

UMA ABORDAGEM SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS NA ISONOMIA CONSTITUCIONAL

AN APPROACH ON THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
LABOR MARKET AND THEIR CHALLENGES IN CONSTITUTIONAL ISONOMY

João Bosco Rodrigues Junior¹

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo geral realizar uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. E para tanto contextualiza sobre o conceito de deficiência, suas especificidades e panorama no Brasil; apresenta os mecanismos legais que asseguram os direitos das pessoas, dando ênfase ao direito da inclusão no mercado de trabalho; e identifica os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na inclusão no mercado de trabalho. Para evidenciar os avanços em relação a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e o panorama das barreiras enfrentadas para a efetivação desse direito, pois somente quando os obstáculos são desvelados é que tornasse possível a criação de estratégias para mudança do cenário atual. E para atribuir o status de científicas requerido, a pesquisa realizada tem caráter qualitativo e bibliográfico, com abordagem dedutiva, usando a técnica de pesquisa a documentação indireta.

4141

Palavras-Chave: Desafios na inclusão. Pessoas com deficiência. Dificuldades na inclusão.

ABSTRACT: The present work has as general objective to carry out an approach on the inclusion of people with disabilities in the labor market and its challenges in the constitutional isonomy. And to this end, it contextualizes the concept of disability, its specificities and panorama in Brazil; presents the legal mechanisms that ensure people's rights, emphasizing the right to inclusion in the labor market; and identifies the challenges faced by people with disabilities in inclusion in the labor market. To evidence the advances in relation to the insertion of people with disabilities in the labor market and the panorama of the barriers faced for the realization of this right, because only when the obstacles are revealed is it possible to create strategies to change the current scenario. And to assign the status of scientificities required, the research carried out has a qualitative and bibliographic character, with a deductive approach, using the research technique the indirect documentation.

Keywords: Challenges in inclusion. People with disabilities. Difficulties in inclusion.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Fаметro.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência compõem uma parcela significativa da sociedade brasileira, isso é perceptível nos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apontam que pelo menos 45 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência, esse quantitativo corresponde a cerca de 24% da população do país. Isto posto, é necessário compreender o panorama acerca da situação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho no Brasil, tendo em vista que se trata de um direito garantido por lei, e a falta de oportunidades de ingresso impede que muitas pessoas que compõe esse segmento social tenham uma renda mínima para sobrevivência.

Desse modo, é necessário desvelar como ocorre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando a forma como o processo ocorre, e as dificuldades e barreiras enfrentada para o acesso. Compreender a dinâmica desse processo é importante para que seja possível criar estratégias para mudar essa realidade, fazendo com que mais pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, e as empresas sejam estimuladas a cumprirem a legislação e entenderem a importância das atividades laborais dessa parcela da sociedade, que é produtiva e pode colaborar de com o crescimento econômico da empresa e da sociedade se tiverem oportunidade.

4142

A Lei nº 8.213/1991, em seu Artigo 93, dispõe sobre a garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência estabelece a proporção de contratação nas empresas, definindo percentuais de contratação com base na quantidade de empregados contratados.

A garantia da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está prevista tanto na Legislação Internacional quanto na brasileira. É fidedigno que o trabalho torna o indivíduo produtivo, independente, valorizado e por isso trata-se de um mecanismo de inserção desse sujeito na sociedade, além disso configura-se como um direito à cidadania e dignidade pessoal.

Sendo assim, o presente trabalho tem por objetivo geral realizar uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. E tem como objetivos específicos: contextualizar sobre o conceito de deficiência, suas especificidades e panorama no Brasil; apresentar os mecanismos legais que asseguram os direitos das pessoas, dando ênfase ao direito da inclusão no mercado de trabalho; e identificar os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na inclusão no mercado de trabalho.

Os desafios enfrentados pela pessoa com deficiência para ser inserida no mercado de trabalho perpassam questões como desconhecimento dos próprios direitos, ausência de capacitação profissional, falta de informação ou interesse por parte dos empresários acerca da lei de cotas, e ainda o não cumprimento da lei de cotas.

