

## **ANÁLISE SOBRE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Cláudia Virgínia Rodrigues Pereira**

Mestranda no Programa de Pós-Graduação Mestrado em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB; especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário e Empresarial; servidora pública distrital, lotada na Secretaria DF-LEGAL; advogada. E-mail: [claudiarm123@hotmail.com](mailto:claudiarm123@hotmail.com).

**Alexandre Agra Belmonte**

Doutor em Direito; membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho; professor universitário; ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

### **Resumo:**

O presente trabalho tem como escopo analisar o processo problemático de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apresentando os problemas que impedem sua efetiva inserção no mercado laboral. A última pesquisa governamental realizada no Brasil, em 2010, relatou que 23,9% da população brasileira são pessoas que se declararam ter algum tipo de deficiência física, auditiva, visual, mental e intelectual. Existem leis que garantem o acesso ao trabalho formal, porém sem plena efetividade, devido à existência de diversos fatores nesse grande universo de inserção nos postos de trabalho. O objetivo deste artigo foi analisar se, de fato, existe a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e quais as dificuldades encontradas, discutir a importância do assunto na atualidade e diagnosticar os motivos pelos quais existem tantas pessoas com deficiência sem emprego efetivo, demonstrando o que precisa ser feito para minimizar esses fatos. O tema é relevante para que toda a sociedade compreenda os mitos, os preconceitos e as barreiras que podem impedir a contratação de pessoas com deficiência. O objetivo principal é contribuir para mudanças no comportamento social em relação ao fenômeno, fortalecendo o acesso dos deficientes ao mercado de trabalho. Para a elaboração deste artigo, foi utilizado o método dedutivo, abordando elementos fundamentais para a análise do tema, discussão e conclusão.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência; Dificuldades; Inclusão no mercado de trabalho; Oportunidade.

**Abstract:** The present work has the scope of analyzing the problematic process of inclusion of people with disabilities in the labor market, presenting the problems faced that prevent their effective insertion in the labor market. The last government research carried out in Brazil in 2010, reported that 23.9% of the Brazilian population are people who declared themselves to have some type of physical, hearing, visual, mental and intellectual disability. There are laws that ensure access to formal work, yet without full effectiveness, due to the existence of several factors in this large universe of insertion into work posts. The aim of this article was to analyze if, in fact, there is the inclusion of people with disabilities in the labor market, and what are the difficulties encountered, discuss the importance of the subject today and diagnose the reasons

why there are so many people with disabilities outside the labor market, demonstrating what needs to be done to minimize these facts. The theme is relevant for the entire society to understand the myths, prejudices and the barriers that may prevent people with disabilities from being hired in the labor market. The main objective is to contribute to changes in social behavior regarding the phenomenon, strengthening the access of the disabled to the labor market. For the elaboration of this article, the deductive method was used, approaching fundamental elements for the analysis of the theme, discussion and conclusion.

**Keywords:** Person with Disabilities; Difficulties; Inclusion in the labor market; Opportunity.

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Dados sobre a inclusão no Brasil; 2. Evolução histórica do tratamento das pessoas com deficiência; 3. Sistema de reservas de cotas no setor privado; 4. Sociedade inclusiva; 5. Considerações Finais; Referências.

## INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho ainda é um desafio a ser enfrentado pela sociedade contemporânea devido às enormes barreiras que impedem o acesso dessa população ao mercado formal de trabalho.

De acordo com o Censo de 2010, do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), a população brasileira, aproximadamente, possui 46.605.000 pessoas que se declaram deficientes, representando 23,9% dessa população.

Em 2018, um estudo da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho) apontou que existiam 7 milhões de pessoas com deficiência aptas ao mercado de trabalho, mas apenas 486 mil (7%) registradas em empregos formais.

Esse cenário demonstra a existência de grande número de pessoas com deficiência no Brasil que podem assumir postos de trabalho formais, mas, devido às barreiras vigentes que impedem a existência de oportunidades, atualmente, um número expressivo dessas pessoas se encontra fora do mercado de trabalho. Sabe-se que existem diversos motivos, sendo um deles o fato de as empresas alegarem a falta do profissional para assumirem os postos de trabalho, sustentando tratar-se de não atendimento à qualificação profissional e incompatibilidade com as atividades exercidas nas empresas.

