

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR CESREI
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

PAULO DA SILVA SANTOS

**EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:
UMA ANÁLISE DOS DIREITOS E SUAS GARANTIAS**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Cesrei Faculdade como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela referida Instituição.

Orientador: Prof. Esp. Júlio Cesar de Farias Lira, Cesrei Faculdade.

1ª Examinadora: Profa. Ma. Andréa Silvana Fernandes de Oliveira, Cesrei Faculdade.

2ª Examinadora: Profa. Ma. Ana Caroline Câmara Bezerra, Cesrei Faculdade.

Campina Grande - PB
2024

EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS DIREITOS E SUAS GARANTIAS

Paulo da Silva Santos¹
Júlio César de Farias Lira²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo esclarecer os direitos das pessoas com deficiência em relação à empregabilidade sob o viés dos Direitos Humanos, disciplina corformadora da dignidade humana, para promover o ingresso no mercado de trabalho, através de ações afirmativas, a inclusão das pessoas com deficiência, tem como princípio norteador a isonomia, que promove a igualdade material das pessoas conforme mandamento contido no Artigo 5º da Constituição Federal, pois ao ingressar no mercado de trabalho, todo um amparato deve ser disponibilizado desde a adaptação até a qualidade do labor que o mesmo irá realizar ao longo do trabalho. A adaptação deve ser garantida ao ingressar no mercado de trabalho, essas mesmas não são cumpridas, apesar de existir norma constitucional e infraconstitucional que trata sobre o assunto, sejam elas empresas públicas ou privadas. A constituição federal de 1988 trouxe vários direitos e garantias, e as pessoas com deficiência estão inseridas nesse contexto estabelecendo que todos são iguais perante a lei, no entanto essa igualdade formal não é suficiente para permitir o acesso de todos aos direitos e garantias.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; cotas públicas; empresas; dignidade humana.

ABSTRACT

This article aims to clarify the rights of people with disabilities in relation to employability from the perspective of Human Rights, a discipline that shapes human dignity, to promote entry into the job market, through affirmative actions, the inclusion of people with disabilities, Its guiding principle is isonomy, which promotes the material equality of people as per the commandment contained in Article 5 of the Federal Constitution, as upon entering the job market, all support must be made available, from adaptation to the quality of the work that the same will perform throughout the work. Adaptation must be guaranteed when entering the job market, these are not fulfilled, despite there being constitutional and infra-constitutional standards that deal with the subject, whether they are public or private companies. The 1988 federal constitution brought several rights and guarantees, and people with disabilities are included in this context, establishing that everyone is equal before the law, however this formal equality is not enough to allow everyone access to rights and guarantees.

Keywords: people with disabilities; public quotas; companies. human dignity.

¹ Graduando do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. E-mail: paulo.silvanfbp@gmail.com.

² Professor do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. Especialista em Metodologia do Ensino Superior pela UNIFACISA. E-mail: juliocesar@cesrei.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

As cotas públicas são na verdade direito de igualdade, e não benefícios ou privilégios, pois o ordenamento jurídico brasileiro traz em seu dispositivo o direito de igualdade, não pelo fato de inferioridade de um pequeno grupo de pessoas, mas sim pelo fato da equidade que tem por objetivo dar condições para que as pessoas com deficiência tenha um mínimo de dignidade como preceitua a CRFB/1988.

Dessa forma, a CRFB de 1988 traz uma série de leis e políticas públicas que visam fazer com que pessoas com deficiência ingressem no mercado de trabalho, pois todos os indivíduos têm condições de exercer determinada profissão, independente da sua situação biopsicossocial, com isso não pode haver qualquer tipo de discriminação negativa por parte do estado contra pessoas com deficiência, de forma que políticas técnicas são imprescindíveis para combater o capacitismo que é praticado por empresas.

A deficiência não é um impeditivo absoluto para realizar seus afazeres no dia a dia, mas é uma condição que deve trazer ao conhecimento da sociedade que a incapacidade não é um fator que deve ser levado em consideração, pois no próprio código civil e no estatuto da pessoa com deficiência vemos que a questão da incapacidade devem ser levados vários fatores que precisam ser analisados caso a caso, a pessoa com deficiência não pode ser considerada absolutamente incapaz, pois com o estatuto da pessoa com deficiência que foi sancionado e foi emendada a carta magna de 1988, houve mudanças na Constituição Federal e no código civil brasileiro, fazendo com que a pessoa que tem alguma deficiência não seja discriminado pela seu desempenho limitado na sua laborção, seja no trabalho ou em qualquer outra relação de emprego que o profissional exerça. Nenhum meio de se profissionalizar deve ser impedido, visto que o treinamento para a pessoa com deficiência é necessário na firma que o mesmo for ingressar. A educação na escola é fundamental para o desenvolvimento daquele estudante com necessidades especiais, no sentido de que ele irá desenvolver o aprendizado e no decorrer dos estudos fazer um curso superior e se profissionalizar em determinada graduação e depois adentrar no mercado de trabalho. Por tanto essa pesquisa científica tem como objetivo abordar detalhadamente os Direitos e

Garantias das pessoas com deficiência baseado em pesquisas Bibliográficas, na CRFB, e na lei 8.112/ 90 e CLT. Mostrando cotas públicas de acordo com o Estatuto da pessoa com deficiência (lei 13.146/15).