Os itens aqui pontuados se constituem como barreiras que impedem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e isso resulta no cerceamento desse direito na vida dessas pessoas, que necessitam trabalhar para proverem sua subsistência.

E para atribuir o status de científicas requerido, a pesquisa realizada tem caráter qualitativo e bibliográfico, com abordagem dedutiva, usando a técnica de pesquisa a documentação indireta.

2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA, SUAS ESPECIFICIDADES E PANORAMA NO BRASIL

As pessoas com deficiência compõem uma parcela significativa da sociedade brasileira e como tal merecem respeito e acima de tudo ter seus direitos assegurados e efetivados, ter acesso a políticas públicas que reconhecem suas especificidades, baseando-se na equidade para garantir que as necessidades dos diferentes segmentos sociais sejam atendidas.

4143

Sosa et al (2015, p.127) apresenta o conceito de deficiência:

A deficiência é definida como perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais.

Existem diferentes tipos de deficiência, que por sua vez, podem impactar de maneira significativa na vida dos indivíduos, gerando consequências na vida, cotidiano e até mesmo em sua sobrevivência, ou seja, dependendo de qual seja o tipo de deficiência, esta pode interferir na qualidade de vida desses sujeitos. O Decreto Nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, Art. 5º, § 1º, categoriza os tipos de deficiência de acordo com a limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

Gimenes et al (2015, p.03) destaca ainda que as deficiências podem ser temporárias ou permanentes:

Deficiência Temporária: apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidos por meio de cirurgias ou tratamentos. Deficiência Permanente: ocorreu ou se estabilizou após período de tempo que impeça a sua regressão ou recuperação, apesar de tratamentos.

É válido salientar que a deficiência é a interação dos impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais com as barreiras sociais, que resultam nas dificuldades da inclusão social desses sujeitos, apesar da diversidade ser uma característica inerentes a humanidade. Nesse sentido, a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade contemporânea preconiza a equidade, para que estes possam compartilhar diversos ambientes com as outras pessoas, e para tanto são necessárias mudanças físicas, materiais e também nas legislações (LISBOA, 2020).

Dados do IBGE apontam que 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, e em decorrência do crescimento expressivo dessa população, ficou evidente a necessidade da criação de leis, políticas e programas sociais destinados a esse segmento social com vistas a melhorar a qualidade de vida dessa população.

3 MARCOS LEGAIS E PERSPECTIVAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

4144

Ao longo da história, as pessoas com deficiência não eram reconhecidas como sujeitos de direitos, desse modo, eram segregadas do convívio social, vivendo de maneira marginalizada, sendo uma demanda invisível ao Estado e a toda sociedade. Sabe-se que historicamente, a humanidade tem valorizado e fomentado a imagem do corpo humano belo e perfeito, sendo perceptível até nos dias atuais.

Nesse contexto, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Dieese (2020) aponta:

[...] a questão como uma “epopeia ignorada” das pessoas com deficiência, que sobreviveram a períodos onde havia condições extremamente desfavoráveis, tais como a eliminação sumária ou a marginalização social e/ou tutela. Ainda que seja uma trajetória desigual entre os países, o crescimento dos direitos sociais como condição básica à cidadania - aliado a uma crescente institucionalização dessa temática no interior do Estado, devido à luta reivindicatória desse grupo populacional - teve como marco histórico importante o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, em 1981, que promoveu avanços em relação a essa visão assistencialista.

Em decorrência de suas limitações, as pessoas com deficiência não conseguiam ser inseridas no padrão socialmente imposto ao longo da história humana, e por isso sofriam com o desprezo da sociedade, e com a falta de reconhecimento os relegava a vergonha e

solidão, esse processo tornou morosa a construção dos direitos voltados para esse segmento social.

Sobre isso, Borges (2019, p.5522) discorre que:

No decorrer da história, o contexto das pessoas com deficiências em relação à sociedade foi sendo gradualmente modificado, delineando um histórico que passa da invisibilidade projetada pela exclusão social até a busca atual e constante pela cidadania proporcionada pelo processo de inclusão que se almeja vivenciar. Esta retrospectiva auxilia na compreensão das relações construídas entre as PcDs e sociedade, percorrendo assim, de forma sucinta, a Pré-História, Antiguidade Clássica, Idade Média, Idade Moderna e Idade Contemporânea.