Dessa forma, adveio a Lei nº 8.213/91, promulgada há trinta anos, a qual passou a vigorar somente no ano de 2000, ou seja, nove anos depois de sua edição, com o escopo de impor às empresas de grande porte a inclusão, em seus quadros, de pessoas com deficiência, conforme norma inserida no art. 93 da referida lei. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho passou a ser norma obrigatória, sendo admitidas proporções de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento), conforme o porte das empresas.

Nesse passo, a referida lei foi considerada marco histórico na luta pelas oportunidades, em virtude de tratar-se de uma Política de Cotas, portanto ação afirmativa importante para promover dignidade, igualdade, independência e maior aceitação das pessoas com deficiência, sendo que a legislação em questão integra um universo amplo, que deverá envolver um conjunto de fatores importantes rumo à inclusão dessa população.

Porém, a norma em comento, inicialmente, não alcançou o propósito esperado, visto a falta de normatização dos tipos das deficiências abrangidas nas contratações pelas empresas privadas. Posteriormente, depois de vários debates acerca de tal lacuna, adveio o Decreto nº 3.298/99, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, incluindo, na norma conceito da pessoa com deficiência, nos seus arts. 4º e 36, cujo rol restritivo se pautou nas seguintes deficiências: física, auditiva, visual, mental e múltipla, esta atualmente substituída por deficiência intelectual.

Não restam dúvidas de que toda a sociedade é responsável pela mudança de paradigma, a fim de resgatar a cidadania e os direitos das pessoas com deficiência, buscando adotar práticas que tenham como objetivos a inclusão das pessoas com deficiência. Com base nessa premissa, o Brasil, país signatário da Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU), apresentou Plano de Ação com diversos objetivos para o desenvolvimento sustentável<sup>63</sup>, sendo um entre eles: “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”. Assim, sem dúvida, a importância do tema e a riqueza da efetiva inclusão dessa população no mercado formal, uma vez que é indubitável compreender que não haverá crescimento econômico sustentável se não ocorrer a inclusão.

<sup>63</sup> Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>>. Acesso em: 20 jul. 2022.

Nesse passo, o objeto do presente trabalho, seguramente, são as cotas destinadas às empresas privadas, as verdadeiras protagonistas no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e, portanto, devem ser incentivadas para tal empreitada, a fim de assumirem as responsabilidades do cumprimento à legislação vigente, comprometendo-se a encontrarem perfil do profissional que necessita, no enorme universo, das pessoas com deficiência. Porém, ao contrário do esperado, e certamente pelos vultosos gastos na busca do profissional, implantação da acessibilidade de adaptação do ambiente de trabalho e oferta de cursos, as empresas, atualmente, estão recorrendo aos tribunais para não darem cumprimento à Lei de Cotas e não pagarem as multas impostas.

Os direitos das pessoas com deficiência exigem ações em diversas frentes, visando à construção de uma sociedade inclusiva, servindo como instrumento de conscientização e estimulação para eliminar as desigualdades existentes entre a condição das pessoas com deficiência e das pessoas sem deficiência. É fato notório que existem várias legislações criadas no País, bem como as Convenções e os Tratados sobre o tema, mas será que tais instrumentos garantem a efetivação de todos os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Há necessidade urgente de tais questionamentos, visto que as pessoas com deficiência merecem que ocorra efetiva inclusão social com erradicação das barreiras existentes, para que as oportunidades sejam realmente ofertadas e tragam empregabilidade, e, principalmente, a estimulação, a produtividade e a independência visando, também, ao reconhecimento das habilidades e à valorização dos talentos individuais.

## **1 DADOS SOBRE A INCLUSÃO NO BRASIL**

As informações acerca dos dados de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são escassas, tendo apenas como base os referentes ao Censo Democrático, que possui periodicidade decenal, bem como os disponíveis nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ou do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos advindos do Ministério da Economia (ME).

Segundo o Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 45,6 milhões de brasileiros se autodeclararam com algum tipo de deficiência, representando 23,9% da população do país. No referido documento, constam informações

acerca das seguintes deficiências: visual, auditiva, física (motora) e intelectual, e seus graus de severidade. Constatou-se que a deficiência visual foi declarada por 35,7 milhões de pessoas, atingindo o percentual de 18,6 % da população afetada, sendo que 6,5 milhões declararam possuírem dificuldades de forma severa, 6 milhões afirmaram dificuldade em enxergar e 506 mil declararam-se cegas. Além disso, apareceu a deficiência física (motora), com 13,2 milhões de pessoas, que afirmaram algum grau de deficiência, o equivalente a 7% dos brasileiros.

