

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

Gustavo Luis Springer

**O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA:
ENTRAVES E A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA**

Porto Alegre

2023

Gustavo Luis Springer

O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ENTRAVES E A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Cereser Pezzella

Porto Alegre

2023

Gustavo Luis Springer

O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ENTRAVES E A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovada em _____ de _____ de 2023.

Profa. Dra. Maria Cristina Cereser Pezzella
(Orientadora)

Prof. Dr. Boris Chechi de Assis
Centro Universitário UNIFTEC

Prof. Dr. Domingos Sávio Dresch da Silveira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profª Dra. Maria Cláudia Crespo Brauner
Universidade Federal do Rio Grande

Porto Alegre
2023

A Ana Rosaura Moraes Springer: mãe, pessoa
com deficiência e exemplo maior.

Agradeço a minha orientadora, Profa. Dra. Maria Cristina Cereser Pezzella, por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo acolhimento desde a creche Francesca Zaccaro Faraco até a conclusão da Faculdade de Direito.

Aos meus pais que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória.

Ao meu irmão Bernardo pela parceria

A Adriana Ramos, Inajara Piedade da Silva e Suzinara Feijó, apoiadoras incondicionais e ajudantes pacientes.

RESUMO

A busca constante para incluir pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho está cada vez mais forte na sociedade. Mesmo com a existência de normativas determinando que as empresas procedam à reserva de vagas, ainda existe resistência para contratação. Alguns dos principais desafios enfrentados por quem procura um posto de trabalho e faz jus à cota determinada são a discriminação devido a preconceitos, os estereótipos ainda presentes hodiernamente e a falta de conhecimento sobre as capacidades desses indivíduos. Também a falta de acessibilidade física nos ambientes colabora para que esta realidade se perpetue ao impedir que se chegue ao endereço profissional ou lá se possa praticar o serviço proposto. Essa falta de acessibilidade não apenas limita suas oportunidades, mas também reforça a exclusão social. É suposto que o Estado, como agente regulador do mercado, trata desta questão de modo a garantir a todos o direito ao trabalho, assegurando o previsto no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil. O presente Trabalho de Conclusão de Curso estabeleceu como objetivo compreender as normativas que foram propostas com o objetivo de garantir o direito à inclusão e permanência no mercado do trabalho das pessoas com deficiência. Além disso objetivou-se verificar a proteção estatal através de leis, decretos e demais dispositivos legais que buscam amparar a pessoa com deficiência no âmbito profissional. Por meio de doutrina e jurisprudência, o acolhimento à mesma foi também analisado no âmbito prático, visando o efetivo cumprimento de regras de ingresso e permanência no ambiente laboral. Assim sendo, buscou-se o verificar o panorama do acesso ao emprego por quem precisa superar barreiras em uma sociedade ainda pouco acolhedora

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência; Inclusão; Acessibilidade; Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

The constant search to include people with some kind of disability in the labor market is increasingly strong in society. Even with the existence of regulations determining that companies reserve vacancies, there is still resistance to hiring. Some of the main challenges faced by those looking for a job and who are entitled to the determined quota are discrimination due to prejudice, stereotypes still present today and the lack of knowledge about the capabilities of these individuals. The lack of physical accessibility in the environments also contributes to this reality being perpetuated by preventing the professional address from being reached or the proposed service being performed there. This lack of accessibility not only limits their opportunities, but also reinforces social exclusion. It is assumed that the State, as a market regulator, deals with this issue in order to guarantee everyone the right to work, ensuring the provisions of Article 6 of the Constitution of the Federative Republic of Brazil. This Final Paper aimed to understand the regulations that were proposed with the aim of guaranteeing the right to inclusion and permanence in the labor market of people with disabilities. In addition, the objective was to verify state protection through laws, decrees and other legal provisions that seek to support the person with a disability in the professional field. By means of doctrine and jurisprudence, its reception was also analyzed in the practical scope, aiming at the effective compliance with rules of entry and permanence in the work environment. Therefore, we sought to verify the panorama of access to employment for those who need to overcome barriers in a society that is still not welcoming.

Keywords: **Keywords:** Person With Disability; Inclusion; Accessibility; Labor Legislation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVO GERAL	9
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.3 JUSTIFICATIVA.....	11
2 METODOLOGIA	12
2.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS	14
3. DESENVOLVIMENTO	16
3.1 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA	16
3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	21
3.3 O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	26
3.4 A PROTEÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	34
3.5 O DIREITO À ACESSIBILIDADE, ADAPTAÇÃO E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO	48
3.6 O ACOLHIMENTO AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA PELA EMPRESA	52
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

Fomentar o diálogo sobre os problemas enfrentados para que a pessoa com deficiência possa ser incluída no mercado de trabalho é, sem dúvidas, algo necessário uma vez que a esfera trabalhista é um importante pilar da vida das pessoas. Existem lei e normativas que buscam incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto na iniciativa privada como no setor público. Este trabalho busca analisar se tais normas foram efetivas ao longo do tempo. Portanto, a pergunta que norteia a pesquisa é:

A legislação existente no Brasil, que busca incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é efetiva no sentido de garantir a inclusão desse segmento da sociedade?

1.1 Objetivo Geral

Para buscar esta resposta o **objetivo geral**:

Compreender as normativas que foram propostas para garantir o direito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

1.2 Objetivos Específicos

Os **objetivos específicos** são:

1. Pesquisar o avanço da legislação que ampara a inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho;
2. Identificar a mudança de denominação dadas às pessoas com deficiência;
3. Elencar os desafios encontrados pelas pessoas com deficiência no mundo do trabalho;
4. Entender o contexto histórico da aceitação da pessoa com deficiência no ambiente profissional.

