

CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS DIAS ATUAIS: ANÁLISE DAS GARANTIAS JURÍDICAS PARA PROTEÇÃO DO TRABALHO

WORKING CONDITIONS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CURRENT DAYS: ANALYSIS OF LEGAL GUARANTEES FOR WORK PROTECTION

CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ACTUALIDAD: ANÁLISIS DE LAS GARANTÍAS JURÍDICAS PARA LA PROTECCIÓN LABORAL

Camilla Lage dos Santos¹
Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: As garantias jurídicas das pessoas com deficiência no mercado de atividades trabalhistas estão presentes em leis e projetos de leis que visam a proteção desse grupo de pessoas e para que com isso possam ser respeitados aquilo que faz parte dos seus respectivos direitos. O objetivo deste trabalho é justamente identificar quais são as garantias jurídicas que visam a referida proteção, além de abordar um aspecto evolutivo em relação à legislação brasileira acerca da evolução desses direitos. Assim como, apontar algumas leis que tratam sobre esses direitos e também analisaremos decisões judiciais do tribunal do trabalho e a aplicação desses direitos em tais casos concretos. Do ponto de vista metodológico foi feito de forma descritiva, onde ocorreu o estudo acerca de materiais bibliográficos, como já citado anteriormente, leis. Ocorreu então a escolha da análise de artigos científicos para contribuir com a formatação do texto junto com leis e projetos de leis, que ainda estão em curso e que visam melhorar ainda mais essas garantias com a presença de autores como Da Silva (2016), Garcia (2014), entre outros. Portanto, ressalta-se que é importante que as pessoas se conscientizem acerca desse tema, para que possam aplicar no dia a dia, e agirem de forma correta e respeitosa visto que existe no Brasil, uma cultura de falta de informações acerca desses temas e é preciso que essa cultura mude e assim alcance muitas pessoas.

617

Palavras-chaves: Garantias jurídicas. Pessoas com deficiência. Proteção.

¹Graduanda de direito no 9 semestre da faculdade de Ilhéus.

²Graduação em direito- UESC, mestre em direito- UFBA, docente da faculdade de ilhéus.

ABSTRACT: The legal guarantees of people with disabilities in the market for labor activities are present in laws and bills that aim to protect this group of people and so that what is part of their respective rights can be respected. The objective of this work is precisely to identify what are the legal guarantees that aim at said protection, in addition to addressing an evolutionary aspect in relation to Brazilian legislation regarding the evolution of these rights. As well as pointing out some laws that deal with these rights and we will also analyze judicial decisions of the labor court and the application of these rights in such concrete cases. From the methodological point of view, it was done in a descriptive way, where the study about bibliographic materials, as previously mentioned, laws. Then, the choice of analyzing scientific articles occurred to contribute to the formatting of the text along with laws and bills, which are still in progress, and which aim to further improve these guarantees with the presence of authors such as Da Silva (2016), Garcia (2014), among others. Therefore, it is emphasized that it is important that people become aware of this topic, so that they can apply it in their daily lives, and act in a correct and respectful way, since there is a culture in Brazil of lack of information about these topics and it is This culture needs to change and thus reach many people.

Keywords: Legal guarantees. Disabled people. Protection.

RESUMEN: Las garantías jurídicas de las personas con discapacidad en el mercado de actividades laborales están presentes en leyes y proyectos de ley que tienen como objetivo proteger a este grupo de personas y que se respete lo que forma parte de sus respectivos derechos. El objetivo de este trabajo es precisamente identificar cuáles son las garantías jurídicas que tienen por objeto dicha protección, además de abordar un aspecto evolutivo en relación a la legislación brasileña en cuanto a la evolución de estos derechos. Así como señalar algunas leyes que se ocupan de estos derechos y también analizaremos las decisiones judiciales de la corte laboral y la aplicación de estos derechos en tales casos concretos. Desde el punto de vista metodológico, se hizo de manera descriptiva, donde el estudio de los materiales bibliográficos, como se mencionó anteriormente, son leyes. Luego, se dio la opción de analizar artículos científicos para contribuir al formato del texto junto con leyes y proyectos de ley, que aún están en proceso y que pretenden mejorar aún más estas garantías con la presencia de autores como Da Silva (2016), García (2014), entre otros. Por lo tanto, se enfatiza que es importante que las personas tomen conciencia de este tema, para que puedan aplicarlo en su vida diaria y actuar de manera correcta y respetuosa, ya que existe una cultura en Brasil de falta de información sobre estos temas y es Esta cultura necesita cambiar y así llegar a muchas personas.

Palabras clave: Garantías legales. Personas con deficiencia. Protección.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema e principal problemática, quais são as garantias jurídicas para as pessoas com deficiência na relação laboral visando demonstrar a importância desses direitos, para a vida em sociedade, deste grupo de pessoas.

E algumas maneiras que exemplificam como deve ser estabelecida essa relação de trabalho com essas pessoas em específico, que também são retratadas como Pessoa com Deficiência (PCDs). Com isso, visa expressar junto com as garantias, os meios de proteção, na qual, as PCDs têm direito e que devem ser seguidas durante toda a sua relação trabalhista.

Este trabalho contém uma abordagem acerca da evolução legislativa presente no Brasil sobre essas garantias, além de uma análise em relação à própria legislação nos dias atuais ao observar leis e decisões judiciais dos tribunais que tratam sobre esse tema. Existem também projetos de leis que estão visando melhorar ainda mais essa relação empregatícia.

Portanto, as empresas devem aplicar essas leis de maneira correta para que efetivamente sejam assegurados e aplicados no dia a dia todas as garantias das pessoas com deficiência e assim toda essa relação empregado vs. empregador esteja sendo realizada de forma correta baseada no mútuo respeito.