A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Destas, mais de 734,4 mil mencionaram não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum, e mais de 3,6 milhões manifestaram ter grande dificuldade em se locomover. Quanto à deficiência auditiva, 9,7 milhões assim se declararam, o referente ao percentual de 5,1%. Entretanto, a deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Sendo que, destas, 344,2 mil declararam serem surdas e 1,7 milhão de pessoas confirmaram ter grande dificuldade de ouvir. Por outro lado, a deficiência intelectual foi anunciada por mais de 2,6 milhões de brasileiros, como revelam os quadros a seguir:

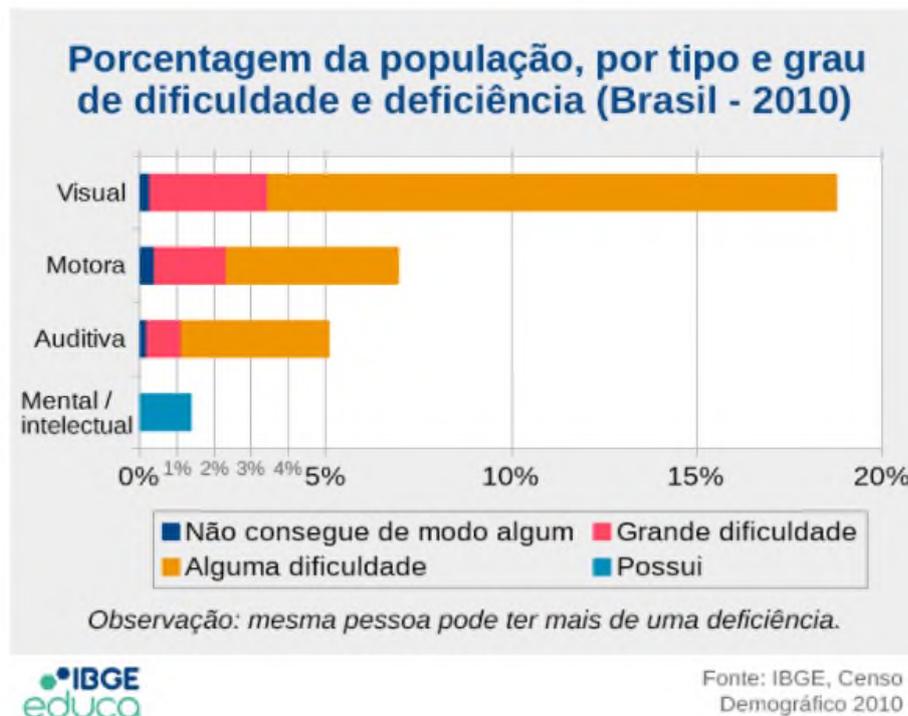
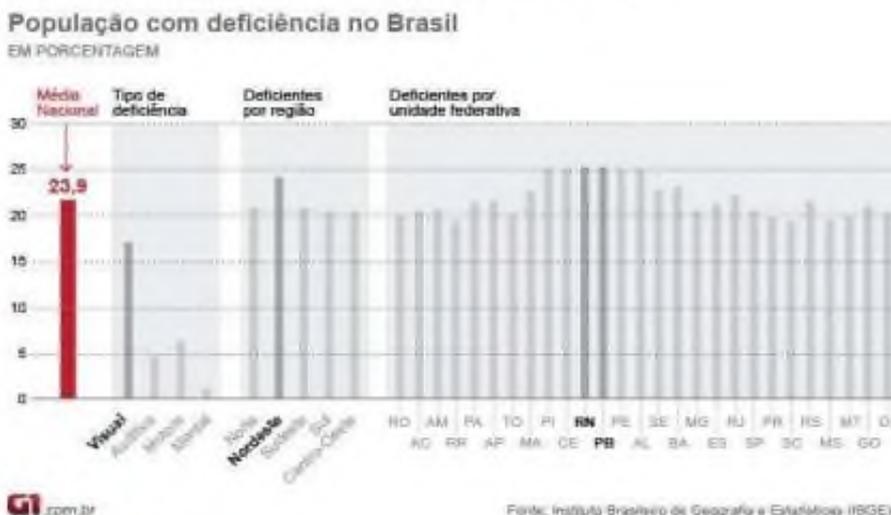


Gráfico 1 – População com deficiência no Brasil



Logo, a prevalência da deficiência variou de acordo com a natureza delas. Porém, a deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira, outros 7% tinham dificuldade em se movimentar e 5,1% possuíam dificuldade para ouvir.