Para atingir estes objetivos, o trabalho organiza-se em quatro capítulos, sendo o terceiro destinado à análise do tema propriamente dito, este dividido em três subseções.

Na primeira, objetivou-se abordar o público demandante das medidas legais, discorrendo sobre a terminologia correta, o caminho percorrido para que se chegasse à definição legal vigente, os requisitos legais na atualidade que permitem a delimitação do que é uma deficiência e as visões através do tempo do que era possuí-la.

Na segunda, abordou-se a evolução histórica da legislação voltada às pessoas com deficiência, abordando como elas foram contempladas ou deixadas ao relento em diversos momentos históricos chegando, por fim, à legislação pátria e os compromissos internacionais a que esta se submeteu.

Na terceira, o direito do trabalho foi introduzido, ressaltando-se o seu pioneirismo e, com um olhar crítico, discorrendo sobre a sua efetividade em proteger grupos ainda mais vulneráveis dentro da massa operária e os conflitos com direitos fundamentais, analisando a quadra atual da história.

Na quarta, a proteção legal a pessoas com deficiência foi o ponto central, discorrendo-se sobre mecanismos legais visando a inserção e manutenção de pessoas com deficiência em postos de trabalho, a atuação do Poder Judiciário na busca da efetividade do previsto legalmente, com foco no direito trabalhista, e os resultados obtidos.

Na quinta, partiu-se da acessibilidade para que então fosse viável a abordagem dos obstáculos que a limitam ou inviabilizam, estes por sua vez confrontados com a legislação atual e os seus impactos analisados sob a ótica da medicina do trabalho.

Por fim, na sexta o aspecto humano ocupou o ponto principal, sendo abordadas as posturas do ente empregador, dos seus líderes e do corpo de funcionários, integralizando os diversos aspectos da inclusão que tanto foi buscada pelo Estado nos itens acima elencados.

1.3 Justificativa

As razões que levam à escolha deste tema são o convívio com profissionais que atuam na área da inclusão da pessoa com deficiência e com direito trabalhista, suas narrativas e percepções da dificuldade de inclusão e a permanência destes sujeitos em vagas de trabalho (um problema que, na visão deste estudante, precisa ser melhor analisado). A crescente relevância que o assunto passou a ganhar com o fato da sociedade ter notado que há, dentre os seus integrantes, pessoas com necessidades diferenciadas, também foi um motivador de tão importante escolha. O presente momento histórico de despertar à análise da realidade do outro faz com que debates a respeito de adversidades antes ignoradas ou até mesmo intencionalmente ocultadas emergam e ganhem espaço em lugares e pessoas antes pouco receptivos. Isto despertou o interesse em investigar se tal entendimento vem acompanhado de mecanismos legais que possam garantir o pleno usufruto do direito à uma vida plena ou se as leis de inclusão no mercado do trabalho falham em algum ponto.

O conceito de pessoas com deficiência e os estudos sobre o assunto vêm evoluindo através de acadêmicos que se debruçam sobre este tema. Isso porque, como dito anteriormente, a integração deste grupo na sociedade, apesar de não ser assunto novo, vem crescendo tanto pelas leis quanto por despertar interesse em estudos científicos e acadêmicos. Sendo assim, um trabalho de conclusão de curso com este tema agregará conhecimento a quem o produz e deixará o registro sobre a caminhada até a sua conclusão, desde a escolha do que seria pesquisado até o final da escrita, podendo servir de inspiração para outros que venham a elaborar as suas monografias.

2 METODOLOGIA

De acordo com Minayo (2013), a metodologia é o caminho para buscar entender a realidade. Também é possível aferir que esta escolha de meio para entender o mundo que nos cerca é o ponto central da pesquisa de cunho social. Afirma a autora que “entendemos por metodologia o caminho do pensamento e da prática exercida na abordagem da realidade. [...] A metodologia ocupa um lugar central nas teorias e está sempre referida a elas”.¹

Dessa maneira, a escolha do caminho metodológico está conectada indissociavelmente ao problema que buscamos conhecer e, posteriormente, contribuir para superar. Buscando atingir os objetivos traçados neste trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas de textos relacionados ao tema, pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e coleta de dados disponibilizados por órgãos governamentais a fim de melhor fundamentar os entendimentos presentes no trabalho.

A necessidade desta caminhada metodológica ocorre à luz do entendimento de Pezzella (2002), quando a pesquisadora ressalta: “Importante é fazer a referência histórica e incorporá-la, à medida que ela possa ser útil à sociedade atual, guardadas as devidas especificidades que cada momento histórico exige”.² A citada autora dialoga com a hermenêutica interpretativa, trazendo para a perspectiva jurídica, de Rüsen (2007), “(...) historiciza a compreensão ao interpretar mudanças temporais como transformações das intenções e interpretações do agir que causa a mudança”.³

Nesse empenho de encontrar o que já foi produzido cientificamente, a pesquisa bibliográfica assumiu substancial importância, pois orientou o aprendizado, promovendo avanços amadurecidos pela reflexão no decorrer da leitura. De acordo de acordo com Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica:

¹ MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 36. ed. Petrópolis: Vozes, 2013. p.16

² PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; Cristhian Magnus. **Realização dos direitos fundamentais e a jurisprudência em perspectivas históricas**. Unoesc International Legal Seminar, 4(1), 133–150. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/uils/article/view/3965/1953>. Acesso em 08 ago. 2023.