2 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência no Brasil vêm aumentando gradativamente, e já existe certa estimativa quanto a esse percentual, pois segundo os dados do censo demográfico de 2010 existe uma faixa etária de idade entre 29 a 59 anos de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo 20,6 milhões de pessoas com alguma limitação.

Esses percentuais das pessoas com deficiência demonstram com clareza que são a minoria entre a população Brasileira, pois no Brasil há um total com cerca de 203.062.512 habitantes, sendo 20,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, neste viés, há de perceber a certeza diante de um cenário em que o enfrentamento e a dificuldade em inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho existe, e ainda há muitas conquistas a serem alcançadas para que venha a ter uma verdadeira igualdade em garantias, visto que as deficiências são diversas.

A acessibilidade deve existir, visto que existem barreiras à qualificação para o mercado de trabalho, que são muitas de uma forma em geral. Isso mostra a dificuldade em conseguir que o ingresso e adaptação sejam feitos de forma simples, para que se tenha uma mão de obra qualificada. Se por um lado existe uma forma de colocar aquela pessoa com deficiência para trabalhar, por outro lado vem essa qualificação que é necessária para aquela empresa.

Há de se buscar no ramo trabalhista um meio de mão de obra qualificada para cada serviço a ser executado por trabalhadores em diversas modalidades. No entanto, com o mercado bastante disputado, aquele que tem menos qualificação fica para trás na disputa pela vaga. Pressuponha que uma pessoa com deficiência em um mercado bastante competitivo sem a devida qualificação; pode-se até ingressar naquele emprego, mas será que vai ser dada oportunidade de crescimento na empresa como se dá para os demais? Isso traz a problemática

que há anos esse público vem enfrentando, que é a dificuldade em ter uma carreira promissora no seu emprego.

A pessoa com deficiência não é incapaz de realizar uma atividade, desde que se tenha uma condição para a mesma exercer-lá, o labor na empresa ou no dia a dia pode ser desempenhado normalmente pelo deficiente, seja qual for a sua limitação ou deficiência, essa condição que é própria cabe á pessoa com deficiência adaptar-se no que faz. Segundo pesquisa do Instituto Ethos (2010, p. 32) demonstrou que para 73% dos presidentes das empresas participantes a “falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos” era a principal justificativa para pequena participação de pessoas com deficiência em todos os níveis de direção.

Ora se não há pessoas com deficiência qualificada, não se pode fazer com que elas ingressem nas empresas, pois a falta de qualificação por si só, é uma forma de isolar a pessoa com deficiência dos demais colaboradores que tem a oportunidade de se desenvolver e progredir na empresa, devido a fazer cursos preparatórios que são oferecidos para o empregado que deseja ter a progressão vertical.

Nessa ótica, o que se pode fazer é buscar oportunidades para que essas demandas serem supridas, qualificando as pessoas com deficiência através de treinamentos e cursos internos na empresa, visto que, há um numero pequeno de pessoas com deficiência qualificada para determinado cargo, isso seria de grande melhoria e até incentivaria as PCDs a procurar emprego digno, mesmo com tantos obstáculos enfrentados. Além de baixos investimentos proporcionados pelas empresas em capacitação para as PCDs, essa realidade impõe uma única alternativa para os empregadores atenderem à legislação, qual seja, a de investir na educação e qualificação profissional dessas pessoas, no intuito de prepará-las para o desempenho de suas competências profissionais, com o objetivo de crescimento e desenvolvimento no local de trabalho, atendendo ao principio da igualdade cuja norma deve ser obedecida pelas empresas.

Porém, isto gera para as empresas custos significativos com seleção, treinamento profissional específico, adaptação do ambiente de trabalho para a acessibilidade dessas pessoas, substituição de equipamentos e maquinário para a realização do trabalho, acompanhamento diferenciado, entre outros. Por isso, é

necessário desonerar o custo do trabalho que as empresas arcam na formação profissional das pessoas com deficiência (Clemente, *apud*, Ementa 43, p.71, 2015).

