessoa com deficiência de acerca de preconceitos e discriminações, assim como avaliar a inclusão e acessibilidade destes no mercado de trabalho. Pode-se dizer que tratar de direitos da pessoa com deficiência, revela-se fundamental, pois atinge grande parte da população, é essencial que estas pessoas se situem sobre a relevância deste tema presente na atualidade.

Dentre os autores estudados para esta pesquisa estão, PASTORE (2001, *apud*. LARAIA, 2019), autor de inúmeras publicações no campo do direito do trabalho, PIOVESAN (2013), escritora no ramo dos direitos humanos. Foi utilizado também, a obra dos autores SASSAKI (2009) e ROSA (2016), e por fim vale citar também a autora Leite (2019), que também teve sua obra usada neste artigo.

## **2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

### **2.1 O conceito de pessoa com deficiência**

O conceito de pessoa com deficiência é complexo e dinâmico, pois envolve aspectos biológicos, sociais, culturais e políticos. Atualmente não há um conceito universal que abranja todos os aspectos que versam as pessoas com deficiência, mas sim diversas perspectivas e abordagens que refletem os contextos históricos e as demandas dos movimentos sociais.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da pessoa com deficiência, traz em seu segundo artigo um conceito sobre o que pode se compreender por pessoa com deficiência.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (LBI, 2015)

PIOVESAN (2013) traz a baila que, o conceito de deficiência é entendido como, qualquer limitação cognitiva ou motora que o obstrua de fruir de suas prerrogativas como sujeito pleno dotado de direitos perante a coletividade. Ademais, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006), dispõe que a deficiência é um conceito que está em formação, assim como é resultado da convivência com limitações que impeçam a efetiva convivência da pessoa com deficiência em sociedade.

Conforme a Convenção Sobre Os Direitos das Pessoas com Deficiência em seu artigo 1º, podemos dizer que o conceito de deficiência é entendida como, qualquer limitação cognitiva ou motora que o obstrua de fruir de suas prerrogativas como sujeito pleno dotado de direitos perante a coletividade., assim como viver em situação de igualdade com outras pessoas (BRASIL, 2009).

Um dos métodos para se entender o conceito de pessoa com deficiência é a partir da distinção entre os modelos médico e social. O modelo médico compreende a deficiência como uma condição individual, decorrente de uma lesão, doença ou anomalia que afeta o funcionamento normal do corpo ou da mente. Nessa perspectiva, a deficiência é vista como um problema a ser corrigido ou curado por meio de intervenções médicas ou terapêuticas. A pessoa com deficiência é considerada dependente, passiva e incapaz de participar plenamente da sociedade (DINIZ et al., 2009).

O modelo social, por outro lado, entende a deficiência como uma construção social, resultante da interação entre as características individuais e as barreiras impostas pelo ambiente físico, social e cultural. Nessa perspectiva, a deficiência não é um atributo da pessoa, mas uma situação que pode ser modificada pela transformação das estruturas sociais que excluem e discriminam as pessoas com deficiência. A pessoa com deficiência é reconhecida como sujeito de direitos, ativo e capaz de contribuir para a sociedade (SASSAKI, 2009).

Uma outra forma de compreender o conceito de pessoa com deficiência é a partir das classificações internacionais adotadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização das Nações Unidas (ONU). A OMS desenvolveu a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que busca descrever os componentes da funcionalidade humana e suas relações com os fatores contextuais. A CIF considera três

dimensões: as funções e estruturas do corpo, as atividades e participação e os fatores ambientais e pessoais. A CIF não define quem é ou não uma pessoa com deficiência, mas sim os graus de funcionalidade em diferentes domínios da vida (OMS, 2003).

A ONU seguiu a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que é um tratado internacional que reconhece os direitos humanos das pessoas com deficiência e estabelece os princípios e as obrigações dos Estados para promover sua inclusão social. A CDPD define as pessoas com deficiência os indivíduos que têm obstáculos ao longo tempo de caráter físico, cognitivo, psíquico ou sensorial, dos quais, em convivência com inúmeros obstáculos, podem impedir sua atuação integral, e permanente na coletividade em idêntica posição com todos os indivíduos (ONU, 2006).

O conceito de discriminação relacionado á deficiência, acontece com a exclusão que tem o objetivo de afastar a realização plena de seus direitos. Os indivíduos com alguma dificuldade são vítimas de inúmeras formas de preconceito, pela linhagem, pele, sexualidade, linguagem, crença, convicção governamental, naturalidade, cultura, cidadania, entre outros (PIOVESAN, 2013).