Sendo assim, a legislação brasileira prevê que ocorra a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde está estabelecido de forma expressa e é aplicada tanto na esfera pública, quanto na privada. Existem direitos que devem ser observados e respeitados, entre eles, a prioridade processual prevista na lei nº 12.008/2009.

Além disso, deve-se observar as cotas como previsto na lei nº 8213/91, em seu artigo 93, e o descumprimento de tal medida pode levar ao pagamento de multa e também indenizar pelos danos morais coletivos, onde deve ressaltar que a obrigatoriedade mínima é de 2%, nos casos que se tratam de empresas que tenham 100 funcionários ou mais.

Existem ainda algumas propostas legislativas que estão em tramitação que visam melhorar ainda mais o cenário trabalhista e as suas condições, vale ressaltar a importância do Ministério Público no seu papel de fiscalização na busca do cumprimento da legislação.

É importante ressaltar acerca dos direitos trabalhistas que são advindos das convenções da Organização Internacional do Trabalho, como por exemplo a convenção número 159 da OIT sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas deficientes.

Ressalta-se então que os objetivos principais acerca desse tema é o estudo para identificar quais são as garantias jurídicas para proteção do trabalho da pessoa com deficiência, abordando um aspecto evolutivo em relação à legislação pátria acerca da proteção do trabalho da pessoa com deficiência, assim como analisar as decisões judiciais dos tribunais acerca dessa temática e também analisar como se é tratado a proteção do trabalho da pessoa com deficiência na legislação pátria.

Ademais, ilustrando assim, quais são as proteções jurídicas dessas pessoas, e as maneiras de avanço nessas inclusões, uma vez que a condição trabalhista para esse grupo é baixa, e as vagas asseguradas pelas empresas visam apenas o preenchimento das cotas estabelecidas por lei.

Existe uma cultura de falta de informações acerca desse assunto no país, na qual, é observada pela falta de conhecimento público sobre as condições de trabalho das PCDs, e não somente dessas pessoas, como também em muitos casos dos próprios funcionários das empresas, como por exemplo, do setor de recursos humanos, que não sabem como escolher as melhores vias de trabalho com a devida inclusão para esse grupo.

É comum que haja dúvidas em relação aos direitos que são assegurados e as maneiras de se proceder com a busca de alguns desses direitos que foram violados. Por esse motivo é importante que as empresas criem um plano de inserção de PCDs ao preparar a equipe para que saibam como incluir essas pessoas no dia a dia no ambiente de relação trabalhista, e isso pode acontecer de diversas maneiras e se tem como exemplos, a alteração do cenário da empresa, investindo no sistema de escrita tátil, o braile, e no aprendizado da língua brasileira de sinais.

Conseqüentemente, a comunicação entre os funcionários será maior, gerando assim uma melhoria no tratamento que essas pessoas recebem. A inserção laboral adequada traz benefícios tanto para a empresa, quanto para os empregados, em virtude do fato que ocorrendo a inclusão, as respectivas empresas podem conquistar clientes que ao visualizar o tratamento adequado, se impressionam e valorizam a maneira como está firma está atenta a inclusão, recomendando assim para conhecidos o serviço prestado por aquele estabelecimento e conseqüentemente o lucro aumentará.

Desenvolvendo uma responsabilidade social que prestará uma integração para aqueles que muitas vezes passam a vida toda sem saber os privilégios de um ambiente

incluso. Percebe-se então que ainda faltam muitos meios de informação sobre as garantias jurídicas e sociais que são asseguradas para as PCDs, com isso, é importante que haja pesquisas acerca do tema, para que a sociedade inclua não somente no ambiente de trabalho, mas também no dia a dia.

Vale ressaltar que ao demonstrar para crianças e adolescentes a correta maneira de se tratar este grupo, causará uma cultura de sensibilidade acerca desse tema. Além de que, aqueles que tiverem seus direitos e garantias lesados, saberão as corretas maneiras de se fazer valer aquilo que lhes é assegurado.

MÉTODOS

Este projeto será uma revisão bibliográfica, segundo Vergara (2000), a revisão bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, formado, principalmente, de livros e artigos científicos e é importante para o levantamento de informações básicas sobre os aspectos direta e indiretamente ligados à nossa temática.

Para um melhor desenvolvimento do trabalho, à pesquisa terá ênfase em livros já publicados, além de artigos científicos, utilizando como bases de dados: Scielo, Google Acadêmico. Após a seleção dos artigos mediante o uso dos descritores, será feita a leitura do título e resumo de cada artigo, levando em conta os critérios de inclusão e exclusão, seguida da leitura na íntegra dos artigos selecionados, para a construção desta revisão bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE MEDIDAS DE PROTEÇÃO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

As garantias jurídicas para proteção do trabalho da pessoa com deficiência são encontradas em algumas legislações, como por exemplo, a lei 8213/91. Porém, é importante realizar comentários sobre um aspecto evolutivo acerca da proteção do trabalho das pessoas pertencentes ao grupo.

De acordo com os autores: Martins e Pacheco, a deficiência nos tempos antigos foi marcada pelos tratamentos diferenciados com os PCDs, dependendo da civilização tratada. Tem se como exemplo três sociedades de grande importância: a egípcia, a grega e a romana.

No Egito antigo, as pessoas com deficiência, especialmente as deficiências físicas, não eram vistas como motivos de exclusão ou discriminação, eles demonstravam preocupação com esse grupo de pessoas que possuíam impedimentos e tentavam integrá-los na sociedade, faziam parte das diversas classes sociais, desde escravos, nobres e até mesmo faraós.