No que diz respeito á mão de obra, reduzir o custo de trabalho e investir em qualificação das pessoas com deficiência seria excelente para ampliar o mercado de trabalho e assim desenvolver a possibilidade de mais ingresso e menos falta de preparação das pessoas com deficiência no mundo globalizado e tão diversificado em relação a pessoas e indústrias, comércios, agriculturas e outros segmentos que oferecem trabalho direto e indireto.

2.1 DO SISTEMA DE COTAS PÚBLICAS

As cotas públicas têm uma finalidade bastante importante para um grupo de minoria. Vejamos:

A partir de meados do século XX, é possível observar o surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência. A motivação inicial é a solidariedade entre pares nos seguintes grupos de deficiência: cegos, surdos e deficientes físicos [...] Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido [...] no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiriam no Brasil, sobretudo durante a década de 1970 (Benute, *apud*, Lanna Junior, p. 28, 2010).

O que se pode falar sobre cotas públicas, primeiro é que é uma previsão constitucional que tem como finalidade o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Isso não é um benefício, mas sim uma forma de incluir a pessoa com deficiência nos ramos de atividades do cotidiano. A Carta Magna de 1988 deixa claro quanto à questão da igualdade a todos os brasileiros, tanto em direitos quanto em deveres, sem qualquer distinção. A pessoa com deficiência precisa de autonomia e qualidade de vida para que seja garantida a dignidade humana. A Lei 8.213/1991, que trata do percentual que cada empresa, a depender do quantitativo de vagas, exige uma porcentagem de pessoas com deficiência na empresa a ser preenchido. Essa lei é bastante importante para que as pessoas com deficiência possam ingressar e trabalhar na empresa. Tem-se: 100 a 200 colaboradores = 2%; 201 a 500 colaboradores = 3%; 501 a 1000 colaboradores = 4%; 1001 em diante = 5%. (Lei 8.213/1991, artigo 93)

Com essa lei as pessoas com deficiência pode ter sua participação no mercado de trabalho de forma direta, pois a empresa é obrigada a contratar em seu quadro de empregados pessoas com deficiência para trabalhar, isso é o que determina a constituição que todos têm direito a igualdade, as conquistas ao longo dos tempos foram se adequando aos poucos, isso se deve as mudanças na sociedade.

As cotas públicas só tem direito quem tem algum tipo de deficiência seja física, visual, auditiva etc, contudo é necessário que o interessado busque em meio a um diagnóstico através de um laudo médico que comprove com CID (código internacional de doença) que se enquadra como uma pessoa com deficiência, outra forma também se dá através de perícia médica junto á previdência social, quando se passa pela avaliação médica com um perito do INSS, e o segurado é encaminhado a reabilitação profissional para novamente voltar ao mercado de trabalho, se ficar uma limitação para o trabalho, se enquadrara como pessoa com deficiência, após a perícia vai receber um certificado de reabilitação profissional expedido pelo INSS, podendo retornar ao mercado de trabalho.

O reabilitado tem alguns direitos na empresa em relação ao contrato de trabalho que foi celebrado entre as partes, o mesmo será considerado empregado com deficiência, e isso a lei determina que deva haver uma adaptação para aquele empregado, cuja limitação existe e será necessário atenção á lei, por exemplo: se ele exercia uma função de repositor de mercadoria, devido o problema que foi acometido ficou com uma sequela que não permite que ele exerça mais aquela atividade, a empresa tem a obrigação respeitando a lei de cotas públicas em readaptar aquele funcionário em outra atividade de acordo com sua limitação, com isso o empregado agora vai exercer a função no setor administrativo, se o mesmo não for qualificado, a empresa deve oferecer treinamento e realizar um curso na área, para que o trabalhador desempenhe aquela nova função.

3 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A lei nº13.146/2015 também mais conhecido como estatuto da pessoa com deficiência impõe a inclusão desses grupos em diversas áreas, fortalecendo ainda mais os direitos conquistados ao longo da história. Esta lei trouxe mais garantias fazendo com que a pessoa com deficiência tenha condições de exercer mais sua cidadania, como prevê a Constituição de 1988. Isso foi um marco histórico com a convenção internacional, a declaração internacional dos direitos humanos e a Carta das Nações Unidas, pois traz a dignidade humana como fundamental para todos.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é acolhida pelo governo do Presidente Lula como mais uma demonstração de respeito à diversidade. Será enviada ao Congresso Nacional com a convicção de incorporá-la a nossa legislação com equivalência de emenda constitucional, prerrogativa dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, conforme a redação dada em 2004, ao § 3º do Artigo 5º da Constituição Federal. (Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, 2007).