## **2.2 História da pessoa com deficiência**

Segundo, PASTORE (2001, *apud*. LARAIA, 2019), durante muito tempo, as pessoas com deficiência, eram tidos como objeto de caridade, desde os tempos remotos estes seres viviam em meio á cuidados excessivos como se não fossem pessoas capazes como qualquer outra. O autor afirma que a sociedades os tinham como um indivíduo sem perspectivas de vida.

Na opinião de ROSA (2016) a força de trabalho ou capacidade de trabalho das pessoas com deficiência não interessa aos capitalistas. Em virtude disso o indivíduo com qualquer condição que o tornar uma pessoa o limitado para o mercado capitalistas pois buscam pessoas que não necessitam de algum suporte, já que, o intuito seria ganhar e não teoricamente perder com desenvolvimento de ferramentas para inclusão.

Ocorreu no ano de 1989, a Lei 7.853 de 24 de dezembro que dispõe sobre a política para pessoas com deficiência. Conforme Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de Deficiência, a lei dispõe da proteção às pessoas portadoras de deficiência.

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 1989)

Piovesan (2013) nota que, a construção da história das pessoas com deficiência se divide em quatro fases, dentre as quais se destacam: A fase de rejeição, na qual a deficiência era considerada como impureza, consequência do pecado, ou castigo divino; A segunda fase se destaca pela invisibilidade das pessoas com deficiência; A terceira fase é marcada sob o ponto de vista assistencialista, médica e biológica, em que o objetivo era a cura da deficiência; enfim a quarta fase, pautada nos direitos humanos, na inclusão social, na inserção da pessoa com deficiência na sociedade, ademais, eliminação dos empecilhos que impeça o seu pleno exercício na sociedade.

Além disso, os estudos de Piovesan (2013), indicam que em 2006, foi escolhida pela ONU a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Frisa-se que a Convenção foi acolhida pela história de discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência, tornando-se imprescindível para um novo olhar em relação a deficiência, confirmando que qualquer pessoa tem condições de alcançar os seus objetivos.

### **2.3 Princípios inerentes à pessoa com deficiência**

A Constituição Federal (1988), não distingue pessoas no ordenamento jurídico, assegurando a todos residentes no País, o direito à existência, à propriedade, à autonomia, à paridade, e à proteção.

Pensando nisso, para Diniz e Barbosa (2012), a igualdade de oportunidades, a acessibilidade universal, a dignidade da pessoa humana e a autonomia são importantes princípios inerentes a pessoa com deficiência, que segundo Silva (2007, *apud*. PAIXÃO,

2005), descreve os princípios como um conjunto de regras as quais servem de normas, desse modo, os princípios serão usados como forma de interpretação objetivas da lei.

Neste caso, o objetivo do princípio da igualdade é de proporcionar um tratamento isonômico aos indivíduos, com a finalidade de diminuir ou de acabar com o tratamento discriminatório, visto que a discriminação contra a pessoa com deficiência ocorre quando se faz a diferenciação, exclusão, e restrição pela deficiência, impedindo-a de exercer o direito constitucional de igualdade (FARIAS; CUNHA; PINTO, 2018 *apud*. PAIXÃO, 2016).

Na percepção de Araújo (2003, *apud*. PAIXÃO, 2018), apesar do princípio da igualdade, dependendo da situação tal princípio poderá ser desconsiderado, em casos em que participe a pessoa com deficiência e outra pessoa sem deficiência. Neste caso, para PIOVESAN (2013), o princípio da dignidade da pessoa humana é a base central para o ordenamento jurídico, sendo interpretado e entendido como grande princípio, com o objetivo de direcionar o direito internacional e o direito interno.

O artigo 4º do estatuto da pessoa com deficiência diz que, qualquer individuo que possua deficiência tem resguardado a prerrogativa de obter as mesmas oportunidades em condições isônomas para com os demais, devendo serem respeitados, e isolados de quaisquer tipos de preconceitos e discriminações assim protegendo sua integridade física e moral.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, ainda assegura a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, o princípio da liberdade de locomoção de forma que seja retirado os empecilhos que impeçam seu acesso, além disso, devem ser destinadas 2% (dois por cento) das vagas de estacionamento de uso público ou privado, para veículos que transportem pessoas com deficiência, devendo ser identificadas como vaga para pessoa com deficiência.