As primeiras civilizações eram nômades, e buscavam sua subsistência na natureza, e se deslocando conforme a necessidade. Nesse estilo de vida, todos os participantes do grupo tinham atividades relacionadas a caça, pesca e coleta, e aqueles não que podiam ou não conseguiam corresponder eram abandonados. A prática do abandono das pessoas com deficiência continuou sendo praticada durante a Antiguidade Clássica, acontecendo até mesmo o sacrifício desses indivíduos. Na Idade Média, com o surgimento do Cristianismo, as pessoas com deficiência passam a ter o direito à vida, no entanto eram abandonados à própria sorte, pois a deficiência era relacionada a castigo divino ou como condição demoníaca e devido a isso grande parte da sociedade da época os tratava como descaso e discriminação (BORGES, 2015).

4145

Na Idade Moderna, houve uma evolução, pois buscou-se compreender a origem das deficiências, o que resultou na caracterização pela natureza delas. Nesse período foram criadas instituições que ofereciam tratamento para pessoas com deficiência, porém objetivava-se a exclusão social desses sujeitos.

Com o advento da Idade Contemporânea, surgiram novas perspectivas para as pessoas com deficiência, através das discussões, mobilizações, convenções, reconhecendo-os como sujeitos direitos, sendo que pode-se destacar como marco o ano de 1948 com a criação da Organização das Nações Unidas, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo Artigo XXV cita as pessoas com deficiência, como ponto inicial para essas mudanças (BORGES, 2015).

No Brasil, o reconhecimento acerca dos direitos das pessoas com deficiência se deu de maneira morosa, e as mudanças mais significativas ocorreram recentemente. Nesse sentido, Leite e Luvizotto (2022, p.02) argumenta que:

Apesar da invisibilidade e da privação dos direitos fundamentais estar presente desde o início da sociedade, a exclusão configura-se como uma problemática contemporânea que ganhou forças e solidificou-se durante o período das políticas neoliberais que dominaram o mundo, de maneira geral, e o Brasil, de modo particular, na década 1990. Conceito que emergiu na década de 1970, exclusão social seria o resultado de um processo de inadaptação social causado pelo “acelerado processo de urbanização das cidades, a uniformização e inadaptação do sistema de ensino que mais excluía do que incluía os indivíduos, o desenraizamento provocado pela mobilidade profissional e as desigualdades de renda e de acesso aos bens e serviços”.

No Brasil ainda se culpabilizava o indivíduo por sua condição, e essa situação foi sendo modificada, com o surgimento dos movimentos sociais que surgiram com o objetivo de dar visibilidade as pessoas excluídas, segregadas e marginalizadas pela sociedade, no sentido de fazê-las pertencer a um grupo social que compreende suas demandas, lutas e anseios. Dentre esses movimentos, existiam aqueles voltados para as pessoas com deficiência, no entanto é relativamente recente a maior visibilidade social e jurídica desse segmento.

Ressalta-se aconteceram vários debates, promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) que ocorriam em todo o mundo acerca da inclusão social de pessoas com deficiência, por meio de Convenções e elaboração de documentos norteadores que serviram de parâmetro para práticas de políticas e leis de muitos países, inclusive no Brasil, fato que pode ser corroborado por meio da Emenda Constitucional nº 12/78, o que na época representou um grande avanço, apesar de que nas sociedades hodiernas seria amplamente criticado, por preconizar a educação segregada e a designação do indivíduo como “deficiente” (LEITE E LUVIZOTTO, 2022).

Porém, Silva (2015, p.59) destaca que somente na década de 80 a ONU reconheceu que o Estado deveria se responsabilizar para assegurar os direitos das pessoas com deficiência:

Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticos para contratar o tema na esfera dos direitos humanos.

É importante salientar que a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros:

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 (...).