Com a emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, a constituição foi alterada, e outras leis infraconstitucionais de direitos da pessoa com deficiência, como por exemplo: no código civil em relação do incapaz, no Direito previdenciário, a questão dos direitos trabalhistas, enfim uma verdadeira conquista para essa categoria de empregados com deficiência, o meio social existindo com mais dignidade e direitos.

Com o Estatuto da pessoa com deficiência fez necessário a forma de exercer cidadania com equidade para os que mais precisam, a idéia é de equiparar em igualdade de condições para que a pessoa com deficiência tenha o seu trabalho e o seu salário no final no mês, viva dignamente e independentemente a sua vida com esforço do seu labor, seja na empresa ou em qualquer outro local que o mesmo possa desenvolver essa condição de viver bem, com dignidade e usufruindo de sua cidadania, visto que, o ordenamento jurídico brasileiro vêm amparar os desiguais o direito a se igualar com todas as garantias constitucionais.

3.1 DAS CONVENCÕES INTERNACIONAIS

A Convenção das Nações Unidas foi marcada pelas conquistas para as pessoas com deficiência. Os direitos dos deficientes foram ampliados e nutriram mais segurança jurídica para as normas brasileiras em relação à igualdade de direitos.

Com o tratado internacional abordando os direitos das pessoas com deficiência, e o Brasil como sendo um dos Países que defende os direitos da pessoa com deficiência, algumas mudanças aconteceram e isso se deu devido essas convenções internacionais, que antes não se falava tanto a respeito desse tema.

Pela Organização das Nações Unidas – ONU nasceu a primeira convenção internacional do milênio. E o Brasil faz parte do processo de construção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tendo apoiado e contribuído em todas as etapas da elaboração desse tratado, desde 2002. A Missão Diplomática do Brasil junto a ONU, os especialistas da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência CORDE, órgão do meu gabinete, e as entidades de defesa dos direitos, entre elas o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, foram incansáveis impulsionadores de um texto arrojado, que contém muito do marco legal brasileiro, o que nos mostra como foi acertada a decisão de dar força a esta atividade de articulação internacional (Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, 2007).

Visto que através da organização das nações unidas tratou-se bastante sobre os direitos da pessoa com deficiência, fazendo com que se inicie a primeira convenção, sendo isso um marco histórico a abordar um tema de suma importância que antes não era falado, o Brasil sendo engajado nesse assunto apoiou de forma exemplar esse tratado que foi realizado em 2002, junto com CORDE e o CONADE que se sucedeu bastante promissor para que o tema em questão fosse aceito em convenção internacional na época. Na possibilidade de melhorias e igualdade de condições falar mundialmente sobre as pessoas com deficiência foi uma conquista.

3.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Promulgada em 1988 após muitas lutas e com uma sociedade saindo de um período em que vigorava o regime militar, os direitos fundamentais vieram logo com o fim do regime e a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, logo sendo o direito ao trabalho um dos direitos sociais fundamentais da Constituição. Para as pessoas com deficiência a carta magna é clara ao abordar sobre inclusão no trabalho.

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º XXXI). A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (art. 37 VIII). (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Há uma nomenclatura na Constituição Federal sobre não poder discriminar e contratar pessoas com deficiência, uma exigência constitucional que está no artigo 7º da constituição. Da mesma forma a constituição traz em seu texto que deve haver leis infraconstitucionais que regularizem e reservem um percentual de vagas para as minorias sociais, para que elas sejam alocadas no mercado de trabalho, com isso se cria oportunidades para que a pessoa com deficiência trabalhe e tenha os seus direitos sociais garantidos por lei, construindo uma verdadeira cidadania em que não só exista igualdade de oportunidades, mas também haja a valorização desse tipo de emprego no meio trabalhista, e que se formem pessoas que desempenhe um trabalho de igualdade na Empresa, cumprindo o que determina a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

3.3 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E A CLT

Existe previsão legal na norma brasileira que garantem a nomeação e contratação para grupos minorizados ingressar e trabalhar no serviço público e privado, com leis infraconstitucionais de cotas públicas para pessoas com necessidade especiais, que traz um percentual que deve ser reservado para elas.

Art. 5º, § 2º, Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de

que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (Lei 8.112/1990).

O ingresso da pessoa com deficiência que deseja trabalhar nos quadros do serviço público e privado será através de concurso público de provas e títulos, isso sendo em igualdade de condições em relação ao critério avaliativo de provas, ou seja, o mesmo vai realizar as provas no que se refere ao conteúdo que será o mesmo para todos, tanto ampla concorrência e cotas para pessoas com deficiência, sendo, no entanto essa concorrência entre as pessoas com deficiência, algumas carreiras ou cargos no serviço público com mais de uma etapa exigem que o candidato que foi aprovado realize o teste de aptidão física (TAF), como na carreira policial.