No entanto, sabe-se que a pesquisa foi realizada com a declaração pessoal da população, permitindo que aqueles que usassem óculos passassem a não se declarar com deficiência.

A pesquisa também revelou que a escolaridade média das pessoas com deficiência é menor do que a das pessoas que declararam não possuir nenhum tipo de deficiência, conforme dados informados a seguir:

- 61,13% – Sem instrução ou com ensino fundamental completo;
- 17,67% – Com ensino médio ou superior incompleto;
- 14,15% – Com ensino fundamental ou médio incompleto;
- 6,66% – Com ensino superior completo.

Porém, adveio Nota Técnica elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>64</sup>, em julho de 2018, apresentando releitura dos dados extraídos do Censo de

<sup>64</sup> Disponível em:

<[https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/metodologia/notas\\_tecnicas/nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_censo2010.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2021.

2010, que resultou na alteração da linha de corte para quantificar pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil.

Se, na leitura anterior, foram considerados todos os indivíduos que declarassem alguma dificuldade motora, sensorial (auditiva e visual) ou intelectual/mental, na releitura de 2018 realizada pelo IBGE, na segunda linha de corte, foram consideradas apenas as pessoas que relataram ter muita dificuldade.

Dessa forma, em consonância com a Nota Técnica, as pessoas com deficiência, no Brasil, passaram de uma população de aproximadamente 45 milhões de habitantes (23,7% do total) para serem representadas por cerca de 12 milhões de pessoas, ou seja, 6,7% das 190.755.048 recenseadas.

Por outro lado, em 2018, um estudo da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho) apontou que existiam 7 milhões de pessoas com deficiência aptas ao mercado de trabalho, mas que apenas 486 mil delas tinham empregos formais naquele ano, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal.

Sabe-se que, mesmo diante das barreiras existentes, o número de postos de trabalho é garantido à pessoa portadora de deficiência e vem aumentando, principalmente, pela atuação da fiscalização e, conseqüentemente, das multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ou órgão que atualmente o substitua, bem como pela melhor definição das regras da Lei de Cotas, a partir de 2015, com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, mas, ainda, não suficiente para que milhares de pessoas com deficiência tenham acesso às vagas destinadas por lei a esse grupo.

Por fim, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, previu o direito ao trabalho, que também se encontra na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD), da qual o Brasil é signatário. Entretanto, a questão do preenchimento dos postos de trabalhos pelas pessoas com deficiência está longe de ser a ideal, uma vez que as pesquisas demonstram que existem números muito baixos de pessoas com deficiência em empregos formais.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Inicialmente, antes de adentrar à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessário compreender o contexto histórico e a forma de tratamento das pessoas com deficiência no decorrer do tempo pelos povos de diferentes culturas.

É certo que as pessoas com deficiência na Antiguidade eram tratadas das mais variadas maneiras pelos diversos povos e suas culturas. Muitos deles mantinham atos de exclusão social, ou até mesmo de abandono, sem qualquer proteção. Alguns sofriam superstição ou até mesmo preconceitos. Havia atitudes contraditórias entre as culturas, dado que as pessoas com deficiência eram bençãos de Deus em uma cultura e, em outras, eram tratadas como maldições, o que impedia a participação na vida em sociedade, devido às suas limitações. (LARAIA, 2009).

Valtecídes Alvez (apud FONSECA, 2006, p. 73) menciona que o povo ateniense e os romanos imperiais já discutiam se a conduta adequada seria assistencialista ou se a readaptação das pessoas com deficiência para o trabalho seria medida mais apropriada. Menciona que, no período da Idade Média, com influência do cristianismo, as pessoas com deficiência eram amparadas em casas de assistência social mantidas pelos senhores feudais, mas que a visão assistencialista cedeu lugar para uma postura baseada no profissionalismo, mentalidade constante durante o Renascimento.

Tal fato foi possível, visto que, segundo Laraia (2009, p. 26), por influência do cristianismo, era mantida a ideia de amor ao próximo, humildade e criatividade, o que beneficiou as pessoas com deficiência, pois, como se sabe, para o cristianismo, todas as pessoas são frutos da criação de Deus e, como tais, deverão ser tratadas como seres humanos igualmente, e não como diferentes.