A Convenção Sobre Os Direitos das Pessoas com Deficiência em seu artigo 3º apresenta os princípios garantidos pela convenção as pessoas com deficiência: A dignidade, a autonomia, o direito de escolher, a independência, não ser discriminado, inserção e convivência em sociedade, acolhimento e respeito em razão da deficiência, isonomia de oportunidades, acessibilidade, isonomia entre homem e mulher, respeito pela formação das crianças com deficiência e preservação de sua identidade.

O art. 3 inciso I, da lei 13.146/15, diz que todas as pessoas devem ter oportunidades iguais para utilizarem de diversos serviços e terem acesso aos mesmos ambientes que a grande parcela da sociedade, este dispositivo legal trata do princípio da acessibilidade que promove a inserção das pessoas com deficiência na sociedade de maneira que estas possam serem incluídas e aceitas com adaptações a sua realidade. O art. 4 da lei brasileira de inclusão versa sobre a não discriminação da pessoa com deficiência, este artigo se refere à isonomia de oportunidades, consiste no princípio da igualdade, pois todos são semelhantes perante a lei, mesmo com condições e limitações diferentes.

Neste sentido, Resende e Vital (2008) falam que a Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência, afirma que a dignidade da pessoa com deficiência é primordial, por ser contrária a concepção de que a incapacidade diminui a condição humana ou a uma anomalia que prejudica a sua colocação na sociedade.

### **3. ACESSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO OCUPACIONAL TRABALHISTA**

#### **3.1 Direitos do acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho**

O art. 37, da lei 13.146, de 6 de julho de 2015, revela que, é modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação, em igualdade de oportunidades, ou seja, a pessoa com deficiência possui o direito de entrar no mercado de trabalho sem qualquer distinção, uma vez que se trata de igual qualificação.

Além do mais, o art. 9º, da lei 13.146, desponta que, a pessoa com deficiência tem direito a conseguir assistência preferencial, com igualdade, em diferentes linhas sociáveis, como no serviço de tramitação processual no judiciário, tornado um avanço positivo para inclusão de forma a serem recebidos de forma semelhante aos outros.

Nesta questão, o art. 79, da lei supracitada, recorda que, poder público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à justiça em igualdade de oportunidades com as

demais pessoas. Sendo assim, mais uma vez à lei visa assegurar o direito da pessoa com deficiência o acesso à justiça de modo mais célere de forma a resolver caso.

Lukács (1981, *apud*. ROSA 2016), observa que, uma porção da força social de trabalho, revela que a destreza, a habilidade, decisivamente no curso do processo de trabalho, são características que serão o ponto inicial para saber a real qualificação de uma pessoa, o mercado de trabalho busca um indivíduo com melhor aptidão no desenvolvimento das atividades propostas. Então, à luz do art. 34, da Lei brasileira de inclusão á pessoa com deficiência, o individuo que possui deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível, ou seja, uma a pessoa com uma limitação de grau mínimo, ou máximo, têm o direito de trabalhar resguardado em lei, visto que o trabalho não visa somente a economia, mais também a socialização de todos.

Nos termos do art. 36, do estatuto da pessoa com deficiência, as autoridades públicas devem criar programas de qualificação profissional, ademais, tais implantações se fazem necessárias para adaptação não só de pessoa com deficiência, mas como para a sociedade em geral, pois mesmo uma pessoa que não seja considerada deficiente têm alguma limitação mesmo que mínima.

Podemos ver que o art. 34, do Decreto n° 3.298/99 (BRASIL, 1999), dispõe acerca da política de emprego tem como objetivo a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, outrossim, sua inclusão ao sistema produtivo, por meio de regime especial de trabalho protegido.

Desta forma, segundo o art. 35, do decreto já mencionado, são maneiras de colocação da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho quais sejam: Colocação competitiva: por meio de participação em processos seletivos sem que tenha adesão de medidas específicas, não obstante, a viabilidade de apoios especiais. Colocação Seletiva: Método de contratação legal, conforme é definido na legislação trabalhista, que necessite de suporte para sua efetivação. A Promoção do Trabalho por Conta Própria Ocorre quando a pessoa com deficiência trabalha como autônomo, buscando sua independência econômica e pessoal. Como descrito pelo artigo mencionado acima, as entidades filantrópicas, poderão participar auxiliando as pessoas com deficiência a se profissionalizar por meio de oficina terapêutica ou de produção de produtos que sejam confeccionados e comercializados por elas.