A Carta Magna de 1988 garante em seu texto que as pessoas com deficiência têm direitos iguais, deixando de serem invisíveis pelo Estado, e pode-se citar como marco seu artigo 1º, inciso III, consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento para a construção de um Estado Democrático, que tem como base uma sociedade justa, fraterna, plural e sem preconceitos. Entretanto, nesse período, ainda era necessário avançar muito, e, portanto, se faz necessário apresentar os marcos legais do Brasil que legislam sobre os direitos da pessoa com deficiência. Sobre esse processo, Leite e Luvizotto (2022, p.06) demarcam que:

Na tentativa de avançar no processo de construção de uma sociedade que respeite a diversidade, no final da década de 1990, teve início o movimento de inclusão social, cujo objetivo é a construção de uma sociedade para todas as pessoas: não cabe somente às pessoas com deficiência se integrarem à sociedade. É preciso que a sociedade também se transforme para acolher todos os seus cidadãos.

Nesse sentido, na busca de estabelecer uma legislação que estivesse em consonância com a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, o Brasil em 1991 a Política Nacional de Cotas, popularmente conhecida como Lei de Cotas, cujo artigo 93 prevê que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%.

Em 2007, o Brasil assinou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que por sua vez, trata-se do primeiro Tratado Internacional de Direitos Humanos, sendo regulamentada em 2015, por meio da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015, destinada, segundo seu artigo 1º:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

As pessoas com deficiência no Brasil puderam vivenciar o direito à inclusão em diferentes esferas da sociedade, além disso, diferentes instituições e organismos discutem e buscam achar soluções para as questões que interferem na eficácia das políticas públicas voltada para esse segmento social, entretanto ainda há muito a ser avançado nessa questão,

pois tão importante quanto assegurar direitos, é torná-los efetivos, e o trabalho é um desses direitos, preconizado no Artigo 37 da Lei 13.146, 6 de julho de 2015:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Isto posto, reconhecendo a importância do trabalho para os indivíduos, as leis instituídas no Brasil objetivam impulsionar as empresas a contratarem pessoas com deficiência, no entanto, a inserção desse segmento social no mercado de trabalho é permeada por desafios que precisam ser superados, para garantir esse direito na vida dos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência, para que estes consigam sua independência, tornando-se pessoas produtivas e incluídas. Nesse sentido é de extrema importância debater e criar estratégias para solucionar essa questão.

4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com deficiência enfrentam diversas dificuldades ao longo de suas vidas, que geram impactos nos aspectos físicos, mentais e sociais, afetando de maneira significativa sua qualidade de vida, e repercutem em toda sociedade. Ainda que existem legislações vigentes, com destaque para a Constituição Federal de 1988, existem barreiras que impedem a inserção plena das pessoas com deficiência na sociedade. E ainda que haja a garantia pelo ordenamento jurídico, na prática visualiza-se outro panorama.

4148

Existem barreiras que impedem a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência na sociedade contemporânea, dentre as quais podemos destacar no quadro a seguir:

Quadro 01: Barreiras que impedem a efetivação de direitos das pessoas com deficiência

a) Políticas e padrões inadequados:	As políticas públicas voltadas para esse segmento não buscam suprir as reais demandas das pessoas com deficiência. Outro quadro, é que as políticas existentes asseguram direitos, porém não são aplicadas.
b) Atitudes negativas:	O preconceito contra as pessoas com deficiência pela sociedade, faz com que estas tenham dificuldade de acesso a à educação, ao emprego, à assistência médica e à participação

	na sociedade. Nesse sentido, as práticas segregacionistas dificultam o acesso a qualificação profissional, e isso repercute no acesso a oportunidades de trabalho, pois muitos empregadores acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem produzir o tanto que uma pessoa sem deficiência produz.
c) Falhas na oferta de serviços:	Isso se refere quando os serviços como assistência médica, reabilitação, suporte e assistência são prestados de maneira inadequada.
d) Problemas com a prestação de serviços:	Quando os responsáveis pela prestação de serviços não possuem preparo para lidar com as especificidades das pessoas com deficiência, podendo gerar transtornos que podem afetar esse segmento populacional.
e) Financiamento inadequado:	Os recursos destinados para a execução das políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência são insuficientes para executar de maneira plena as questões preconizadas nos ordenamentos jurídicos brasileiros.
f) Falta de acessibilidade:	Ruas, ambientes, sistemas de transportes coletivos sem acessibilidade, além de informação suficiente geram a falta de acesso.
g) Falta de consultas e envolvimento:	Muitas pessoas com deficiência não fazem parte da mesa de negociação e decisão acerca das questões que refletem de maneira direta em suas vidas.
h) Falta de dados e evidências:	É essencial conhecer as estatísticas referentes as pessoas com deficiência, para que sejam proporcionados serviços que atendam as reais necessidades apresentadas por esses sujeitos.