³ RÜSEN, Jörn. **Reconstrução do Passado – Teoria da História II: Os princípios da pesquisa histórica**. Brasília: Editora da UnB, 2007.

[...] busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.⁴

Na escrita da presente monografia há a reflexão de leituras, que iniciou com a pesquisa sobre a compreensão sobre quem faz parte do grupo de pessoas com deficiência e o significado do termo utilizado. Foi pesquisado nos textos constitucionais do Brasil, inclusive no que está em vigor nos arts. 7º,XXXI; 23,II; 24,XIV; 37,VIII; 203,IV e V; 208,III; 227 parágrafos Iº e IIº da Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, (Brasil, 1988) o que caracterizaria o grupo, não sendo explícita na Carta Magna a sua definição, que é tão heterogêneo no que se refere às pessoas que o integram.

É importante que a pesquisa científica inicie com a busca bibliográfica, indo à procura de obras relevantes para poder conhecer e analisar o cerne da inquirição a ser feita. A leitura de textos e normativas é realizada no intuito de buscar o método mais adequado para descobrir a resposta daquilo que se procura elucidar. Na pesquisa bibliográfica são utilizados: livros, artigos científicos, teses, dissertações, anuários, revistas, leis e outros tipos de fontes escritas que já foram publicadas. Os conteúdos analisados trazem para a discussão questões relacionadas à pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho a partir de diversos tratados, leis, decretos, normativas e tantos outros com os quais o Brasil se comprometeu ou originou compromissos dos entes federativos e entes públicos e privados espalhados pelo território nacional.

A pesquisa bibliográfica, para Koche (1997):

a) para ampliar o grau de conhecimentos em uma determinada área, capacitando o investigador a compreender ou delimitar melhor um problema de pesquisa;b) para dominar o conhecimento disponível e utilizá-lo como base ou fundamentação na construção de um modelo teórico explicativo de um problema, isto é, como instrumento auxiliar para a construção e

⁴BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ.** Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 266, 2006

fundamentação de hipóteses; c) para descrever ou sistematizar o estado da arte, daquele momento, pertinente a um determinado tema ou problema.⁵

2.1 Caminhos Metodológicos

A base da escrita deste trabalho foi realizada através de pesquisas e levantamentos acima citados, tendo como pilar a valorização do respaldo teórico e realizando, através de análise histórica sobre o tema, percursos pautados por cronologias e atos de esferas dos três poderes. Este caminho objetivou formar uma linha do tempo que perpassasse por análise de trabalhos e documentos científicos como livros técnicos e didáticos e, não menos importante, dispositivos legais que confirmam robustez à presente obra. Também foram pesquisadas as doutrinas jurídicas, jurisprudências regionais e de Tribunais Superiores, sendo mantido, no caso de julgados (sentenças e acórdãos) o devido sigilo de informações de dados pessoais, seguindo o que dispõe a Lei nº 13.709/18⁶ - Lei Geral de Proteção de Dados.

Esta lei foi promulgada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo, sendo fundamental numa pesquisa acadêmica ter esta compreensão para não decair em erro. Esta Lei fala sobre o tratamento de dados pessoais, dispostos em meio físico ou digital, feito por pessoa física ou jurídica de direito público ou privado, englobando um amplo conjunto de operações que podem ocorrer em meios manuais ou digitais.⁷

De acordo com a Procuradoria Geral da República, em parecer da lavra do seu Procurador-Geral, Augusto Aras, enviado ao STF (Supremo Tribunal Federal) e, também, publicado no site do Ministério Público Federal no Agravo de Instrumento nº 1307386, assim disposto:

Verbis

O tratamento de dados pessoais de acesso público por parte dos agentes de tratamento, de forma a permitir a publicização ampla e a consulta de informações de processos trabalhistas e criminais pelo nome das partes, além de exorbitar a autorização de tratamento de dados pela LGPD, tendo

⁵ KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p.122.

⁶ BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/acesso-a-informacao/lgpd>. Acesso em: 12 jul. 2023

⁷ *Ibidem*

em conta a inexistência de justificção baseada em finalidade legítima e específica em concreto (arts. 7º, §§ 3º e 7º, e 10, da LGPD), viola os direitos fundamentais à privacidade, à intimidade, à inviolabilidade de dados e à autodeterminação informativa (art. 5º, X, XII e LXXIX, da CF).⁸

Na avaliação do Procurador-Geral, esse tipo de divulgação, obtida a partir de busca na internet pelos dados pessoais dos envolvidos nos processos, contraria a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e pode levar à responsabilização do site, inclusive por dano moral. O assunto é tratado no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 130X386, em que o site Escavador pede que o STF fixe uma tese jurídica nacional, com base em decisão proferida pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ-RS) favorável ao portal. A exceção à regra se deu apenas nos casos de ações públicas de repercussão no Supremo Tribunal Federal, como nos casos de não cumprimento do preenchimento do número mínimo de percentual de vagas para contratação de pessoas com deficiência, que tratavam da desobediência ao que dispõe o artigo 93 da Lei 8.213/9.⁹

⁸ BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-geral da República. **RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.307.386/RS**. Brasília: Relatora: Ministra Carmem Lucia. 2022

⁹BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 Conceito de Pessoa com Deficiência

No dicionário Aurélio (2004), “deficiência” significa “falta; carência; insuficiência”. Portanto, não consta expresso o sentido de “incapacidade” ou “invalidez”¹⁰, o que gerou preocupação em não usar expressões que levem a dar este sentido. Seria contraproducente e até mesmo afrontosa à proposta inicial contida na escolha pelo tema a utilização destas palavras soltas, resumindo pessoas tão diversas a alguma limitação como tantas outras que qualquer um possui.