Ainda sob o prisma do art. 35, § 2º, do, para a contratação da pessoa com deficiência deve se levar em consideração o grau da deficiência, assim como se é temporária ou definitiva, com o objetivo de adequar o local de trabalho com suas necessidades, como carga horária de trabalho reduzida ou adaptável, ou outras necessidades que sejam necessárias, além disso, a equiparação salarial.

Outra pauta importante é o art. 36, da referida lei, que prevê que a empresa que dispõe de cem ou mais empregados está compelida a empregar de dois a cinco por cento de suas vagas com pessoa portadora de deficiência habilitada, da seguinte maneira: até duzentos empregados, dois por cento; de duzentos e um a quinhentos empregados, quatro por cento; ou mais de mil empregados, cinco por cento.

Ao passo que o art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) estabelece que a demissão da pessoa com deficiência após o fim do contrato de experiência, depois de 90 dias, e a demissão sem justa causa em contrato por tempo indeterminado, só poderá ser efetivada com a substituição de outra pessoa com deficiência. Consoante o art. 611-B, XXII, da CLT, (BRASIL, 2017), é vedado, e estabelece ato ilícito qualquer discriminação no momento da contratação da pessoa com deficiência, ademais, não se admite o uso de critérios de contratação e de salário.

Já o art. 91, do Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) determina que uma reserva de vagas para pessoas com deficiência, isso garante fatores para inclusão social da pessoa com deficiência, mostrando a capacidade e autonomia delas, assim abrindo portas para a educação e mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, sendo assim promover a igualdade entres as pessoas.

Os dados levantados em 2019 pelo instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE), 45 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência, ou seja, 25% da população do país, deficiência que nasceram com ela, ou até adquiriam conforme o tempo. A inclusão é um processo que a sociedade se adapta, incluindo as pessoas com deficiência nos setores para que essa pessoa se sinta parte sociedade.

Lupi (2008) salienta que, é de grande importância, que as empresas criem programas sociais de formação profissional, para as pessoas com deficiência, visto que é evidente a sua vulnerabilidade, seguindo o trabalho junto com organizações não governamentais.

### **3.2 Acessibilidade da pessoa com deficiência nos espaços laborais.**

Sobre o direito da acessibilidade, o artigo 53 da Lei 13.146, aponta que, a acessibilidade é uma garantia inerente ao indivíduo com deficiência ou com mobilidade restringida, para que este possa existir de maneira autônoma e praticar seus direitos, ou seja, a acessibilidade é um mecanismo importante para garantir a melhor adaptação da pessoa com deficiência em especial no ambiente de trabalho. Em concordância o artigo 3º do Estatuto da pessoa com deficiência, a acessibilidade faz com que o deficiente tenha autonomia da sua vida, tendo a liberdade de ir e vir com segurança em todos os aspectos da vida civil de um cidadão, tanto no setor público quanto no privado.

O local de trabalho deve ser seguro e acessível para portadores de deficiência, o direito do trabalhador e sua segurança no local em que trabalha é assegurado pela constituição federal de 1988. Por isso, a segurança no local de trabalho é para todos, ter acessibilidade para as pessoas com deficiência e tornar as empresas inclusivas as para esses trabalhadores, é inclusão social (PEREIRA, 2011, *apud*. LEITE, p 109).

Para Leite (2019, *apud*. SASSAKI, 2005) existem algumas formas de acessibilidade que podem ser postas em prática consoante ao direito trabalhista das pessoas com deficiência, como a acessibilidade arquitetônica que promove a facilitação de locomoção nos espaços físicos, a acessibilidade comunicacional, que versa sobre a maneira mais simplificada para se comunicar, e a acessibilidade atitudinal, responsável por promover ações de inclusão e conscientização do público em geral, tendo como resultado o rompimento de preconceitos discriminações. Por isso, o art. 75, do estatuto da pessoa com deficiência, declara que:

É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, método assistiva, portanto, em todos os meios sociáveis é necessário a implementação de recursos para comodidade da pessoa com deficiência, porém esses meios não podem gerar, nem uma forma de preconceito no meio social. (BRASIL, 2015)

Pois, com base no art. 84, da Lei 13.146, a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas, sendo então, resguardado o direito de igualdade para todos, pois as pessoas com deficiência em grau mínimo ou máximo têm direito de escolher seja no âmbito da vida pessoal ou profissional, como também no meio judiciário.

Além disso, o art. 88 da Lei supracitada traz á baila que “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência, isto é, qualquer que seja a forma de preconceito para com uma pessoa com deficiência configura crime, o qual terá penalidade de prisão ou multa.”