Já na Grécia antiga, essas deficiências foram tratadas de uma maneira diferente, na qual, ocorria intolerância com qualquer característica física que não se enquadrava aos padrões da época, isso ocorria devido a cultura grega de supervalorização do corpo, onde era marcado pelo fato de que os homens deveriam ser aptos para participar das guerras, enquanto as mulheres deveriam gerar crianças saudáveis.

Na Roma antiga, também ocorria essa intolerância, como principal exemplo, a lei das doze tábuas, na qual, determinava o sacrifício de bebês que nasciam com uma má formação física.

Ainda de acordo com os respectivos autores citados, durante a Idade Média com a ascensão do cristianismo ocorreu mudanças devido a visão religiosa predominante na época, que enxergava a deficiência como uma punição ou um castigo divino, na qual, a pessoa com deficiência deveria conviver com ela para que assim pudesse pagar pelos seus pecados.

Eles não eram mais sacrificados quando bebês ou excluídos totalmente da sociedade, passaram a ser acolhidos, principalmente em asilos e conventos, com a ressalva de que a hostilidade e o preconceito continuaram a ser praticados contra essas pessoas, que ainda eram definidas como inúteis socialmente.

Sendo assim, a partir da Revolução Industrial, que passou a ocorrer a reabilitação das PCDs para o trabalho:

A partir da Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, caracterizada pela passagem da manufatura à indústria mecânica, a questão da habilitação e da reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho ganha força. A malformação congênita e as doenças deixam de ser suas únicas causas visíveis. O trabalho em condições precárias passa a ocasionar acidentes mutiladores e também doenças profissionais. Torna-se necessária a criação de um sistema de seguridade social mais eficiente (DA SILVA, LEITÃO, DIAS, 2016).

É importante ressaltar acerca do fato de que o surgimento da indústria foi um processo com característica decisiva para a economia mundial e que a ascensão da classe burguesa, se marcou na história com a Revolução Francesa e seus ideais de liberdade e

igualdade, que influenciou outros movimentos ao redor do mundo, inclusive a influência na criação de vários direitos que eram agraciados apenas para a nobreza.

Após o momento tanto da primeira quanto da segunda guerra mundial, ocorreu na Europa a criação de um sistema de cotas voltado a uma reserva para que os mutilados pudessem voltar à esfera do trabalho, a partir deste contexto, programas e políticas assistenciais passaram a ser propostos no sentido de atender essas pessoas com deficiência, principalmente as vítimas e mutilados de guerra, recomendados pela OIT, Organização Internacional do Trabalho, conforme retratado por Simonelli, Camarotto (2011):

A reserva de cotas para pessoas com deficiência surgiu inicialmente para atender acordos pós I Grande Guerra e recomendações da OIT, assegurando uma porcentagem de postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência com um sistema de penalidades para aqueles que não as cumprissem. Posteriormente, as cotas passaram a incorporar pessoas acidentadas no trabalho e, após a II Grande Guerra, países como: Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de cotas mais amplos, abrangendo outros tipos de deficiências (SIMONELLI, CAMAROTTO, 2011).

O número de pessoas com deficiência aumentou significativamente, resultando na maior importância para o surgimento de políticas internas dos países com proporções internacionais envolvendo a Organização das Nações Unidas (ONU). Na Grã-Bretanha, por exemplo, em 1919, foi criada a Comissão Central para o Cuidado do Deficiente.

623

A partir do desenvolvimento das leis do trabalho, se tem uma maior preocupação e interesse quanto aos direitos das PCDs, sendo aprovada pela ONU, em 09 de dezembro de 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (UNICEF), onde tinha como propósito as garantias dos direitos inerentes à igualdade humana.

O Ano Internacional das Pessoas Deficientes (Nações Unidas), que tinha como objetivo chamar atenção para a criação de leis e movimentos, na tentativa de dar ênfase à igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, foi proclamado pelas Nações Unidas, em 1981.

Em 1982, a ONU aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, a Resolução nº 37/52 (Assembleia Geral das Nações Unidas), que traz como postulado.

Que tem como postulado básico a igualdade de oportunidades, garantindo a todos os deficientes o acesso ao sistema geral da sociedade – meio físico e cultural, habitação, transporte, serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, e, inclusive, instalações esportivas e de lazer (PEREIRA, 2016).

De acordo com Pereira e Silva a Assembleia Geral das Nações Unidas, através dessa Resolução, proclamou a Década das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência (Nações Unidas) compreendendo os anos 1983 a 1992.

Além disso, a Lei dos Deficientes nos Estados Unidos da América, criada pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos foi aprovada em 1990 e entrou em vigor em 1992. Na Inglaterra, a lei que aborda o tema é a de 1995.

Certificando os avanços na legislação, a ONU instituiu em 1992, o 3 de dezembro como o Dia do Deficiente. No dia 10 de junho de 1994, na Espanha, foi adotada em Assembleia Geral a resolução das Nações Unidas a qual apresenta os Procedimentos padrões para a Equalização de Oportunidades para Pessoas com Deficiência. Trata-se de “A Declaração de Salamanca”, considerada mundialmente como um dos mais importantes documentos que visam à inclusão social.

Sendo assim, é interessante observar a evolução dos direitos dos PCDs, ao analisar as fases históricas. Como estabelecido na Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, pelos autores De Alvarenga e Ferreira (2015), a primeira fase trata da eliminação, na qual, é marcada pela intolerância às pessoas deficientes, onde eram vistas como seres impuros, ou seja, acreditava-se que esse grupo de pessoas eram marcados pelo castigo divino.