Dessa forma, ao se analisar o contexto histórico das sociedades em relação à pessoa com deficiência, percebe-se que existiam diferenças de tratamento que variavam de acordo com o povo e sua cultura, conforme exposto.

Assim, no Brasil, de acordo com Rodrigues (2011), as pessoas com deficiência foram objeto de atenção a partir do século XIX, no período imperial, com a criação de organizações com objetivo de atendimento dessa população, tais como: Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, criado por D. Pedro II; Asilo dos Inválidos da Pátria, em 1869; e Instituto dos Surdos-Mudos, criado em 1887.

Pela legislação brasileira, as pessoas com deficiência eram tratadas visando à integração social, tendo como marco inicial a promulgação da Constituição Federal de 1988, haja vista que as antigas Constituições brasileiras eram silentes sobre o assunto.

Por outro lado, a Constituição de 1988, em diversos artigos, assegurou direitos às pessoas com deficiência, figurando, entre eles, o constante no artigo 5º, *caput*, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (BRASIL, 1988).

Corroborando as assertivas acima, mais de um ano após a data da promulgação da Constituição Federal do Brasil, adveio a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe a respeito do apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

Como se pode observar, o art. 1º da Lei nº 7.853/89 está em consonância com o art. 93 da Lei nº 8.213/91, uma vez que dispõe sobre a necessidade de se assegurar o exercício dos direitos sociais, como o direito ao trabalho, às pessoas com deficiência, por meio do apoio de ações governamentais para sua concretização.

Foi aprovado Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993, que instituiu a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, revogado pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e estabelece, em seu art. 2º, inciso III, do art.8º, respectivamente, *in verbis*:

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, 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.

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privado. (BRASIL, 1999)

Por outro lado, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, criou as reservas de vagas para as pessoas com deficiência na iniciativa privada, sendo que: a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas.

Entretanto, mesmo existindo há três décadas, a Lei de Cotas passou a ter efetividade com o advento do Decreto nº 3.298, de 1999, que estabeleceu o conceito de deficiência e criou a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme demonstrado a seguir:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

(..)

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo. (BRASIL, 1999)

Conforme demonstrado, torna-se evidente o avanço da legislação acerca das pessoas com deficiência, seja no cenário mundial ou nacional. Atualmente, quanto ao arcabouço jurídico, é possível perceber demasiados seguimentos normativos no intuito de tratar sobre as pessoas com deficiência.

### 3 SISTEMA DE RESERVA DE COTAS NO SETOR PRIVADO

A Lei nº 8.213/1991<sup>65</sup>, chamada “Lei de Cotas”, em vigor há 30 anos, prevê, em seu art. 93, que as empresas com 100 ou mais empregados sejam obrigadas a reservar vagas aos trabalhadores com algum tipo deficiência, nas seguintes proporções:

Art. 93 A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) Empresas entre 100 a 200 empregados: 2% (dois por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas seguintes proporções:

I - até 200 empregados .....2%  
II - até 201 a 500.....3%

<sup>65</sup> Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>.

- III - até 501 a 1000.....4%  
IV - até 1.001 em diante.....5% (BRASIL, 1991)

Assim, a fim de dar cumprimento à referida Lei, foi implementada a fiscalização para as empresas que a descumprirem, e fixou-se a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que, entre outras competências, deve analisar os postos de trabalho com vistas à prevenção das deficiências e aferição da compatibilidade da função com a deficiência que o trabalhador possui.

Entretanto, existe grande número de empresas que reluta em contratar pessoas com deficiência e, portanto, descumprem a legislação, na maioria das vezes sob a alegação da falta de qualificação profissional, o que vem restringindo o número de contratações. Segundo os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, com última atualização em 2018, apenas 50,62% das empresas cumprem a cota de pessoas com deficiências e reabilitados. No setor privado, esse percentual sobe para 52%, e apenas 11,21% está na administração pública.

É fato notório que, mesmo nas empresas que tentam cumprir as reservas de cotas, há procura por pessoas com deficiências leves, tendo estas, portanto, maior aceitação no momento da contratação pelas empresas. Dessa forma, deixam de fora aquelas que possuem deficiências mais graves, conforme afirma Teresa Amaral (AGÊNCIA BRASIL, 2019), superintendente do Instituto Brasileiro da Pessoa com Deficiência – IBDD, à Agência Brasil: “Os totalmente cegos, por exemplo, são pouco procurados apesar de terem ótima capacidade para trabalhar com computadores, devido a recursos de vozes”.