#### **4. OBSTÁCULOS PARA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO**

##### **4.1 Da falta de acessibilidade**

O inciso I do art. 3º, da Lei 13.146/2015, sobre acessibilidade fala da possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, ou seja, acessibilidade começa na inclusão de métodos e adaptações para a pessoa com deficiência, o qual deverá estar preparado para receber qualquer tipo de deficiência.

Assim como a Lei n.º 13.146/2015, Leite (2019) fala que a lei impõe sua implementação, destacando que a acessibilidade é um direito que assegura à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida de viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de contribuição social. Leite (2019) ainda fala que a definição de acessibilidade se

apresenta em múltiplos aspectos, contendo aqueles de natureza atitudinal, física, tecnológica, informacional, comunicacional, linguística, entre outros.

Nesse contexto, A Convenção da ONU Decreto n.º 6.949/09 (*apud.* LEITE, 2019) ressalta a relevância de se garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência em conformidade e oportunidades com as outras pessoas, a fidelidade de proporcionar que esses indivíduos possam viver de forma independente e participar plenamente de todos os panoramas da vida. Com isso, a conexão entre acessibilidade e consumação do direito ao emprego vai para além, das adversidades do meio laboral abrangente, a proteção a acessibilidade é imprescindível para a concretização do direito básico do trabalho, por permitir que o indivíduo com deficiência se prepare em idênticas condições acessíveis aos demais (LEITE, 2019).

Nesse sentido Oliveira (1998, *apud.* LEITE, 2019, p.10), avaliza que, “a fim de alcançar uma sadia capacidade de vivência, o sujeito precisa frequentar um ambiente de trabalho alcançável, já que, é o local em que o sujeito vive a maior parte do seu tempo útil.”. Glaucia Lopes (2005, *apud.* LEITE, 2019), relata a dificuldade das pessoas com deficiência que por não conseguirem movimentar-se de forma digna, deixam de buscar ou aceitar trabalhos em alguns locais de serviço.

Na lei, lemos e entendemos que são direitos das PCD, porém Mendonça (2010, *apud.* LEITE, 2019) observa que de nada adianta elaborar normas que garantem o direito a colocação de trabalho se o trabalhador não pode ter garantido os direitos mínimos, como o de se deslocar devidamente, sem precisar da bondade de outrem como forma de ressarcir a deficiência na locomoção, no acesso aos edifícios é sobre tudo nas ruas.

O direito ao emprego necessita surgir seguido do direito o acesso ao trabalho, dessa forma, para se implementar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência há que se preservar, juntamente, o amplo ingresso a este, visto que, a acessibilidade é uma prerrogativa necessária e fundamental para o desempenho da atuação laboral (LEITE, 2019).

É o que diz Lorenzo (2016, *apud.* LEITE, 2019), em que, dois pontos de vista precisão ser considerados: inicialmente, impossibilidade do respectivo labor, dado que, o ambiente laborativo é extensivo, hipótese para que a pessoa com privação possa empenhar-se, ou ponto,

onde o local de trabalho é impróprio o que motiva enfermidades e males aos funcionários em coletividade, que com relação ao sujeito com deficiência, poderá intensificar um déficit já presente ou até mesmo causar outras.

O tema sobre o meio ambiente laborativo encontra-se de maneira essencial relevância para todo trabalhador e, principalmente, para a PCD, na medida em que, a inexistência de acesso implica a sua total coparticipação no estabelecimento de trabalho (LEITE, 2019).

Neste aspecto, Elsner (2018, *apud*. MEDEIROS, 2021) traz à baila que o empregador com receio de haver preconceitos dentro do ambiente de trabalho com um colaborador PCD e por temor de este indivíduo não conseguir concretizar as atividades laborais corretamente, opta pela não contratação de uma pessoa com deficiência como colaboradora de uma empresa, por entender que sua deficiência a impede de conviver em grupo e de realizar seu trabalho. Indubitavelmente, o aspecto central para que ocorra a segregação dessas pessoas segue sendo a discriminação, parcela da população não se sente confortável trabalhando com deficientes, preferindo a não interação com estes, seja pela distinção física ou mental, levando ao isolamento destes indivíduos, pois grande parte da sociedade ainda vê a pessoa com deficiência como tabu. (ELSNER, 2018, *apud* MEDEIROS, 2021).