Essa fase foi predominante na Antiguidade Clássica, mas também esteve presente na Idade Média e na era moderna, sendo retornada no período nazista e fascista. Após esse período, ocorre a fase do assistencialismo, definida pelo período medieval, onde a realidade dos PCDs eram de segregação da sociedade e muitas delas viviam em condições precárias em instituições, hospitais e casas de saúde.

Na fase da integração, os deficientes eram vistos como doentes sob uma perspectiva médica, ou seja, um período marcado pela necessidade de tratamentos para a cura, para que assim eles pudessem conviver em sociedade. Essa fase ocorreu no Renascimento, onde ocorreu o surgimento do alfabeto de Braille inventado por Louis Braille aos 15 anos, em 1824, após um acidente na oficina de seu pai que o deixou cego aos 5 anos de idade.

Chega-se então a fase da inclusão, na qual, possui origem após a Segunda Guerra Mundial, marcada pelas grandes barbáries cometidas na guerra, o objetivo era restabelecer e garantir que cada indivíduo tivesse dignidade e que pudesse reivindicar os direitos humanos conferidos a todos os homens sem distinção.

Além disso, a partir da década de 1950, o movimento de organizações e associações em defesa dos direitos de pessoas com deficiências passou a influenciar a formulação de políticas públicas. Assim, o direito internacional é marcado por uma nova fase com a criação da Organização das Nações Unidas em 1945, ou seja, busca conceber:

Que busca conceber a paz e segurança mundial, bem como efetivar a proteção aos direitos dos homens, e seu tratado instituído foi denominado de Carta de São Francisco, possuindo o termo "direitos humanos" em várias partes do seu texto. Porém, não havia um rol de quais direitos eram essenciais, surgindo então a necessidade de criar uma resolução com um rol de direitos humanos internacionalmente aceitos que foi aprovada em 1948 em Paris, intitulada como Declaração Universal de Direitos Humanos (DE ALVARENGA, FERREIRA, 2015)

Ainda de acordo com esses autores a Declaração Universal de Direitos Humanos foi responsável pela criação de várias outras declarações, como por exemplo, o surgimento da Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, em 1971; da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, em 1975; da Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho; da Convenção interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência em 1999; e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2006.

625

Ainda assim, ocorria bastante preconceito visto que para a sociedade, o PCD precisava ser cuidado para que se adequasse à sociedade, e não a sociedade que deveria eliminar a segregação cometida contra esse grupo de pessoas, modelo que ficou conhecido como modelo biomédico da deficiência.

Na década de 70, começaram a surgir críticas acerca desse modelo, então movimentos sociais e entidades, como por exemplo, a *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS), criada na Inglaterra, trouxeram a ideia de que a deficiência deveria ser vista como um fenômeno de natureza social, visão na qual passou a ser chamada de modelo social da deficiência, com o entendimento principal de que a sociedade deve se adaptar às deficiências, e não o contrário.

Porém, mesmo com avanços, os autores citados anteriormente destacam que foi somente em 2001, que a OMS alterou a definição de deficiência, adicionando os preceitos do modelo social, com a publicação da Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. E no ano de 2006, a ONU criou um tratado internacional da história

dos direitos das pessoas com deficiência, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Ainda seguindo a linha de pesquisa da revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, vale destacar que no Brasil, a situação trabalhista das PCDs começa a ser tratada de uma maneira mais inclusiva, a partir da constituição federal de 1988, onde em seus artigos 7, 37 e 203, possui como conteúdo a proibição da discriminação referente a salários e a critérios de admissibilidade, além disso prevê uma reserva de cargos para esse grupo, e no inciso V postula a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal às PCDs que comprovem não possuir os meios para a sua própria manutenção.

Depois desse avanço, surgiram algumas legislações gerais que vieram para reafirmar ainda mais esses direitos, como por exemplo, a lei da previdência social. Deve-se ressaltar a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho, de 1983, aprovada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 129, de 22 de maio de 1991, que versa sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. De acordo com o art. I, item 2, da referida Convenção:

Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade (PEREIRA, 2016).

626

Ou seja, o objetivo é que ocorra a promoção da integração ou da reintegração desse grupo de pessoas na sociedade.

CONVENÇÕES DA OIT E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A organização internacional do trabalho surgiu em 1919, sempre com o objetivo de alcançar a justiça social, desenvolvendo estratégias com vistas ao futuro. Como mencionado, pela mestre e doutoranda em Direito pela UNB, Faria (2019):

O período entre guerras para a OIT foi crucial na sua formação e consolidação enquanto agência internacional de importância ímpar nas discussões sobre o mundo do trabalho. Nessa lógica, a primeira guerra mundial marcou um momento fundamental que foi a Conferência de Paz que, iniciada em 25 de janeiro de 1919, criou a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, que deveria elaborar a constituição de uma organização internacional permanente. Foi dessa forma que, em abril do mesmo ano, promulgou-se a Constituição da OIT, com base no Tratado de Versalhes, adotado em sua totalidade pela Conferência de Paz, em 28 de junho de 1919. Neste documento fundacional, a OIT foi criada com base no tripartismo e na universalidade, o que a faz, ainda hoje, uma instituição única que prima pelo diálogo social. (FARIA, 2019)

Pode-se observar então, ao analisar o contexto histórico, que a constituição da OIT pode ser marcada como um avanço na igualdade de direitos. É importante que seja demonstrado quais são as normas internacionais para a inclusão das pessoas com deficiências disponíveis pela OIT.