Dessa forma, percebe-se a importância de uma curadoria no momento da contratação, a fim de que os representantes das empresas possam mudar suas visões a respeito das limitações das pessoas com deficiência, para enxergar realmente as capacidades advindas de cada deficiência, bem como possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência em postos de trabalho em empresas que não conseguem vislumbrar tais capacidades. Para isso, políticas voltadas para o cumprimento da gestão nas contratações, assim como acompanhamento para melhor atendimento das empresas, longe de julgamentos preconcebidos, avaliações superficiais ou até mesmo preconceitos.

Conclui-se, portanto, que, embora existam diversas barreiras a serem enfrentadas, a partir do ano 2000, por força do Decreto nº 3.298/99, que regulamentou a Lei nº 8.213/1991, as

empresas devem cumprir os percentuais de vagas no âmbito de suas contratações, porém é de suma importância que elas se preparem para a inclusão de pessoas com deficiência, primando pelo respeito e responsabilidade, uma vez que devem entender que a colocação desses profissionais no âmbito empresarial não é uma atitude assistencialista, mas contratação de um profissional como outro qualquer, hábil ao exercício de suas funções .

Em que pesem tais argumentos, é fato incontroverso que contratar uma pessoa com deficiência, na maioria das vezes, resulta em alterações arquitetônicas da empresa, aquisição de equipamentos específicos e treinamento de pessoal, tornando o projeto oneroso. Diante disso, uma das justificativas para a não contratação é a falta de pessoas deficientes aptas ao desempenho de determinadas funções ou incompatíveis com as atividades da empresa.

Dessa forma, as empresas vêm lançando vagas impossíveis de preenchimento no mercado para as pessoas com deficiência, exigindo, muitas vezes, qualificação e tempo de trabalho no cargo, com o escopo de justificar a procura do profissional e, assim, se eximirem do cumprimento da Lei. Com tal argumento, recorrem ao órgão fiscalizador, bem como ao Poder Judiciário, para não pagarem as multas, fato este que deverá ser revisto a fim de que não sejam perpetuadas as práticas de desigualdade, discriminação e tantas outras que possam colocar em risco as ações positivas de inserção da pessoa com deficiência.

De outro lado, o governo proporciona às pessoas com deficiência o benefício de prestação continuada (BPC), que é incompatível com o vínculo formal de emprego e, por esse motivo, muitas pessoas com deficiência optam por não laborar formalmente, visando à não suspensão do benefício, muitas vezes porque as empresas não oportunizam a vaga e os salários compatíveis com a função que a pessoa com deficiência possa exercer, em virtude da falta de qualificação profissional.

Entretanto, tal visão deverá ser substituída pela inclusão formal das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assegurada por lei, devendo, portanto, dar tratamento igualitário, justamente para corrigir as desigualdades, dando oportunidades, qualificação e ascensão profissional para alcançar a inclusão não apenas funcionalista, mas, sim, influenciada pelo princípio da dignidade da pessoa humana. (MARTINELLO; SCAVASA; SOTERO, 2021).

Desse modo, a reserva de vagas não poderá ser utilizada isoladamente, mas estar associada a leis, programas de incentivos e instituições que possam facilitar a inclusão da pessoa

com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que não é eficiente para promover a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, deverão ser implementadas políticas públicas visando à adoção de outras medidas complementares para qualificar as pessoas com deficiência a fim de estimular a contratação e a consolidação da cultura de inclusão pautada em ética e responsabilidade social corporativa.

#### 4 SOCIEDADE INCLUSIVA

Os seres humanos são desiguais por natureza, sendo papel dos Estados respeitar as desigualdades, implementando ações afirmativas para enfrentamento e identificação das pessoas que necessitam de proteção em razão de suas características.

Sem dúvida, as pessoas com deficiência são, antes de tudo, seres humanos, portanto dotadas de suas peculiaridades, contradições e singularidades, detentoras de direitos, que deverão pautar-se no respeito à autonomia individual plena, visando assegurar a proteção da dignidade humana, com a efetiva participação e inclusão na sociedade, e com igualdade de oportunidades, visto que a deficiência deverá ser entendida apenas como mais uma característica da condição humana.