Sobre o termo a ser utilizado, Sasaki (2014), confessa ter dúvida a respeito das denominações “portador de deficiência”, “pessoa portadora de deficiência” ou “portador de necessidades especiais”. A incerteza do autor se deve porque, para ele, responder tal pergunta tão simples é bastante trabalhoso. Isso porque a cada época ocorrem alterações conforme os valores vigentes na sociedade, que evolui no relacionamento entre as pessoas sem deficiência com aquelas que a possuem, e aqui faz-se necessário o destaque à escolha de palavras utilizadas: “possuem” alguma deficiência é imensamente mais respeitoso uma vez que evidencia uma característica sem resumir o portador a ela (o que aconteceria se este fosse chamado de “deficiente”). Explicada a escolha gramatical adotada, tópico caro ao trabalho uma vez que é basilar o respeito a quem se busca visibilizar, urge voltar ao tópico ao qual o capítulo se destina.¹¹

Essa dúvida, que ocorre tanto no Brasil quanto fora dele, é dos movimentos sociais voltados às pessoas com deficiência, que também debatem qual o termo que mais identifica aquele que possui algum tipo de deficiência. Há um desejo predominante que elenca o termo “pessoas com deficiência” em todos os idiomas¹².

O registro da expressão “pessoa com deficiência” pela primeira vez ocorreu na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada pela ONU, em 2006, que foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 (Brasil, 2008), do Congresso Nacional, e promulgado através do Decreto nº.

¹⁰ DEFICIÊNCIA. *In*: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Curitiba: Editora Positivo, 2004, p. 2120.

¹¹ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** (2013). p.06.

¹² *Ibidem*

6.949/09¹³. Tal postura adotada através do citado ato normativo representou um enorme progresso, pois a nomenclatura focou na pessoa e não na deficiência. Isso, segundo afirma Lorentz¹⁴, eliminou o entendimento da existência de doença, que estava muito presente na expressão “portador”, tal qual em “portador de HIV”, doença que também se tornou estigma social no crepúsculo do século passado e gerou súmula (posteriormente analisada) que viria a favorecer as pessoas com deficiência. A escolha pelo termo adotado destaca a pessoa à frente de sua deficiência, buscando destacar apenas as diferenças.

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere *status* de leis nacionais: a Convenção nº 159/83 da OIT¹⁵, ratificada por meio do Decreto nº 129/91¹⁶ e a Convenção interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto n. 3.956/01¹⁷. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, gere dificuldades de inserção social.

Nesse diapasão está o Decreto nº 3.298/99¹⁸, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04 e que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as

¹³ BRASIL. **Decreto Nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

¹⁴ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2006. p.30-31.

¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTR, 1998. 338p.

¹⁶ BRASIL. **Decreto Nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20129%2C%20DE%2022,e%20Emprego%20e%20Pessoas%20Deficientes. Acesso em: 08 de ago. 2023.

¹⁷ BRASIL. Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 03 jul. 2023.

¹⁸ BRASIL. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

normas de proteção (Brasil, 2004).

Destarte, para o trabalhador ser considerado, perante a regulamentação, como portador de deficiência, deve atender um ou mais dos requisitos abaixo:

Decreto n. 3.298/99

[...]

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos e,

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bemestar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.¹⁹

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967²⁰, já revogada pela constituição atual, não tratava da pessoa com deficiência, sendo tal conceito definido apenas em 1983, quando o Brasil passou a ser signatário da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Resolução n° 30/84²¹, da Organização das Nações Unidas, em 09 de dezembro de 1975, quando foi elaborado documento que utilizou o termo pessoa portadora de deficiência, identificando como aquele indivíduo que, devido características físicas ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal²². Esta declaração, no entanto, não foi integrada ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo corrigida apenas no que ficaria conhecida como a Constituição Cidadã no seu

¹⁹ BRASIL. **Decreto N° 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

²⁰ BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília: Presidência da República, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

²¹ ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**. Resolução 30/84. Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, 06 de dezembro de 1975. <https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/#portadora>. Acesso em: 18 jul. 2023.

²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jul. 2003.

principal diferencial em relação às versões anteriores: o estabelecimento do Estado como servente em prol do cidadão uma vez que a sua existência objetiva a construção um ambiente de harmonia para o seu povo.

Posteriormente, a Constituição de 1988 legislou infraconstitucionalmente com o encargo de elencar quem faz parte do grupo de pessoas com deficiência. Estas definições, no entanto, tinham apenas o caráter clínico e patológico, tornando a aplicação dos direitos delimitadas apenas a quem estava nas categorias definidas de deficiência.

No Decreto nº 914/93²³, instituiu-se a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em seu artigo 3º, que estabelecia:

[...] pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.²⁴

Este conceito enfatizou a deficiência como incapacitante para o desempenho de atividade do que é considerado como normal, deixando como argumento a causa da não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (indo na contramão de entendimento já adotados por outros países na mesma época). Os fatores que desencadeavam a dificuldade de realização de tarefas não foram levados em conta, como a qualificação profissional e as barreiras existentes no meio social.