#### **4.2 Preferência pelos benefícios previdenciários**

O art. 203, V, da Constituição Federal brasileira, estabelece que independente de contribuição à seguridade social, será oferecida assistência social a quem precisar, tendo como finalidade: a segurança de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência, que prove não ter condições de manter o seu sustento, por meios próprios ou através de sua família. LEITE (2019) aponta que várias pessoas com deficiência, não estão dispostas a trabalhar, pois o salário que é proposto corresponde ao valor do benefício previdenciário ao qual ganhavam mesmo sem estarem inseridas no mercado do trabalho, podendo-se entender que seria mais vantajoso para estes visar pelo benefício, ao invés de exercer atividades laborais.

Em relação a se inserir ou receber o benefício, Mendonça (2010, *apud*. LEITE, 2019) aponta que não pode ser desmerecida a realidade da maior parte das pessoas com deficiência,

pelo fato de não serem a favor ao registro da Carteira de Trabalho, visto que a grande maioria dos empregos oferecidos pelas empregadoras serem simples e conseqüentemente remunerarem com baixos salários, sendo assim, o raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é de simples entendimento, pois a PCD terá que enfrentar obstáculos na acessibilidade, para chegar ao trabalho, tanto no transporte ou até mesmo no trabalho por falta de adaptação, e conseqüentemente perderá o benefício previdenciário por um salário igual ou com pouca diferença do que já recebe.

Autores como Shimono e Maciel (2008; 2011, *apud.* LEITE, 2019), ressaltam que as pessoas com deficiência optam por não realizar atividades laborais, para não correrem o risco de perder o benefício, o que também explicaria o impasse das empresas em contratar a PCD salientam que o benefício trás como consequência a exclusão da pessoa com deficiência do mercado de trabalho, afetando seu desenvolvimento, bem como sua convivência em sociedade e algo que consistiria em amparar e auxiliar, acaba se tornando um óbice, convertendo-se em mais um impedimento para a inserção desses indivíduos no ramo laboral.

Para todos os efeitos, Leite (2019), indica que o benefício de prestação continuada, recebido pelas pessoas com deficiência é uma grande conquista, porém, a forma que está disposto na legislação dificulta a inserção da PCD no mercado de trabalho, assim sendo é preciso a verificação do benefício com o intuito de afastar esse empecilho.

#### **4.3 Baixa qualificação das pessoas com deficiência.**

O art. 208, III, da Constituição Federal de 1988, assegura que é obrigação do Estado garantir a educação, bem como o atendimento educacional especializado da pessoa com deficiência, de preferência em rede de ensino regular.

Sendo assim, como precisamente leciona as leis direcionadas à educação das pessoas com deficiência, deve-se assegurar a educação especial, de preferência na rede de ensino regular, com as devidas estruturas para que o aprendizado seja efetivo, como acessibilidade, técnicas, recursos didáticos e organizações apropriadas (DOVAL, 2006, *apud.* LEITE, 2019), mas o que vemos em realidade como aponta Glat e Ferreira (2004, *apud.* LEITE, 2019) que os resultados são inferiores ao esperado, pois as escolas regulares não estão totalmente adaptadas

para receber a PCD, além disso, faltam profissionais habilitados para dar condições adequadas de ensino.

Neste contexto de reflexão Lima e Capelle (2013, *apud.* LEITE, 2019) afirmam que não obstante o suporte das instituições de ensino as pessoas com deficiência ainda sofrem para ter acesso à escola regular ou especial, outrossim os alunos que conseguem estudar, a maioria das vezes não recebem um ensino adequado.

De certa forma, explica Kalume (2005, *apud.* LEITE, 2019), que a baixa qualificação das pessoas com deficiência trás como consequência a dificuldade das empresas em contratar e cumprir a cota prevista em lei, além do mais é baixo o número de PCD preparados tecnicamente para sua contratação como empregado.

Em relação a contratação de PCD, Mendonça e Kalume (2005, *apud.* LEITE, 2019) explica que, para que a empresa seja obrigada a contratar a pessoa com deficiência, deveriam ser oferecidos recursos para amparar o empregador a efetivar a exigência estabelecida em lei, bem como deve ser compreendida como uma contraprestação da obrigação estatal de preparar e habilitar a PCD.

É notório que na contemporaneidade a maioria das pessoas com deficiência adultas foram vítimas de um extenso tempo de isolamento educacional, por este motivo estão sendo programados novos projetos de capacitação com a finalidade de qualificar e inserir a PCD no mercado de trabalho (LIMA; CAPPELLE, 2013, *apud.* LEITE, 2019).