Isso gerou polêmicas em se tratando de candidato com deficiência querer ingressar no serviço público na polícia, a Constituição traz o princípio da isonomia como um direito de igualdade, não podendo haver distinção entre pessoas, com isso chegou à suprema corte, o Supremo Tribunal Federal (STF) tal questionamento que a pessoa com deficiência teria que realizar o teste de aptidão física da mesma forma que os demais candidatos da ampla concorrência, houve um entendimento entre os ministros do supremo em que não permitir que haja uma adaptação para as pessoas com necessidades especiais seria isso inconstitucional, observando o princípio da isonomia, uma (ADI) Atos das Disposições Inconstitucionais foi protocolada contra o Decreto (9.546/2018), que dizia que o teste de aptidão física para todos teria de ser o mesmo para os deficientes. (Supremo Tribunal Federal, 06/09/2021).

No caso das empresas que contratam pessoas com deficiência para trabalhar, mesmo com uma porcentagem, isso às vezes não acontecem por negligência da própria empresa, dessa forma é de se observar que há necessidade de uma fiscalização por parte do ministério público do trabalho, com isso a consolidação das leis do trabalho (CLT) traz as diretrizes e normas trabalhistas como também direitos a todos os trabalhadores, a pessoa com deficiência exerce o seu trabalho como os demais, no entanto existem alguns critérios para admissão e deve existir adaptação para esse empregado.

As empresas costumam propagar em vários meios de comunicação o

interesse em contratar pessoas com deficiência para trabalhar, é muito comum essa divulgação por meio do SINE (Sistema Nacional de Emprego) de cada Estado, que foi criado na convenção de 1988 OIT (Organização Internacional do Trabalho) que no caso os Países membros têm que oferecer gratuidade em busca de emprego, (Fundo de Amparo ao Trabalhador, Ministério do Trabalho e Emprego, 24/06/2016), isso acontece com divulgações e algumas etapas para ver se o candidato ao emprego atende a alguma empresa, com isso se busca um currículo com experiência para determinado cargo ou função, mas para a pessoa com deficiência não se pede muita das vezes essa experiência.

4 POLITICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

Com o objetivo de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, políticas públicas foram criadas mediante leis que passaram a dar segurança jurídica para que fossem reservadas vagas para pessoa com deficiência, garantindo direitos sociais de forma que fosse garantido um trabalho digno para que o mesmo garantisse seu próprio sustento.

O mercado de trabalho deve ser adequado para que o deficiente, seja qual for a sua deficiência, se sinta seguro e confortável para realizar um bom trabalho. Isso deve ser realizado por parte da empresa ou do empregador, que ao treinar essa pessoa com deficiência está cumprindo o que determina a lei e as políticas públicas de inclusão.

Quando se fala em incluir uma pessoa com necessidades especiais no meio social, isso quer dizer que existe uma valorização do trabalho coletivo e uma sociedade composta por pessoas realizando tarefas.

É um meio de mostrar que os direitos são iguais, não só em deveres por parte do cidadão, mas em obrigações por parte daquela entidade jurídica que, devido às normas legais, o cidadão tem os direitos garantidos por força de lei. Por exemplo: o empregador tem em sua empresa 101 empregados e não está cumprindo o que preconiza a lei de cotas públicas, que é de contratar pessoas com deficiência para trabalhar naquela firma ou estabelecimento.

Isso vai ao contrário do que prever a norma, pois se existem mais de 100 colaboradores na empresa, o empregador tem a obrigação de contratar pessoas com deficiência para trabalhar e assim cumprir a lei de cotas públicas.

4.1 DO ESTADO

O Estado brasileiro tem o dever e a obrigação de promover a conscientização para que se amplie em maior número de empregos para as pessoas com deficiência. A Constituição de 1988 trouxe uniformidade para da ao cidadão com deficiência seja amparado legalmente, colocando todo um conjunto de garantias para os deficientes. Compete ao Governo Federal fazer com que essas garantias sejam cumpridas na prática, visto que está previsto no ordenamento jurídico brasileiro que deve haver a divulgação para essas minorias sociais.

No âmbito econômico, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), o país possuía 442.007 pessoas com deficiência empregadas no ano de 2018, representando aproximadamente 1% do total de PcD no país e do total de empregados com carteira assinada em 2018. (Equidade/Politize! - Instituto Mattos Filho, Pessoas com deficiência no Brasil: quais os seus direitos? - 13 de outubro de 2021).