Fonte: Carmo, Gilla e Quitério, 2022.

O Estatuto da Pessoa com deficiência – Lei Nº 13.146/2015 cita as barreiras sofridas por esses indivíduos, conceituando-as em seu artigo 3º, inciso IV:

barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos

espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados; c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes; d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Sosa et al (2015), por sua vez, identificaram que as barreiras que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho estão ligadas a fatores sociais como: falta de acessibilidade nas ruas, avenidas, sistema de transporte coletivo, prédios, casas, escritórios, ou seja, os espaços organizacionais, que não são adaptados para receber pessoas que possuem algum tipo de deficiência, isso interfere na locomoção desses indivíduos, e cerceia inclusive o direito desses sujeitos de ir e vir.

Outro ponto que merece destaque é a insuficiência ou ausência de programas de habilitação, qualificação e capacitação profissional que considerem suas necessidades específicas, atrelada a ausência de informações acerca das vagas disponibilizadas pelas empresas destinadas a esse segmento social. Ressalta-se que atualmente as vagas tendem a ser divulgadas por meio das mídias digitais, mas nem todos têm acesso a esses anúncios.

De acordo com o Dieese (2020, p.07):

Um elemento importante a ser destacado é que o número de pessoas com deficiência que são ocupadas com vínculos formais é muito menor do que a quantidade de pessoas que trabalham e possuem alguma deficiência. Apesar de parecidos, esses conceitos abordam o fato de que há pessoas que possuem deficiência e precisam trabalhar, fazendo-o em qualquer ocupação, com ou sem vínculos formais.

O Dieese destaca que as informações acerca da participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são parcas, as bases de dados utilizadas para determinar o percentual de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho são o Censo Demográfico, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), porém todo contabilizam somente que possuem vínculo formal de trabalho e por isso não é possível ter o panorama acerca dos que trabalham na informalidade.

De acordo com Laraia (2009), a taxa de desemprego no segmento pessoa com deficiência chega ao índice alarmante de 80%, número significativamente superior em comparação com os outros segmentos sociais que compõem a classe economicamente ativa

do Brasil. Em torno de 9 milhões de pessoas estão no mercado formal de trabalho, um número relativamente baixo que deixa clara a dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Salienta-se, que o não cumprimento da lei de cotas, por parte das empresas, seja por desconhecimento ou porque seus gestores não acreditam que as pessoas com deficiência consigam produzir como as pessoas que não possuem deficiência, não acreditam no potencial desses sujeitos, além disso existe a questão da discriminação sofrida por essas pessoas no momento de pleitear uma vaga de emprego.

Custódio e Fernandes (2019) destacam a ausência de apoio das famílias de pessoas com deficiência, para que essas sejam capacitadas e qualificadas, elencando como motivo o excesso de proteção ou receio de perder o Benefício da Prestação Continuada (BPC) disponibilizado pelo Governo para pessoas com deficiência que não dispõem de recursos para arcarem com sua subsistência. Os autores destacam também que 86% dos profissionais de RH alegam que as empresas admitem os candidatos com deficiência com a finalidade do cumprimento da Lei de Cotas.

Neves-Silva et al. (2015) corrobora os autores ao apontar que as principais barreiras encontradas no processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: baixa qualificação, a relação familiar, o receio de perder o Benefício da Prestação Continuada, falta de acessibilidade, além do fato das empresas não estarem preparadas para receber esse grupo. Deixando claro que somente a elaboração de leis não é suficiente para garantir a efetivação do direito ao trabalho.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho requer por parte das empresas o que Sosa et al (2015) pontua como equidade de ingresso ao ambiente compartilhado, onde essas pessoas consigam desempenhar suas atividades laborais de maneira favorável, ou seja, a empresa precisa oferecer um ambiente com as alterações e modificações promovendo a inclusão de todos nesses locais, conforme preconizado na legislação brasileira.