Conforme Sousa e Júnior (2016, *apud.* MOSCARDINI 2017), devem ser criadas oportunidades e qualificação para a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho, usando as leis que asseguram essas pessoas, pois isso refletirá na sociedade, levando em conta que é preciso investimento na qualificação, isso é o caminho para a igualdade no mercado de trabalho e na educação.

É Preciso entender que, sendo o mercado de trabalho competitivo, a educação é um fator importante para a PCD, sendo assim, Shimono (2008, *apud* MOSCARDINI 2017) narra em relação defende que, tudo é uma questão de preparação desde a infância e educação básica, para gerar uma disputa justa para o mercado, sendo necessária a qualificação para uma vida laboral, porém o que vemos é um mercado exigente na disputa, sendo necessário elaborar

métodos que habilitem as PCD desde a educação básica até a sua formação, para que a desigualdade que as pessoas com deficiências enfrentam sejam sanadas (SANTOS; BARROS, 2011, 2013, REDIG; GLAT, 2004, *apud*. MOSCARDINI, 2017).

Segundo dados levantados pelo Instituto brasileiro de geografia e estatística, as pessoas com deficiência estão menos evidentes no mercado de trabalho em relação aos indivíduos sem deficiência. No ano de 2019 o percentual de deficientes no mercado de trabalho era de apenas 28,3 enquanto de não deficientes era de 66,3% (IBGE, 2019).

Para Luenking (2009 *apud* MOSCARDINI 2017) se faz necessário a criação de programas profissionalizantes para pessoas com deficiência, com duração eficaz para que assim eles possam ter interesse em se profissionalizar, pois as empresas querem experiência, e é preciso que a inclusão aconteça de fato, e não somente em razão do cumprimento da lei.

## **5 METODOLOGIA**

Para a construção do presente artigo foram utilizadas a técnica de abordagem de pesquisa qualitativa, uma vez que foi agregado no texto apenas teorias e doutrinas. Quanto ao tipo de pesquisa, foi usado o método descritivo explicativo, foram aplicadas discussões e esclarecimentos no tema proposto, de modo que o artigo seja compreendido pelo leitor.

Em relação as técnicas de pesquisa, foram usadas a pesquisa bibliográfica e documental, haja vista que foram fundamentadas em obras, livros e artigos científicos já publicados, e dados ainda não analisados cientificamente. Por fim, os materiais que foram usados para compor a estrutura desta pesquisa, foram doutrinas, leis, tratados, convenções, sites eletrônicos e artigos acadêmicos.

## **6 CONCLUSÃO**

O presente artigo versa sobre a temática da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e conseqüentemente a forma que ocorre a inclusão desse indivíduo, buscando analisar as barreiras por estes ultrapassadas, bem como a forma de lidar com suas adaptações

nesse meio laboral. Cabe ressaltar que, a presente temática foi desenvolvida através de artigos, doutrina entre outros meios de pesquisa, os quais trouxeram resultados satisfatório de modo a compreender o tema de forma clara e objetiva, buscando não somente os déficits, mas também os avanços em pesquisas para o aprimoramento da inclusão.

Nesta pesquisa foi colocado em pauta dúvidas e questionamentos sobre as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para ingressar no mercado de trabalho, e evidência que, mesmo com leis que conscientizam a população sobre os direitos dessas pessoas, ainda são poucas empresas que assumem e seguem de forma adequada a incluir a pessoa com deficiência.

A lei brasileira falha ao não permitir que pessoas com deficiência recebam o benefício previdenciário conhecido como LOAS, e ao mesmo tempo tenha um contrato de trabalho regular em sua CTPS, assinada por um empregador. Muitos desejam ter experiência trabalhista e colocar em prática algo aprendido durante um curso ou graduação, no trabalho, mas pelo receio de perder o benefício, optam por não entrar no ramo de atividades laborais.

Dessa forma conclui-se que as empresas ainda não se qualificaram para receber estes sujeitos, não possuem espaços acessíveis para a acomodação dessas pessoas no ambiente de trabalho, vale salientar que, no ato da contratação exigem experiência, mas em contrapartida não fornecerem as oportunidades para estes ingressarem no mercado de produção e assim adquirirem conhecimento.

Diante do que foi exposto, entende-se que ao longo do tempo as pessoas com deficiência enfrentaram a exclusão da sociedade sendo estes subjugados e tratados de forma inferior aos demais, no entanto, conforme o avanço do direito e do pensamento coletivo, foram implantadas leis para assegurar prerrogativas e colocar estes indivíduos como sujeitos plenos de direitos.