No Brasil existe uma grande dificuldade para as pessoas com deficiência trabalhar, sérias barreiras que dificultam ao labor dessa pessoa com alguma limitação, o empregador ou a empresa contrata esse colaborador para trabalhar por força de lei, sendo obrigado a contratá-lo, isso muitas das vezes acontece por ordem judicial em que o Ministério público do Trabalho ingressa com pedido a justiça do trabalho para que a empresa cumpra a cota mínima de empregados com deficiência, uma ação que não deveria existir, pois a empresa deveria fazer essa contratação de livre e espontânea vontade, já que existe norma que regulamenta essa contratação de pessoas com deficiência.

4.2 DA SOCIEDADE

As pessoas com deficiência têm, ao longo dos tempos, alcançado algumas conquistas devido a posicionamentos em que a sociedade tem participação, pela conscientização de que ter alguma deficiência não significa que a pessoa é incapaz de realizar um trabalho ou atividade laboral.

Vamos falar sobre a Educação Inclusiva, pois para se ingressar no mercado de trabalho é necessário que o profissional de determinada área seja qualificado para isso, de forma que a pessoa com deficiência tem que ser qualificado para exercer aquela profissão, ou seja, é um cidadão que precisa se profissionalizar para trabalhar, com isso se entende que tudo começa na aprendizagem na Escola, exercendo a cidadania em sociedade que envolve todo um sistema de preparação para a vida e o trabalho. Isso proporciona às pessoas com deficiência condições de ser incluído no mercado de trabalho, desde que o mesmo seja preparado para sua qualificação antes mesmo de ter seu primeiro emprego, estudando e aprimorando conhecimento com início na educação fazendo uma graduação superior, e posteriormente a critério se especializando em uma pós graduação.

5 DO AMBIENTE DE TRABALHO E A TECNOLOGIA ASSISTIVA

Com o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, exige-se que cuidados sejam tomados não em relação à capacidade, mas em relação à produtividade e bem-estar daquele colaborador na empresa.

Art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida (Lei 13.146 de julho de 2015).

A tecnologia assistiva é muito importante para a pessoa com deficiência, pois traz aparatos adequados para que o empregado desenvolva um trabalho proveitoso. Isso quer dizer que a empresa deve interagir com o mesmo para saber se o ambiente está bom para ele trabalhar.

Com isso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe essa possibilidade para que, no decorrer da jornada de trabalho, o colaborador que tenha alguma deficiência seja assistido para aquele serviço que ele vai desenvolver na empresa, seja na área administrativa, patrimonial ou outro serviço a ser executada, a pessoa com necessidades especiais precisam ter no trabalho condições adaptáveis.

5.1 AMBIENTE LABORAL E O TELETRABALHO

Esse ambiente em que o trabalho será realizado pelo colaborador que tenha alguma limitação pode ser em casa, conhecido como teletrabalho, uma modalidade bastante utilizada que foi aprimorada durante o período de pandemia e que trouxe muitas vantagens para alguns setores. Por exemplo: nos tribunais, algumas audiências são realizadas por meio virtual de forma síncrona, em que todos participam no mesmo momento, e também hoje em dia quase tudo é realizado pelo sistema de internet através do home office.

A justiça do trabalho que é bastante inclusiva em relação ao trabalho da pessoa com deficiência, tem adotado essa postura em da condição apropriada para que o empregado produza em casa.

Através de normas internas o próprio tribunal vem atuando de forma contínua e pública o que prever os direitos da pessoa com deficiência, que é o princípio da igualdade para todos, com oportunidades para os cidadãos com deficiência trabalhar no setor público.

5.2 CAPACITISMO

O capacitismo é uma forma de barreira para as pessoas com necessidades especiais, pois as trata com diferença, seja na vida cotidiana ou laboral em que estão inseridas. Uma forma bastante rotineira é pensar que a pessoa com deficiência não tem condições de realizar determinada atividade pelo simples fato de ser deficiente.

Algumas empresas têm condutas erradas, colocando as pessoas com deficiência em setores de alto riscos e menos valorizados, dificultando o acesso,

seja arquitetônico ou em setores que dizem ser o melhor, pois não fazem quase nenhum trabalho.

As empresas não realizam treinamentos para pessoas com deficiência pelo fato de que leva tempo e gera custo. Isso é uma maneira capacitista que exclui a pessoa com deficiência, não sendo ela treinada para exercer a atividade desempenhada. Os cargos de chefia em uma empresa são poucos ocupados por pessoas com limitações devido à falta de valorização.

O que se pode dizer em relação à forma como o trabalhador está na empresa, fazendo uma atividade que se identifique com ele, é que a dignidade humana está ligada diretamente a essas condições para ela ter uma vida digna. Os obstáculos devem ser vencidos, e qualquer atitude que venha a discriminar ou excluir esse trabalhador no seu trabalho deve ser combatido. Segundo Fiona (2021), que estuda o capacitismo, isso envolve a questão da crença, as relações sociais e o comportamento coletivo, trazendo a imagem da deficiência como sendo uma condição insignificante do ser humano (Equidade/Politize! – Instituto Mattos Filho Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência 03 de novembro de 2021).