O Decreto nº 3.298/99²⁵, que revogou o decreto alhures, citou as categorias em que deveriam se enquadrar as pessoas com deficiência. Estava voltado em sua totalidade para questões clínicas e patológicas, dividido em categorias, as quais incluíam as pessoas apenas por possuírem um diagnóstico, sem pensar nestes sujeitos enquanto cidadãos sociais.

²³BRASIL. **Decreto Nº 914, de 06 de setembro de 1993**. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵BRASIL. Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

Este decreto, que regulamentou a Lei nº 7.853/89²⁶, que tratava do apoio às pessoas com deficiência, na sua integração social, dispõe sobre a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destes cidadãos.

No artigo 3º deste mesmo decreto consta quem são consideradas pessoas com deficiência, sendo estas:

I - **deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; [...] II - **deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; [...] III - **deficiência visual** - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; [...] IV - **deficiência mental** - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; [...] e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - **deficiência múltipla** - associação de duas ou mais deficiências ²⁷

Ao apresentar uma definição de pessoas com deficiência por grupo de deficiência, física, auditiva, visual, mental e múltipla, deixa evidente, para as empresas quem são os sujeitos que estão buscando o posto de trabalho, o que é um facilitador para preparar o ambiente, com as acessibilidades necessárias, para recebê-lo, apresentando uma evolução em relação à política nacional anterior. Porém, também pode haver a escolha de quem será contratado pelo entendimento daquela deficiência vista como de mais fácil inclusão. Sendo assim, nota-se o

²⁶BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

²⁷BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

estabelecimento de novas dificuldades de inserção de outras condições que podem, na ótica do empregador, demandar mais adaptações e maior custo, gerando segregação de um grupo menor, mas igualmente existente, de pessoas marginalizadas. Havia incentivos, mas é possível notar que houve um beneficiamento de empresários (que poderiam se pautar pela facilidade de adaptação) em detrimento da totalidade do público assistido (que teria uma fração deixada ao relento).

É necessário compreender e implementar o conceito de pessoa com deficiência trazido pela Lei 13.146/15²⁸, Brasileira de Inclusão (LBI), no artigo 2º, que dispõe:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação.²⁹

Importante salientar que o dispositivo adotado atualmente é muito mais feliz em elencar quem por ele será protegido. Ao focar nas barreiras ao invés das limitações, acaba por transferir à sociedade a parcela de culpa que lhe cabe quando se foca nos obstáculos mencionados, novamente suscitando debate público proveitoso a todos.

3.2 Evolução Histórica da Legislação para Pessoa com Deficiência

A exclusão da pessoa com deficiência é resultado de uma história de segregação, preconceito e discriminação, seguida pelo modelo piedoso, segundo o qual, a pessoa com deficiência era vista como dependentes integralmente. A despeito disso, tem-se o ambiente adequado e próprio para instalação da malfadada opressão social contrária a esta classe, representada pelo estereótipo de incapazes.

²⁸ BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 jul. 2023.

²⁹ *Ibidem*

Apesar das conquistas, a partir da Revolução Francesa de 1789, terem possibilitado a consolidação do entendimento de cidadania, estas não foram capazes de validar integralmente o Princípio da Igualdade, pois ficaria constatado posteriormente que apenas haver a declaração formal das liberdades nos documentos e nas legislações não retiraria da ruína quem, frente à implacável exclusão econômica da maioria da população, era historicamente deixado em segundo plano, tornando-se coadjuvante não apenas da História (ciência que busca relatar os passos da humanidade e do planeta) mas da própria história. Buscou-se então, no século XIX, os direitos sociais com ações governamentais que pudessem compensar aquelas desigualdades, provendo com direitos implantados e construídos de forma coletiva quem mais ansiava por estes, conquistando, assim, os plenos lazer, saúde, educação, moradia e cultura para todos assim como, não poderia deixar de ser, acesso ao trabalho.³⁰

Para Rozi Engelke (2014), a afirmação da cidadania se completou somente após a Segunda Guerra Mundial, quando houve a percepção da necessidade de valorizar a vontade da maioria, mas com respeito às minorias, suas carências e diferenças. Ficou explícito que a maioria pode ser opressiva, chegando inclusive a conduzir legitimamente ao poder sistemas autoritários como o nazista e o facista. Para evitar que isso se repetisse na História, fez-se urgente a criação de salvaguardas em prol das minorias, isso porque a soma destas concede legitimidade e autenticidade àquela.³¹

Em 1978, a Emenda Constitucional nº 12³² tratou da melhoria da condição social e econômica da pessoa com deficiência, através do oferecimento de uma educação especial e gratuita, do asseguramento da assistência, da reabilitação e,

³⁰ FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo. **Revista Acadêmica Osvaldo Cruz**. 2014.

³¹ ENGELKE, Rozi. Princípio da Igualdade - Pessoas Portadoras de Deficiência. In. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região** – nº 08-2014. p. 49. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186351/2014_engelke_rozi_principio_igualdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 ago. 2023.

³² BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 12, de 17 de outubro de 1978**. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2012%2C%20DE%2017%20DE%20OUTUBRO%20DE%201978.&text=Assegura%20aos%20Deficientes%20a%20melhoria%20de%20sua%20condi%C3%A7%C3%A3o%20social%20e%20econ%C3%B4mica. Acesso em: 28 jun. 2023.

sempre que possível, da reinserção na vida econômica e social, com o acesso a edifícios e logradouros públicos. Com relação à força de trabalho, no Inciso III (Brasil, 1978), do artigo único da citada emenda constitucional, ficou proibida a discriminação, inclusive quanto à admissão, ao trabalho, ao serviço público e a salários. Portanto, pode ser notado que a legislação demonstrou alguma preocupação com estas pessoas no que tange à sua subsistência, através do emprego e da renda, igualando pessoas com deficiência à sociedade como um todo. Importante ressaltar este como um dos exemplos mais claros do Estado como ente equalizador, respeitando justamente o princípio da igualdade (retomado mais adiante).