O primeiro instrumento internacional que retratava sobre disposições relativas a uma readaptação profissional dos PCDs no mercado de trabalho foi admitido na Conferência Internacional do Trabalho, em 1925. Este documento falava sobre:

A Recomendação sobre a indenização por acidentes de trabalho, de 1925 (n. 22) assenta os princípios que deveriam ser levados em conta ao determinar a indenização por acidentes laborais. Também estabelecia que “a reeducação profissional das vítimas de acidentes de trabalho deveria estar garantida pelos meios que as legislações nacionais julguem mais apropriadas” e incentiva aos governos a promover instituições que possam oferecer tal “reeducação” (FARIA, 2019)

Além disso, em maio de 1944, a Conferência Internacional do Trabalho, estabeleceu uma Recomendação (n.71), onde tinha como objetivo demonstrar a organização do pleno emprego no período de transição da guerra à paz, e os trabalhadores com deficiência eram especificamente abordados nessa recomendação. A preocupação da OIT com as PCDs se seguiu constituído em suas recomendações e convenções:

Em 1946, a Convenção sobre exame médico dos menores (indústria), 1946 (n. 77), a Convenção sobre o exame médico de menores (trabalhos não industriais), 1946 (n. 78) e a Recomendação sobre o exame médico de aptidão para o emprego dos menores, 1946 (n. 79), incentivaram a que a autoridade competente em matéria de orientação profissional e readaptação profissional adotasse medidas apropriadas em relação aos menores de idade com deficiência. A Convenção sobre o serviço de emprego (n.88) e a Recomendação n. 83 que o acompanha, adotados em 1948, relativos à organização dos serviços de emprego, incentivava a que se tomassem medidas especiais para satisfazer as necessidades dos trabalhadores com deficiência e recomendava que se realizassem “estudos gerais ou especiais” sobre questões como a colocação dos trabalhadores com deficiência (FARIA, 2019).

A OIT com todo o seu histórico de incluir temas relativos às pessoas com deficiência, em 1955 realizou a primeira recomendação visando à readaptação profissional das PCDs (Recomendação n.99). E também ocorreu a adoção da Convenção n.159 e a Recomendação n.168, ambas de grande importância visto que serviram de orientação para a legislação pátria:

Convenção sobre a readaptação profissional e o emprego (pessoas inválidas), 1983 (n. 159) e a Recomendação n. 168 que exige que os Estados-Membros ratificantes introduzam uma política nacional baseada no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral, respeitando a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres e introduzindo medidas de ação positivas para a aplicação efetiva desses princípios. O artigo 12 volta a fazer uma ressalva sobre a plena participação e descreve a

finalidade da readaptação profissional como a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego adequado e possa acender nele e que se promova assim a integração ou a reintegração desta pessoa na sociedade (FARIA, 2019).

Demonstrando a importância da realização de meios de igualdade, para que assim se possa alcançar a justiça social, ressalta-se ainda sobre o impacto fundamental que o trabalho feito de forma correta possui no tema do combate à pobreza, à discriminação e à violência. Mais de cem anos depois que a OIT surgiu para alcançar a justiça social, esse objetivo segue presente para que se possa construir um futuro do trabalho mais inclusivo.

A discriminação é uma realidade muito presente no Brasil e que acaba excluindo, retirando ou limitando direitos, reforçando a pobreza e impedindo que ocorra um desenvolvimento econômico e social absoluto. Zelar pela igualdade, pelo reconhecimento do potencial humano de pessoas que muitas vezes na sociedade são vistas como incapazes é construir um futuro mais digno para as PCDs.

O trabalho é, sem dúvida, um ponto importante e necessário em uma sociedade, sendo assim, ao promover um trabalho decente, onde se tem como pilar uma igualdade de condições é transpor as dificuldades e estereótipos que são históricos na sociedade brasileira e visar um presente, assim como um futuro, de igualdade de condições e direitos trabalhistas.

SISTEMA DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Atualmente, no Brasil, existe uma prioridade processual para as PCDs, esse direito é assegurado pela Lei 12.008/2009, em seu artigo 69-A, inciso II, e ressaltado pelo artigo 9, inciso VII, do Estatuto da pessoa com deficiência (Lei 13.146, Planalto), essa preferência poderá ser pleiteada mediante uma requisição ao juiz, no qual, deverá constar uma comprovação da respectiva condição de saúde.

Além de outros direitos, como por exemplo, a lei da previdência social, lei 8.213/1991, em seu artigo 93, traz que as empresas que constituírem 100 ou mais empregados têm a obrigação de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com PCDs.

Ressalta-se que o parágrafo primeiro vem como uma reafirmação de que essas vagas previstas no artigo 93 podem ser preenchidas também por beneficiários reabilitados, e traz o condicionamento de que para que ocorra a dispensa da contratação desses empregados é necessária a contratação do outro que esteja caracterizado nessas mesmas condições.

De acordo com o TST a contratação/o de aprendizes também retrata direitos específicos para as PCDs, não existindo restrições relativas à idade e a duração do contrato, e além disso, admite uma anotação na carteira de trabalho.

E referente a aposentadoria, como previsto nos termos da Lei Complementar n. 142/2013, deve se comprovar o período de contribuição necessário e nesse período é preciso que tenham sido trabalhados na condição de PCDs, no mínimo cento e oitenta meses, ou seja, quinze anos.

Além dessas garantias citadas nos parágrafos anteriores, existem algumas propostas que estão em tramitação, também de acordo com o TST. Vale destacar o projeto de lei 3105/2019, retratando sobre a ausência do empregado portador de uma deficiência devido a uma quebra ou algum defeito de próteses ou outros meios que ajudem na sua locomoção, e também projetos de leis que visam sobre aqueles que estão em contato com os deficientes para ajudá-los, como por exemplo, o PL 569/2019, onde refere se a estabilidade no emprego dos empregadores responsáveis pelas PCDs, e por fim, o PL 9382/2017, que está aguardando apreciação pelo Senado Federal, onde versa sobre a atuação profissional e condições de trabalho do profissional tradutor, guia-intérprete e intérprete de Libras.