6 DOS DIREITOS HUMANOS

Os Direitos humanos sendo uma forma humanizada em que todos tenha participação, para cada Estado democrático de direito aonde cuja nacionalidade se baseia em uma Constituição Federal para seu povo, os direitos fundamentais são internos para determinado cidadão de seu País, em que se busca equidade para melhor condição de vida, com uma situação em que seus direitos sejam garantidos e cumpridos por aquela norma.

Os direitos das pessoas com deficiência devem ser cumpridos na íntegra, visto que quando se trata de direitos fundamentais no nosso ordenamento jurídico Brasileiro, está se relacionando nos Direitos humanos como sendo um meio digno para se viver, isso pode ser o Estado que faz, protegendo nos direitos e garantias para que cada pessoa tenha condição de viver bem.

A democracia é muito importante para que o povo de cada nação escolha a melhor modalidade de governo, em que dependido dos seus representantes

crie leis ou normas que venham estabelecer condições melhores para que existam mais direitos fundamentais, sendo isso estabelecido por cada território em que habita o povo.

Os Direitos humanos sendo abordado internacionalmente trazem questões por meio de documentos internacionais, que busca garantir igualdade para que cada nação tenha limites em situação que envolva violação de tratados internacionais, isto está mais para o lado do contratualismo em que um contrato foi estabelecido, por meio de pactos internacionais, na qual, Países assinam acordos entre si em prol de participação e inclusão na sociedade.

O ordenamento jurídico Brasileiro adota a igualdade como sendo um direito que deve ser garantido pelo Estado, nesse sentido os direitos fundamentais e humanos devem ser harmonicos, pois isso e fundamental para segurança jurídica, e as pessoas com deficiência está amparada legalmente diante dessa norma constitucional.

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: (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

As garantias constitucionais são para os brasileiros, do mesmo modo impostas para todos, e os direitos humanos em que internacionalmente são acordos entre os Países membros que discutem situações de risco para população de cada Nação, visando um melhor tratamento humanitário para as pessoas, em meio às guerras, Estados com baixa economia em situação de pobreza extrema e qualquer forma de tortura que seja contrário á vida, em individuos excluidos por sua condição social, fisica e economica.

7.1 DA DIGNIDADE HUMANA E A IGUALDADE

Cada ser humano que tem sua liberdade para escolher o seu próprio caminho ou destino, tem o direito de ser tratado em condição igual da mesma forma que os demais, é com respeito em que cada pessoa deve ser tratada e a liberdade que cada cidadão deve possuir, esses fundamentos devem ser oriundo de cada etnia, com o objetivo de incluir as pessoas de uma forma justa, sendo ela

protegida pelos Direitos humanos.

O Brasil sendo um Estado democrático de direito, a dignidade humana tem previsão constitucional, e qualquer ato que venha desumanizar ou degradar um indivíduo, isso tem que ser combatido pelos direitos humanos, pois o ser humano é mercedor de consideração.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

A Constituição da República de 1988, está contido no texto legal o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, em que todos têm que ser tratados com respeito e os direitos sociais garantidos, pois tem presciência constitucional no artigo 6º, que são: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, tudo isso está inserido legalmente na norma brasileira.

O Estado e a sociedade são os pilares para construir uma civilização organizada, os direitos e as obrigações que são impostas em cada Pátria deve ser respeitada por todos, e os direitos para as pessoas com necessidades especiais tem que ser ampliados e praticados por parte da população, visando á hombridade como principal forma de inclusão das pessoas com deficiências.

As Empresas que contratam um empregado com deficiência tem uma imagem mais humana, pois essa contratação traz a visão de que não existe distinção entre as pessoas, e que todos podem trabalhar e produzir de uma forma coletiva para o desenvolvimento e crescimento de um território.

Se o empregador investir na empresa em políticas públicas de inclusão e adaptação para os empregados com deficiência, o valor fundamental daquela empregadora está mostrando que as diversidades humanas são apenas um pequeno problema que pode ser solucionado, e que o trabalhador que sofre por ter alguma limitação, se for dado a ele condições apropriadas para labutar, a igualdade de Direitos estará sendo exercida por todos em que o Estado Brasileiro como uma República democrática em que leis e acordos são criados e firmados,

a respeitabilidade para os deficientes está sendo alcançado aos poucos ao longo da história, com toda forma de oportunidades para aqueles que mais precisam ser amparados e iguados por uma nação, que tem o dever de zelar por cada patriota.