Corroborando com tais assertivas, ocorreu avanço no sentido da alteração do modelo médico para o social, este a considerar que o fator limitador é o meio social em que a pessoa está inserida, e não a deficiência em si, conforme a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF). Nesse modelo atual, resta evidente que as deficiências não apontam, necessariamente, a presença de doença ou que a pessoa seja considerada doente. Logo, a falta de inclusão deve ser solucionada de forma coletiva e com políticas públicas estruturantes para a equiparação de oportunidades.

Vejam-se as lições de Cláudia Werneck (2003), sobre sociedade inclusiva, *in verbis*: “Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum”.

Conforme exhaustivamente mencionado, no Brasil, existe um enorme arcabouço jurídico, mas será que as leis cumprem o papel de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência?

## 4.1 Inserção, integração ou inclusão

Os termos “inserção”, “integração” e “inclusão” não possuem o mesmo significado, apesar da semelhança semântica que possuem, visto que inserção se trata de gênero, enquanto integração e inclusão são espécies.

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade assegura muito mais que uma simples integração, visto que, ao incluir, permite-se a mais completa inserção das pessoas com deficiência, sem qualquer condição pré-estabelecida. Por outro lado, quando se fala em integração, infere-se que as dificuldades se encontram sob as perspectivas das empresas, nas pessoas com deficiência, não na sociedade em si, e somente poderão ingressar no mercado de trabalho se suas características permitirem.

Nesse sentido, foram intensificados os movimentos sociais de luta frente às formas de discriminação que impedem o exercício da cidadania das pessoas com deficiência, emergindo em nível mundial a defesa de uma sociedade inclusiva.

Entretanto, para que isso se torne realidade, faz-se necessária uma mudança de visão da própria sociedade para que a pessoa com deficiência possa se desenvolver plenamente, exercendo de fato sua cidadania. Veja-se, nas lições de Miguel Lopez Meleno, *in verbis*:

Quando falamos de uma sociedade inclusiva, pensamos naquela que valoriza a diversidade humana e fortalece aceitação das diferenças individuais. E dentro dela que aprendemos a conviver, contribuir e construir juntos um mundo de oportunidades reais (não obrigatoriamente iguais) para todos. Isso implica numa sociedade onde cada um é responsável pela qualidade de vida do outro, mesmo quando esse outro é diferença de nós). (MELERO, 2010, p. 69-119)

Portanto, uma sociedade inclusiva requer a promoção de ações governamentais, com implantação de programas e políticas públicas de assistência social que sejam voltadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para que toda a sociedade respeite as diferenças de cada pessoa, família e comunidade, uma vez que a legislação de cotas de forma individual jamais terá o condão de preparar o ambiente laboral para a inclusão da pessoa com deficiência no meio de outros trabalhadores e promover a convivência com a diversidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil precisa avançar, de fato, em medidas que assegurem a proteção integral das pessoas com deficiência e o respeito aos direitos fundamentais, bem como na não discriminação e igualdade.

É incontestável que a pessoa com deficiência precisa de autonomia e independência para se desenvolver de forma plena no exercício do seu labor diário, a fim de alcançar sua tão sonhada cidadania. Por isso, necessário assegurar-lhe o direito à vida, à igualdade, ao trabalho, à reabilitação profissional, à saúde, à previdência social, ao lazer e à assistência especial.

Ocorreram avanços substanciais nos direitos desse grupo, principalmente quando se trata de não adoção da visão assistencialista e da integração da pessoa com deficiência, pautando atualmente na busca pela inclusão social, iniciado com o advento do Decreto nº 3.298/99, que valoriza a transformação da sociedade para recebimento da pessoa com deficiência.

Assim, é papel do Estado minimizar as diferenças dos seres humanos, lutando para diminuição das dificuldades e dos sofrimentos daqueles que fazem parte da sociedade, por meio de implementação de ações afirmativas e fiscalizatórias dos órgãos competentes, visando à proteção dos seres humanos excluídos e discriminados.

São notáveis os esforços nesse caminhar rumo à busca de uma sociedade mais justa e humana, sem discriminações e exclusões, a exemplo da criação da Política de Cotas, que trouxe grandes avanços, justamente quando impôs às empresas privadas reserva de cargos para as pessoas com deficiência (PCD).