A Constituição Federal(Brasil) em alguns dos seus artigos retrata e afirma alguns dos direitos das pessoas com deficiência, como previstos nos artigos a seguir: Art.170, ressalta que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano, proibindo qualquer discriminação do trabalhador deficiente, no art. 7º, XXXI, constitui como regra de política pública para a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, com o reforço do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, que tornou obrigatório que as empresas que possuem mais de 100 funcionárias deverão preencher de 2% a 5% dos seus cargos com deficientes ou beneficiários reabilitados.

No art. 23, que se tem como pauta a competência administrativa de "cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência" é comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mas a competência legislativa para proteger e integrar as pessoas com deficiência é concorrente, conforme art. 24, XIV.

A questão acerca da aposentadoria dos deficientes é tratada nos artigos 40, § 2º, e 201, § 1º, e ambos trazem a hipótese da adoção de critérios diferenciadores para a concessão de aposentadoria às pessoas com deficiência no Regime Próprio de Previdência Social e Regime

Geral de Previdência Social, justamente para atingir a igualdade material a essas pessoas que se encontram em situação desprivilegiada pela sociedade.

O direito de assistencialismo está previsto no art. 203, IV, que se tem como objetivo à habilitação e reabilitação das pessoas deficientes e a sua inclusão na sociedade, independente de contribuição, assim como o direito à educação preferencialmente na rede de ensino regular,

De acordo com o inciso III do art. 208; é dever do Estado promover programas de assistência integral à saúde das pessoas com deficiência no art. 227, § 1º e a garantia de acesso adequado com construção e adaptações de logradouros, edifícios de uso público e veículos de transporte coletivo, conforme arts. 227, § 2º, e 244, todos os artigos citados estão presentes na constituição.

A Lei n. 10.098 trouxe especificações necessárias para melhor compreensão acerca da acessibilidade, estabelecendo assim normas gerais e critérios básicos para a promoção dessa acessibilidade para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, conceituando quem são as pessoas consideradas deficientes ou com mobilidade reduzida em seu art. 2º, III e IV.

A Emenda Constitucional n.45 acrescentou os parágrafos 2º e 3º ao art. 5º da Constituição Federal, incorporando tratados internacionais no plano nacional e com caráter constitucional. Com isso, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo foi o primeiro tratado internacional sobre direitos humanos aprovados pelo Brasil com status de emenda constitucional, por cumprir os requisitos estabelecidos pelo art. 5º, parágrafo 3º, da CF, devido ter sido aprovada em dois turnos nas duas Casas do Congresso Nacional com 3/5 dos votos, não podendo ser objeto de emenda por ser considerado como cláusula pétrea, conforme art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal, que não permitiu a abolição dos direitos e garantias fundamentais.

É importante ressaltar acerca da educação visto que algumas empresas alegam que:

Pois muitas empresas alegam dificuldades na contratação em virtude da não preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho, faltando escolaridade e acesso às tecnologias de informação. Porém, diante das exigências da lei em definir porcentagens que devem ser seguidas pelas empresas com mais de 100 funcionários, muitas tentam driblar a lei para não serem multadas, terem concessões especiais ou prêmios por empregar deficientes, desvirtuando do real objetivo de inclusão social (Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária)

Com isso, os autores apontam o plano Viver sem Limite, ou seja, Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, instituído pelo Decreto nº 7.612, de 2011, estabeleceu na área da educação, o acesso dos alunos com deficiência às escolas em transporte escolar, assim como a formação profissional de professores capacitados no atendimento às diversas deficiências, tradutores, intérpretes de língua brasileira de sinais para garantir que esses alunos tenham o suporte necessário na sala de aula.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, foi fundamentada na CDPD, ou seja, A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, acompanhado do Protocolo Facultativo, da Organização das Nações Unidas, assinada pelo Brasil em 2007, aprovada pelo Congresso Nacional em 2008 por meio do Decreto Legislativo nº 186 e, finalmente promulgada em 2009 no Decreto nº 6.949, consolida mudanças de paradigmas nas concepções, atitudes e abordagens em relação às pessoas com deficiência.

Devido a isso, a acessibilidade é o mecanismo primordial para a fixação dos direitos que garantem à pessoa com deficiência viver de forma independente e exercê-los de forma participativa e cidadã, como estabelecido no artigo 53.

A acessibilidade está especialmente fixada em conceitos, como o do artigo 3, que se repete quando trata do sistema educacional, em seu artigo 28, inciso XVI, do trabalho nos artigos 34 e 37, do transporte no artigo 48, do acesso à informação e comunicação previsto no artigo 63, do acesso à justiça em seu artigo 80, e do acesso à votação, no artigo 96, entre outros.

É importante destacar a importância que o TST, Tribunal Superior do Trabalho, teve ao realizar a criação de uma comissão especial dedicada a questões referentes a esses grupos de pessoas, como por exemplo, acessibilidade.

Essa comissão, intitulada comissão permanente de acessibilidade e inclusão, tem como finalidade principal assegurar que as PCDs tenham um exercício de suas garantias jurídicas e promover ações que sejam eficazes para sua inclusão e adaptação. Além disso, tem grande importância na busca por adequações referentes a barreiras no âmbito pedagógico, como também de edificações, transporte, urbanísticas e informação.