Na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, em seu artigo 6º, direitos sociais do cidadão como saúde, educação e, o abordado ao longo deste texto, ao trabalho. O Inciso XXXI do artigo 7º, do mesmo diploma legal, ainda, é mais específico ao estabelecer “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Outra inclusão, essa mais tardia, foi o § 3º do artigo 5º, que preceitua:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.³³

É importante ressaltar o presente dispositivo pelo fato do mesmo ter sido ocasionado pelo Decreto 6.949/09 (Brasil, 2009), que foi o primeiro a obter força constitucional. A partir de então, instrumentos internacionais de Direitos Humanos pudessem ser recebidos no sistema nacional com status de emenda à Constituição.

Portanto, o legislador constituinte buscou proteger as questões da igualdade nas relações de trabalho que versem sobre a contratação de pessoas com deficiência, deixando proibida qualquer tipo de discriminação no tocante à admissão e ao salário deste grupo de pessoas. Porém, Araújo (2012), tem o entendimento de que:

³³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

[...] na realidade, o texto da Constituição Federal apenas reforçou o princípio já constante na cabeça do artigo quinto, qual seja, que todos são iguais perante a lei e que não se pode discriminar. No inciso XXXI do artigo sétimo, explicitou que a regra da igualdade deve se estender à relação de trabalho, proibindo qualquer forma de discriminação, tanto para salários, como para critérios de admissão.³⁴

Quando a legislação assegura o tratamento igualitário à pessoa com deficiência, através da expressão “igualdade perante a lei”, indica a obrigatoriedade de haver tratamento paritário a todos os cidadãos, mas com a possibilidade de tratamento diferenciado para aqueles que, por suas características, possuem necessidades específicas em relação à sociedade. Porém, o tratamento diferenciado dado a este grupo de pessoas, não deve ocorrer de forma discriminatória, mas sim no sentido de “igualdade através da lei legitimamente construída por seus destinatários”, o que é típico de um Estado Democrático de Direito.³⁵

Esta obrigatoriedade parte do estabelecido na Carta Magna, em que órgãos como o Ministério Público do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Ministério do Trabalho e Emprego passaram a fiscalizar, julgar e estabelecer políticas que visem o acesso de todos a um emprego digno. Porém, há, dentre a classe trabalhadora, grupos que precisam de políticas específicas, destacando-se, aqui, as pessoas com deficiência.

A Convenção da OIT³⁶ nº 159, ocorrida em Genebra e convocada pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho em 1º de junho de 1983, tem como finalidade buscar atender o que se entende por reabilitação profissional, permitindo que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego adequado. Além disso, visa garantir que seja possível progredir no cargo escolhido, promovendo-se assim a integração ou a reintegração desta pessoa na sociedade, sendo o documento o ponto de partida para que este processo fosse possível.

³⁴ ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. p.85.

³⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2006. p.31.

³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Genebra, 1983**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jul. 2003.

Na Convenção de Guatemala, de 28 de maio de 1999 foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956/01³⁷. Nela está definida como deficiência: “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”³⁸. Foi então que houve um novo olhar sobre a concepção do significado de pessoa com deficiência, indo para além do conceito médico sobre esta pessoa e as possibilidades de interação deste sujeito com a sociedade. Como salientado anteriormente, o foco nas barreiras diminui o estigma no sujeito, colocando-o não como vítima impotente e sim como prejudicado pela falta de humanidade do coletivo.

Percebe-se, a partir de então, um novo olhar sobre a adequada definição de pessoa com deficiência, retirando uma carga meramente clínica e particular da sua definição e passando a compreender o meio em que vivem os seus possuidores. Este entendimento tem base jurídica pelo que consta no Decreto Regulamentar nº 5.296/04³⁹, que regulamenta a Lei nº 10.048/00⁴⁰, na qual se prioriza o atendimento às pessoas com deficiência e, também, faz o mesmo com a Lei 10.098/00⁴¹, que por sua vez estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Esta lei conservava em seu texto o entendimento de que estas pessoas

³⁷ BRASIL. Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 03 jul. 2023.

³⁸ CONVENÇÃO Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (Convenção da Guatemala), de 28 de maio de 1999. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/wp-content/uploads/Ed-inclusiva-138.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2023.

³⁹ BRASIL. **Decreto Nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5296&ano=2004&ato=e93UTVq5keRpWT529#:~:text=REGULAMENTA%20AS%20LEIS%20N%C2%BAS%2010.048,MOBILIDADE%20REDUZIDA%20E%20D%C3%81%20OUTRAS>. Acesso em: 08 ago. 2023.

⁴⁰ BRASIL. **Lei Nº 10.048, de 08 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em: 19 jul. 2023

⁴¹ BRASIL. **Lei Nº 10.098/98**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 03 ago. 2023.

seriam aquelas que tivessem limitações na sua capacidade de se relacionar com o meio e usufruí-lo. A respeito do que foi interpretado como dificuldade de se interagir com o meio e fazer uso integralmente dele, é necessário haver uma maior reflexão a respeito das barreiras que dificultam ou, até mesmo, impedem que haja uma mudança de perspectiva.