Em que pesem os avanços, ainda existe resistência das empresas quanto aos preenchimentos das cotas, dado que a postura atual das contratantes quanto ao preenchimento das vagas é pautada, em grande maioria, na justificativa de falta de pessoas com deficiência qualificadas para assumirem os postos de trabalho, conforme se extraem das diversas decisões da Justiça do Trabalho. Em face do não cumprimento das reservas de cargos, muitas empresas recorrem ao Poder Judiciário para tornarem nulos os autos de infração lavrados e, conseqüentemente, não exigíveis; grande parte consegue obter êxito na empreitada devido à comprovação de divulgação das vagas nos órgãos oficiais e, dessa forma, a demonstração do esforço em dar cumprimento à lei de cotas para preenchimento das vagas. Tais decisões são

equivocadas e deveriam ser repensadas e revisitadas, visto que o fato de ocorrer divulgação das vagas não comprova verdadeiramente se os critérios exigíveis para ingresso na vaga foram justos e legais.

Corroborando com tais assertivas, o Brasil está longe de ser referência na inclusão das pessoas com deficiência. Necessário pensar, também, acerca de outros fatores importantes:

- a) Posição da própria pessoa com deficiência a respeito de sua condição humana, muitas vezes se enxergando como pessoa assistida, sem autonomia e não incluída na sociedade; Interferência familiar no trabalho devido aos preconceitos e estigmas da condição de pessoa com deficiência;
- b) Preconceito, como fator que dificulta a aplicação da lei;
- c) Acessibilidade para deficientes físicos em prédios públicos e no transporte público (rampas de acesso, mesas adaptadas, contratação de intérprete de Libras, elevadores, transporte adequado);
- d) Falta de capacitação para o desenvolvimento das pessoas com deficiência;
- e) Desconhecimento pelas empresas dos bons serviços que podem ser prestados pelas pessoas em tarefas que poderiam serem realizadas com maestria, tais como: limpeza e conservação, montagem de produtos, jardinagem, trabalhos em lojas, padarias, lavanderias etc.;
- f) Falta de criação de políticas públicas por órgão público voltadas para implementar a acessibilidade nas cidades e efetivar as contratações de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- g) Fiscalização, com mais rigor, para cumprimento da Lei nº 8.213/1991 pelo órgão competente;
- h) Feitura de norma que defina a forma de divulgação das empresas para vagas de emprego a pessoas com deficiência visando a que o Poder Judiciário tenha, de fato, parâmetros para não anular os autos de infração atualmente lavrados;
- i) Instituição pelo Poder Público de banco de dados unificado das pessoas com deficiência voltados para a gestão do processo de inserção no mercado de trabalho.

Finalmente, precisa-se dar continuidade às pesquisas acerca do tema, assunto de suma importância e tão presente na atualidade, buscando aprender e contribuir para uma sociedade mais justa e solidária, em que as pessoas com deficiência possam ser vistas e respeitadas como os demais cidadãos, tendo trabalho e condições dignas de vida social.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Lei de cotas para deficientes completa hoje 28 anos**. 2019.

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BAARS, Renata. Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência. 2009. Disponível em:

<file:///C:/Users/eduardacampos/Downloads/vagas\_deficiencia\_baars.pdf>. Acesso em 15 de jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3298, de 20 dez**. 1999. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2021.

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). Brasília, DF, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 17 junho 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em:

<[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>. Acesso em: 3 NOV. 2009.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CENSO 2010. SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. 2012. Disponível em: <<http://www.unievangelica.edu.br/novo/img/nucleo/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 15 julho. 2021

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Paulo Sérgio João. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp121701.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MARTINELLO, Fabio Augusto; SCAVASA, Wilmar Andolfato; SOTERO, Andrea Luiza Escarabelo. **Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.** 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/89042/analise-critica-da-inclusao-social-no-mercado-de-trabalho-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MELERO, Miguel Lopez. **Diversidade e Cultura:** uma escola sem exclusões. Espanha: Universidade de Málaga, 2010.

MENDES, Rodrigo. Dados de pessoas com deficiência: um desafio para a educação inclusiva. **Diversa** (diversa.org.br). Acesso em: 19 jul. 2021.

REAÇÃO. **Cotas:** resistência e a luta da Pessoa com Deficiência em garantir seu espaço no mundo do trabalho. Revista Nacional de Reabilitação. Disponível em: <<https://revistareacao.com.br/lei-de-cotas-resistencia-e-a-luta-da-pessoa-com-deficiencia-em-garantir-seu-espaco-no-mundo-do-trabalho/>>. Acesso em: 22 jul. 2021.

RODRIGUES, L.C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** um estudo de caso. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas). Campinas: UNICAMP, 2011

SASSAKI, Romeu Kazuki. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

WERNECK, Claudia. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2003.