O aumento de garantias legislativas é importante para a inclusão das PCDs, porém também é preciso que as empresas preparem suas equipes para que elas saibam como fazer a devida adaptação de forma inclusiva, muitas das pessoas que vivem na sociedade brasileira

não tem conhecimento sobre esse assunto, por isso, que é essencial que apresente informações sobre as deficiências, formas de acesso e de integração, como mencionado:

Cenário apresenta alguns problemas (de fundo) para fundo a questão da inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência: um contexto de mudanças nas relações de trabalho, que implica numa exigência de polivalência cada vez maior do trabalhador; a regulamentação de leis que garantam reserva de cotas para as pessoas com deficiência, e seu não cumprimento por parte de muitas empresas; o desconhecimento das possibilidades de trabalho dessas pessoas por parte dos empregadores; o desenvolvimento de práticas de gestão do trabalho das pessoas com deficiência que as segregam em setores específicos das empresas ou em funções menos valorizadas; e a importância do trabalho para a melhoria da condição de vida dessas pessoas (DE CARVALHO, 2007)

Através de análises, percebe-se que a falta de conhecimento por parte das pessoas, se configura como um dos grandes fatores para que não ocorra a inclusão, por isso é importante enfatizar que deve ser passada todas as informações pelo empregador.

Um exemplo seria uma palestra para que todos os funcionários obrigatoriamente conhecessem os tipos de deficiências que existem, as possibilidades de trabalhos para essas pessoas, e depoimentos dos PCDs da importância da inclusão.

O amparo à pessoa com deficiência também está presente na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), como por exemplo, o previsto no art.611-B, inciso XXII, onde as convenções ou acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos relacionados à proibição de qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

É interessante que ocorra uma análise em relação às decisões judiciais dos tribunais trabalhistas acerca do trabalho das pessoas que fazem parte desse grupo:

Recurso ordinário. Ação civil pública. Indenização por dano moral coletivo. Descumprimento legal de contratar trabalhadores deficientes e/ou reabilitados, para integrar o quadro funcional da empresa. Desobediência da cota prevista no art. 93 da lei n. 8213/91 (BRASIL, 1991).

Neste recurso, se utilizou justamente do art.93 da lei 8213/91, que trata sobre as cotas, como mencionado nos parágrafos anteriores. É um artigo de grande importância porque permite que as empresas não fujam da responsabilidade de contratar PCDs se utilizando de argumentos como que não existem vagas suficientes para elas. Outro exemplo da aplicação do art.93, se encontra no seguinte recurso ordinário:

Nulidade da dispensa. Pessoa com deficiência (PCD). Reintegração. A dispensa de pessoa com deficiência (PCD) requer, nos termos do art.93 da lei 8.213/1991, a contratação de substituto em condição semelhante e a demonstração do preenchimento do percentual mínimo de empregados reabilitados ou pessoas com deficiência. Logo, o não cumprimento da cota mínima de PCDs e reabilitados implica nulidade da dispensa e reintegração (BRASIL, 2013).

Sendo assim, observa-se que é preciso que ocorra uma contratação de um substituto que esteja em condições semelhantes e deve se demonstrar o preenchimento do percentual mínimo que foi estabelecido no respectivo artigo 93 da Lei 8.213/1991.

Fiscalizações referentes às garantias das pessoas com deficiência também contribuem para que direitos sejam respeitados, por isso, que em seu artigo 86 e seus incisos, da instrução normativa n 2, de 8 de novembro de 2021:

O Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social: I - de cem a duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; e IV - mais de mil empregados, cinco por cento (BRASIL, 2021).

Percebe-se então que uma inserção laboral adequada traz benefícios tanto para a empresa, quanto para os trabalhadores, em virtude do fato que ocorrendo a inclusão, as respectivas empresas podem conquistar clientes que se interessaram pela maneira de inclusão que existe naquele ambiente de trabalho, além disso, o desenvolvimento de uma responsabilidade social é algo que deve ser visto como algo natural, e não uma obrigação somente para garantir clientes.

E vale mencionar dicas de como deve ser feito um tratamento adequado, como perguntar a melhor maneira de ajudar, de forma educada, e respeitando se caso essa pessoa recuse, porque nem todos precisam de ajuda mas se oferecer é uma forma de gentileza, é importante que não se subestime a capacidade de realizar grandes feitos.

O bom senso, nesses casos, é fundamental para que a relação fique baseada no respeito, e o agir deve ser natural, para que a pessoa não se sinta estranha. Uma pessoa com deficiência não é uma pessoa enferma, porque a deficiência é uma condição que ela tem, e merece ser tratada de forma natural e não tendo suas habilidades sendo desconsideradas só pelo fato dessa condição que ela tem.

Relações de respeito são essenciais no dia-a-dia, principalmente no ambiente laboral, por isso que esse assunto deve ser discutido pelas pessoas que compõem a sociedade brasileira.

É válido ressaltar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na qual, foi criada pela ONU em forma de resolução, e nos dias atuais está ratificada no Brasil equivalentemente a uma emenda constitucional, em conformidade com o previsto no artigo 5, parágrafo 3 da CF.

Esse acolhimento no ordenamento jurídico brasileiro é importante para demonstrar o respeito que deve ser inserido nas relações de trabalho, e foram de grande importância para ensejar nas leis que estão presentes hoje na legislação brasileira. Como citado anteriormente existe a cota de preenchimentos de vagas, na qual, deve ser cumprido, previsto nas leis 13.015/2014 e 13.467/2017:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Processo sob a égide das leis 13.015/2014 e 13.467/2017. Ação anulatória. Auto de infração. Não preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas pela previdência social. Imposição de multa administrativa. Conduta omissiva do empregador (BRASIL, 2013).