Mas também cabe a sociedade e ao Estado oferecer espaços públicos que atendam a lei de acessibilidade, pois para chegar ao trabalho, o indivíduo passa por trajetos, que precisam estar acessíveis e que facilite sua locomoção, independente das limitações que possua.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, ficou claro que ordenamento jurídico brasileiro dispõe de diversos dispositivos legais que asseguram os direitos das pessoas com deficiência em todo território nacional, dentre os quais está incluso o direito ao trabalho. Nesse sentido, o trabalho de pessoas com deficiência deve ser incentivado pela Família, Estado e Sociedade, garantindo qualificação e capacitação para que esse segmento social consiga ser inserido no mercado de trabalho e exerçam suas atividades laborais em locais que atendam a lei de acessibilidade, tornando a sociedade de fato justa e inclusiva.

Ressalta-se que o trabalho é um dos mecanismos de inclusão social, e para tanto as empresas devem ser estimuladas a disponibilizarem ambientes acessíveis para todos, e a contratarem pessoas com deficiência, considerando que se trata de um direito, e cabe ao poder público e a sociedade oferecer ambientes acessíveis e também a qualificação profissional desses sujeitos, para que possam adentrar no mercado de trabalho de forma competitiva.

E para que as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas sejam superadas, requer que todos da sociedade sejam envolvidos nesse processo, para que enfim as pessoas com deficiência consigam viver numa sociedade inclusiva que respeita suas limitações e investe em suas potencialidades.

4152

REFERÊNCIAS

BORGES, Aline Vieira. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. Braz. J. Hea. Revista Curitiba, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, nov./dec. 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139/4690> Acesso em: 28/11/2022.

BRASIL. Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDHPR/SNPD, 2012.

BRASIL. Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13146.htm. Acesso em: 30/11/2022.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 25/11/2022.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em: 14 out. 2015.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 30/11/2022.

CARMO, Marwin Machay Indio do Brasil do. GILLA, Clarissa Garcia. QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Revista Interação em Psicologia, vol 24, n 01, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972> Acesso em: 28/11/2022.

CUSTÓDIO, Fernanda Crivaro. FERNANDES, Josiele da Silva. Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Administração de Empresas em Revista. v. 4, n. 18, 2019. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/2315/371372434>. Acesso em: 05/05/2023.

4153

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota Técnica: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Número 246. 20/11/2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf> Acesso em: 05/05/2023.

GIMENES, Antonia Maria. A Dificuldade da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Revista Inesul. 2015. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf Acesso em: 26/11/2022.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 2014.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf> Acesso em: 05/05/2023.

LEITE, Flávia Piva Almeida. LUVIZOTTO, Caroline Kraus. Marcos legais e perspectivas para a inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. História: Debates e tendências.

Universidade de Passo Fundo. vol. 22, núm. 2, pp. 6-19, 2022. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/journal/5524/552472327002/html/> Acesso em: 29/11/2022.

LISBOA, Maria Fabiana de Lima Santos. A Deficiência e o Preconceito: Uma Visão Histórica e Atual Sobre a Pessoa Com Deficiência. Cadernos da Fucamp, v.19, n.42, p.35-47/2020. Disponível em:
<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2245/1393>. Acesso em: 28/11/2022.

NEVES-SILVA, Priscila. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Revista Ciência e Saúde Coletiva. Scielo.

Agosto 2015. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/?lang=pt> Acesso em: 05/05/2023.

SILVA, Luzia Félix da. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. Disponível em:
<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm> Acesso em: 25/11/2022.

SOSA, Fernanda Vieira da Silva, et al. A inserção de deficientes no mercado de trabalho. Editora Científica. 2015. Disponível em:
<https://downloads.editoracientifica.org/articles/200901515.pdf> Acesso em: 29/11/2022.