## **7 REFERÊNCIAS**

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)

\_\_\_\_\_. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo** (Decreto nº 6.949 de 25 de Agosto de 2009). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)

\_\_\_\_\_. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**. Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. 24 out. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8742, de 7 de Dezembro de 1993**, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm)

\_\_\_\_\_. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). Disponível em [L13146 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2015/l13146.htm) acesso em 22/04/2023 às 19:40

MEDEIROS, Victor Bittencourt. **Pessoa com Deficiência e sua Inclusão no Mercado de Trabalho: Implicações Legais e Práticas**. Repositorio anima educaca, 2021.

Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14091/4/MONOGRAFIA%20ENVIAR.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2023.

DINIZ, Débora. BARBOSA, Livia. DOS SANTOS, Wederson Rufino. **Deficiência e direitos humanos e justiça**. Revista SciELO. Brasília: LetrasLivres; UnB; 2009. p. 15-36. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/>.

LARAIA, Maria. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. Mestrado, vinculação acadêmica. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009 Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>

LEITE, Fernanda. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência, desafio á inclusão**. Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2019, paginas 103 e 104.

LINHARES, Aryanna e TONASSI Rafael, (org.) **CLT Consolidação das Leis do Trabalho. Completa** 31ª edição. São Paulo, Juspodivm, 2022.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**.(São Paulo: Edusp; 2003).

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: protocolo facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência** (decreto legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009). Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência; Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE; 2010.

PAIXÃO, Bruna. **Os princípios constitucionais que norteiam a pessoa com deficiência e a plena efetividade do Estatuto da Pessoa com Deficiência**, 29/11/2018.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70585/os-principios-constitucionais-que-norteiam-a-pessoa-com-deficiencia-e-a-plena-efetividade-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia>

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo/SP: Saraiva, 2013.

REZENDE , Ana Paula et al. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Editora, 2008. 165 p.

ROSA, Enio Rodrigues . **A luta Pelo Direito de ser explorado: DEFICIÊNCIA E TRABALHO**. Curitiba: Edição do Autor, 2016. 120 p.

SASSAKI, Romeu. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

Apêndice A

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

Eu, Daniel Ferreira Miranda RA 38970

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO

NÃO AUTORIZAÇÃO

Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo intitulado: direito da pessoa com defi-

ciência garantidas em contrato de trabalho e  
fundamentadas em lei.

de autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): Cassiano Julbe

Curso: direito Modalidade afim \_\_\_\_\_

O presente artigo apresenta dados válidos e exclui-se de plágio.

Daniel F. Miranda

Assinatura do representante do grupo

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Orientador (a):

Goiânia, 07 de Julho de 2023.

Apêndice A**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO**

Eu,

Juliana Ribeiro da Silva RA 38168

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO NÃO AUTORIZAÇÃO ( )Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo intitulado: Direito da Pessoa com Deficiênciana garantia em contratos de trabalho fundamentado em lei

de autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): \_\_\_\_\_

Curso: Direito Modalidade afim \_\_\_\_\_

O presente artigo apresenta dados válidos e exclui-se de plágio.

Juliana Ribeiro da Silva

Assinatura do representante do grupo

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Orientador (a):Goiânia, 07 de Julho de 2023.

Apêndice A**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO**

Eu,

Priscilla Aparecida Ferreira RamalhoRA 38879

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO NÃO AUTORIZAÇÃO ( )

Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo intitulado: Direitos da Pessoa com Deficiência Garantidos em Contratos de Trabalho e Fundamentados em Lei.

de autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): Carina Loures de Alcantara Dias Ramos Jubei

Curso: Direito Modalidade afim \_\_\_\_\_

O presente artigo apresenta dados válidos e exclui-se de plágio.

Priscilla Aparecida Ferreira Ramalho

Assinatura do representante do grupo

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Orientador (a):

Goiânia, 07 de Julho de 2023.

Apêndice A**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO**

Eu,

Isilane da Silva Paixão RA 39045

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO (X)NÃO AUTORIZAÇÃO ( )

Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo intitulado: Direitos da pessoa com deficiência

apreendidos em contratos de trabalho e fundamentos em lei.

de autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): \_\_\_\_\_

Curso: Direito Modalidade afim \_\_\_\_\_

O presente artigo apresenta dados válidos e exclui-se de plágio.

Isilane da Silva Paixão

Assinatura do representante do grupo

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Orientador (a):

Goiânia, 07 de feho de 2023.