3.3 O Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência

O direito ao trabalho, assim como os demais, só foi possível para as pessoas com deficiência a partir movimentos históricos que resultaram em leis, convenções e declarações, que por sua vez dão subsídios às políticas que buscam proteger este grupo. Através das mobilizações é que foi possível a realização das ações que contribuíram para uma mudança das práticas sociais e melhoraram as oportunidades das pessoas com deficiência.

As políticas públicas brasileiras são reconhecidas pela introdução do respeito aos direitos de pessoas com deficiência enquanto cidadãos de direito. Ações organizadas dessa parcela da população desencadearam conquistas importantes no setor institucional, sobretudo no tocante à legislação. Não houve a obtenção, em sua plenitude, do resultado esperado, mas houve progresso contra os processos de exclusão social que, num movimento contrário, aprofundaram as contradições na sociabilidade desse segmento.⁴²

Isso porque, quando se trata das pessoas com deficiência, ao longo da história da humanidade, não foram consideradas como dentro do padrão considerado normal pela sociedade por sua condição, que ainda parecia eclipsar os mais diversos aspectos do que compõe a natureza humana. O tratamento dado pelo Direito à pessoa com deficiência reproduziu o isolamento e exclusão desta parcela populacional. A bíblia narra a segregação de leprosos que, na sociedade ateniense, eram descartados devido às suas diferenças.⁴³

⁴² ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. p.55.

⁴³ LEMOS. Rafael Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa

Aqueles que têm deficiência não são mais mortos por este motivo, mas seguem enfrentando as mais diversas dificuldades, sendo um facilitador da exclusão, do estigma do preconceito e do descaso, dificultando, assim, o pleno acesso aos direitos sociais. É necessário, portanto, maior amparo legal, para além daqueles que são voltados a quem não faz parte desse grupo de pessoas não por pena, mas por justiça.

No presente cenário, é importante tratar sobre este assunto, pois para que a realidade com a qual convivemos possa mudar, se faz necessário refletir sobre o entendimento de RIBAS (2003) segundo o qual todos os seres humanos possuem diferenças através de características físicas, mentais e comportamentais, porém, nas pessoas com deficiência tais distinções tendem a ser mais perceptíveis, tendo em vista os padrões construídos historicamente pela sociedade.⁴⁴

As pessoas com deficiência possuem direitos a uma vida plena, incluindo o acesso a postos de trabalho, e os mecanismos legais vigentes precisam garantir total usufruto do que é um direito básico hodiernamente. Isto despertou o interesse em investigar se tal entendimento vem acompanhando as leis de inclusão no mercado do trabalho ou houve falha em algum ponto.

Falar sobre a inclusão das Pessoa com deficiência no mercado de trabalho não significa pensar apenas sobre a perspectiva econômica. Isso porque um olhar mais humanizado é preciso que seja estabelecido, dada a importância do aspecto profissional na vida do ser humano. O desemprego faz mais do que de retirar o sujeito do mercado de trabalho, pois a vida econômica do país (e, portanto, o coletivo) é também afetada. Focando no desempregado, há a geração do sentimento de menos valia, de marginalização, de pobreza e de exclusão social não só pela mera exclusão causada pelo outro, mas pela própria percepção do inativo como sendo um “cidadão de segunda classe”. Assim como acontece com várias outras áreas de estudo do direito do trabalho, é preciso não superar, mas aliar a visão econômica com a social, pois quem ocupa cargos é um ser humano que, mesmo quando segregado, continua a ser um ente integrante da sociedade.

A inclusão da pessoa com deficiência no ordenamento jurídico, como sujeito de direito e de obrigações e como corolário das bases da equidade e da dignidade

com deficiência. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**. p.153 Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/ril_v54_n214.pdf. Acesso em 10 ago. 2023.

⁴⁴ RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

destas pessoas vem ganhando protagonismo. Isso ocorreu após uma trajetória marcada por preconceito oriundo de séculos de discriminação e segregação. Tal quadro é fruto do fato da imagem daqueles que tinham deficiência ser a de deformação e inferioridade perante os demais.⁴⁵

Com relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43⁴⁶, alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as leis protetivas do trabalhador com deficiência se estendem, inclusive, com a criação de normas sindicais, criadas por cada categoria profissional, que não podem subverter as regras constitucionais, como abaixo se apresenta no artigo 611-B que em que:

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência [...].⁴⁷

O Professor e juiz do Trabalho Rodrigo Trindade de Souza, ao comentar a Consolidação das Leis do Trabalho, trata do artigo acima citado e, de acordo com a sua tese, os 30 incisos que constam no artigo 611-b, confirmam o que é básico à hermenêutica, em que as normas coletivas não podem revolucionar as regras constitucionais.⁴⁸

O artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁹, assegura que em função idêntica, a todo empregado, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Entretanto, não foi amparada a pessoa com deficiência, já que não consta deste grupo no texto do artigo. Sendo assim, pôde ser afirmado (erroneamente), que uma vez que tal garantia não foi dada a este grupo de pessoas, houve uma desproteção quando se tratava de verbas salariais.

⁴⁵ LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**. p.154. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/ri_l_v54_n214.pdf. Acesso em 10 ago. 2023.

⁴⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

⁴⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

⁴⁸ SOUZA, Rodrigo Trindade. **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. 3.ed. São Paulo: LTr Editora LTDA. 2018. p.476.