É importante que isso seja requerido pelas PCDs, visto que isso é um direito de suma importância para as pessoas com deficiência e que muitas empresas podem acabar não sendo punidas caso não venham a cumprir essas cotas, justamente pelo fato de não ocorrer a busca por esse direito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tinha como objetivo central entender quais são as garantias jurídicas para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, demonstrar os meios de inclusão social das PCDs e apontar através da base judiciais quais são os direitos que detém o intuito de assegurar a inserção e manutenção destes empregos.

Ademais, ilustrando assim, quais são as proteções jurídicas dessas pessoas, e as maneiras de avanço nessas inclusões, uma vez que a condição trabalhista para esse grupo é baixa, e as vagas asseguradas pelas empresas visam apenas o preenchimento das cotas estabelecidas por lei.

Ressalta-se sobre a existência de uma cultura marcada pela falta de informações acerca desse assunto no país, na qual, é observada pela ausência de conhecimento público sobre as condições de trabalho das PCDs.

Por esse motivo, é importante que ocorra pesquisas em relação a esse tema, para que com o devido conhecimento, as empresas criem um plano de inserção das PCDs,

principalmente na preparação da equipe para que saibam como incluir essas pessoas no dia a dia no ambiente de relação trabalhista, e isso pode acontecer de diversas maneiras e se tem como exemplos, a alteração do cenário da empresa, investindo no sistema de escrita tátil, o braile, e no aprendizado da língua brasileira de sinais.

O método utilizado no presente trabalho foi o descritivo, foram utilizadas as técnicas de pesquisa bibliográfica, ao analisar artigos científicos, leis e projetos de leis, assim como decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho, nas quais retratam as garantias jurídicas abordadas pelo tema. O tipo de estudo feito é a abordagem qualitativa, onde ocorrerá uma análise aprofundada em relação às informações encontradas acerca do tema.

Os procedimentos utilizados são a análise de documentos, onde ocorrerá uma consulta sobre leis que tratam sobre as garantias jurídicas. Como também, a revisão bibliográfica, ao analisar determinados artigos científicos que se referem aos direitos das PCDs no aspecto trabalhista. Para se atingir uma compreensão de quais são essas garantias jurídicas para proteção do trabalho das pessoas com deficiência, definiu-se três objetivos específicos.

O primeiro verificou-se ao abordar um aspecto evolutivo acerca de quais eventos influenciaram para que surgissem as legislações visando o bem-estar das PCDs, e em relação também ao carácter evolutivo da legislação pátria acerca da proteção trabalhista para esse grupo de pessoas. Além disso, os dois outros objetivos vieram com a análise das garantias na legislação pátria e de decisões dos tribunais trabalhistas.

Com essas análises, ficou estabelecido que as garantias jurídicas estão previstas na Constituição Federal de 1988 (Brasil), em artigos como, por exemplo, o art. 7, 37 e 203 (Constituição Federal). Além de leis, especificando, a lei nº 8213/91 (Brasil), na qual, traz a questão do preenchimento de cotas, entre outras que também tem como objetivo assegurar o direito de igualdade das PCDs no mercado de trabalho.

Ressalta se então que por mais que existam garantias que tem como objetivo, o cumprimento dos direitos, ainda faltam muitos meios de informação para população sobre essas garantias jurídicas e sociais que são asseguradas para as PCDs, com isso, é importante que haja pesquisas acerca do tema, para que a sociedade inclua não somente no ambiente de trabalho, mas também no dia a dia. Além de que, aqueles que tiverem seus direitos e garantias lesados, saberão as corretas maneiras de se fazer valer aquilo que lhes é assegurado.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, R.; FERREIRA, M. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: Editora: Tessaro, 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. 1988.
- BRASIL. **Instrução normativa nº 2** de 18 de janeiro de 2022. Edição: 13 | Seção: 1 | Página: 93 - instrução normativa DOU - Imprensa Nacional, 2022.
- BRASIL. **Lei complementar nº 142/2013 de 8 de maio de 2013**. Aniversário de 192º da Independência e 125º da República. Brasília-DF, 2013.
- BRASIL. **Lei nº. 8.213/1991 em 24 de julho de 1991**. Aniversário de 170º da Independência e 103º da República. Brasília-DF, 1991.
- BRASIL. **Lei nº 12.008/2009 em 29 de julho de 2009**. Aniversário de 188º da Independência e 121º da República, Brasília-DF, 2009.
- BRASIL. **Lei nº 13.146 em 6 de julho de 2015**. Aniversário de 194º da Independência e 127º da República, Brasília-DF, 2015.
- BRASIL. **Projeto de lei nº 3105/2019**. Aguardando designação de Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), Brasília-DF, 2019.
- BECKER, L. **Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro**. São Paulo. Jan-Mar-2019.
- DA SILVA, A.; LEITÃO, A.; DIAS, E. **O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: onde estamos?** Fortaleza: jan./jun. 2016.
- DE CARVALHO, V. **Direito do trabalho**. II. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2007.
- FARIA, D. **Convenções da OIT sobre trabalho e pessoas com deficiência**. Projeto inclusão com acessibilidade no trabalho. Projeto é uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho de São Paulo, 2019.
- GARCIA, V. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. Revista brasileira de estudos de população. Dezembro de 2014.
- LEITE, F. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: Desafios à Inclusão**. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2019.
- LEME, S. **Deficiência e o mundo do trabalho**. Campinas. Autores Associados. 2015

PEREIRA, J. **Trajetória histórico-social da população deficiente: da exclusão à inclusão social.** SER Social, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan.-jun./2016.

SIMONELLI, A.; CAMAROTTO, J. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo.** Gest. Prod., São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011

XAVIER, L. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2 ed. São Paulo, 2019