Segundo o filósofo Kant, a dignidade humana é algo que não se pode comprar, e que nenhum valor pode ser imposto a ela, pois cada pessoa tem dignidade própria.

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade. (Pragmo *apud* Kant, 2011, p.82)

As pessoas com deficiência são cidadãos que tem obrigações e direitos em cada Pátria, o trabalho é um meio de sobreviver, visto que é preciso para se manter, uma vez que é necessário viver em sociedade por meio de união, é isso a conveção dos direitos da pessoa com deficiência deixa claro.

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, pág. 392, art. 27, caput, (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo).

Se os direitos são para todos e importante que seja dado às minorias sociais o devido tratamento humano, o poder executivo, legislativo e judiciário sendo eles harmônicos entre si, é fundamental que assegure todos os direitos e crie mais oportunidades segundo as leis, para que o mercado de trabalho seja ocupado por pessoas com deficiência, fortalecendo ainda mais o cumprimento das normas com a devida obrigação de incluir e não excluir a pessoa com necessidades especiais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a promulgação da Carta Magna de 1988, trouxeram-se direitos e garantias para todos, inclusive para as pessoas com deficiência, cujo propósito era limitar o poder do Estado. As pessoas com deficiência, ao longo da história, eram tratadas com discriminação por alguns povos. No Brasil, isso mudou depois de diversas conquistas alcançadas em relação minorias sociais.

Não se pode construir uma sociedade em que o preconceito seja o alicerce

da mesma. Cada ser humano é diferente por natureza. O Estado e a sociedade têm um papel importante para que haja a devida inclusão desse público, com a criação e ampliação de políticas públicas para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho, deve haver a aplicação da norma brasileira na íntegra.

As cotas são uma forma de equidade para os que se esforçam mais, As PCDs têm maior esforço físico e mental para trabalhar e estudar e Isso requer força de vontade, e o Direito Brasileiro deve garantir condições para que o mesmo exerça a cidadania, assim como deve ser para com a sociedade.

Não se pode excluir uma pessoa pelo fato de ser diferente e nem mesmo priva-lá de seus direitos, os Direitos humanos é para todos, inclusive as pessoas com deficiência, e a dignidade humana é para cada individuo, através de leis infraconstitucionais foi conseguindo com que a inclusão social fosse alcançada para as PCDs.

As instituições públicas e privadas devem obedecer á lei e cumprir o que estabelece o sistema de cotas públicas, abrindo vagas para que o deficiente seja contratado para aquela determinada empresa, com adaptação de acordo com uma avaliação biopsicossocial, e seja o mesmo treinado para desenvolver a atividade na empresa, sendo isso uma forma de dignidade humana e construção valorativa.

REFERÊNCIAS:

BENUTE, Gláucia Rosana Guerra (Org.). **Acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho**. São Paulo: Setor de Publicações Centro Universitário São Camilo, 2022.

BRASIL. [Constituição 1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 de abril. 2024.

BRASIL. **Direitos Humanos**. Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br>. Acesso em: 10 de junh. 2024.

BRASIL. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, art 93, caput. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 de junh. 2024.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146, de julho de 2015, Art. 74, caput. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 de jun. 2024.

BRASIL. **Secretaria Especial dos Direitos Humanos**. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-CORDE, p. 7. Brasília, setembro de 2007. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br>. Acesso em: 10 de abril. 2024.

BRASIL. **Secretaria Especial dos Direitos Humanos Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, p. 6. Brasília, setembro de 2007. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 de jun. 2024.

BRASIL. **Regime jurídico dos servidores públicos civis da união das autarquias e das fundações públicas federais**. Brasil. Lei 8.112 de dezembro de 1990, art. 5º § 2º. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 de abril. 2024.

CLEMENTE, Carlos Aparício Clemente; SUMIKO, Oki Shimono. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas**: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

EQUIDADE/Politize! - Instituto Mattos Filho, **A inclusão social das pessoas com deficiência no mundo**, 06 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/eguidade/inclusao-social-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 de março de 2024.

EQUIDADE/Politize! - Instituto Mattos Filho, **Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência**, 03 de novembro de 2021. <https://www.politize.com.br/eguidade/inclusao-social-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 21 de março de 2024.

EQUIDADE/Politize! - Instituto Mattos Filho, **Pessoas com deficiência no Brasil: quais os seus direitos?** 13 de outubro de 2021. <https://www.politize.com.br/eguidade/inclusao-social-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 de março de 2024.

LAZARI, Bruna Pinotti Garcia Oliveira Rafael de. **Manual de Direitos Humanos**. 5 Edição. São Paulo: Atlas, 2019.