⁴⁹ *Ibidem*

No artigo 428, parágrafo 5º, que trata do termo de contrato de aprendizagem, os prazos determinados como mínimo (quatorze anos) e máximo (vinte e quatro anos) para os inscritos que visem a formação técnico-profissional metódica, o último limite mencionado não se aplica aos que têm deficiência. O contrato de trabalho pode ser superior a 2 anos, que é a regra para os demais aprendizes. Nesta leitura, o entendimento é que os estudantes com deficiência têm maior tempo para conseguir a oportunidade de acessar as vagas, o que significa um ganho para estes sujeitos, que tem, ao menos parcialmente, compensada a dificuldade para conseguir iniciar ou manter a aurora da vida profissional, não prejudicando, assim, o seu preparo para procurar um vínculo empregatício adequado quando chegar à idade adulta.

Sobre a carga horária de trabalho do aprendiz com deficiência, no artigo. 432 está definido que a duração não excederá as seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. E com relação à extinção do termo de contrato do estudante com deficiência, este só pode ser extinto por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, exceto quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao adequado desempenho de suas atividades.

As alterações das regras nos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, acima citados, são garantias do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. O artigo 34, da Lei nº 13.146/2015⁵⁰, também regulamenta a integração destas pessoas na esfera laboral, pois nele consta que:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a

⁵⁰ BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 jul. 2023.

cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.⁵¹

Preceitua o artigo. 53 da Lei 13.146/15⁵²- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - que acessibilidade “é direito que garante à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos à cidadania e à participação social”. Este direito é essencial à integração destas com o restante da sociedade. O fato de o legislador ter elencado medidas que visem possibilitar o trabalho aos que porventura sofram alguma limitação dentro do espectro do que se denominou deficiência não elimina automaticamente questões impeditivas ao seu acesso ao citado direito, sendo necessária a aferição do cumprimento do determinado. Aqueles que trabalham na área de inclusão e acessibilidade sabem: ambientes despreparados e falta de conhecimento de colegas de trabalho ainda constituem adversidades a pessoas com necessidades diferenciadas. Várias outras barreiras, inclusive, poderiam ser superadas com a consciência de colegas a respeito a respeito de alguma limitação de um integrante do corpo de funcionários de um estabelecimento, pois a ajuda humana é ainda mais significativa do que a emergente tecnologia assistiva uma vez que há o calor humano, que traduz o acolhimento e instiga o senso de pertencimento do ajudado ao ambiente profissional.

A partir destas circunstâncias é sensata a aferição não apenas das políticas de inclusão, mas da efetividade das mesmas em se tratando da empregabilidade da Pessoa com deficiência. Em um país onde podemos ver vias públicas que tornam difícil o trânsito de pessoas com plena mobilidade, visão e audição, saber como é a realidade do lado de dentro de locais laborais é algo caro a uma comunidade que firma compromisso no âmbito internacional. Tratados ratificados, obras que tratam do assunto, leis e diretrizes relativas às adaptações estruturais e comportamentais precisam ser revisitadas para que, enquanto sociedade, possamos tratar daquilo que

⁵¹ *Ibidem*

⁵² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

dizemos nos importar tanto.

Os direitos das pessoas com deficiência ingressarem e se manterem no trabalho precisam ser amparados por lei, pois estas são vulneráveis, pela relação trabalhador e empregador em que o primeiro demanda maior proteção. A vulnerabilidade do empregado é incontestável, enquanto princípio teórico do sistema normativo juslaboral. Dorneles (2021), reforça este entendimento quando escreve que:

Cada vez mais se apresentam relações de trabalho que, se não demandam a proteção integral tradicionalmente operacionalizada pelo direito do trabalho nas relações de emprego, igualmente carecem, legitimamente, de algum tipo de incidência protetiva, pois também são caracterizadas por vulnerabilidade, em maior ou menor grau.⁵³

Marques e Miragem (2014), trazem em sua obra o preceito de que é possível ser afirmado que a vulnerabilidade é mais uma situação da pessoa, de risco inerente ou de confronto excessivo de interesses que são identificados no mercado. Estas situações são permanentes ou provisórias, coletivas ou individuais, nas quais evidencia-se a fragidade do sujeito de direitos e, com isso, origina-se o já citado, e estabelecido academicamente, desequilíbrio da relação. Para os autores:

A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a “explicação” destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa.⁵⁴

É de grande valia, contudo, observar, elencar e dimensionar as diferenças nos graus de necessidade e vulnerabilidade das pessoas com deficiência para que possa ser ofertada a proteção necessária a cada indivíduo, sendo dada a atenção que lhes cabe. A Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983) contribuiu para que outras legislações fossem criadas para que o registrado no documento pudesse ser cumprido.

No Brasil, a inclusão da pessoa com deficiência no ordenamento jurídico, como sujeito de direito e obrigações e conseqüência dos princípios da igualdade e da

⁵³ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. O Direito do Trabalho e a Teoria das Vulnerabilidades Laborais. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, V. 10 n.103. Set.21.p.59.

⁵⁴ MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. O Novo Direito Privado e a Proteção dos Vulneráveis. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2014. p.120.

dignidade da pessoa humana vem sendo protagonista. Isto ocorreu após longo histórico de batalhas, que foram marcadas por preconceito fruto de uma cultura de discriminação e segregação, que acaba por dilapidar basicamente todos os aspectos de vidas já difíceis o suficiente.

A razão vem do que a história traz sobre a imagem da pessoa com deficiência como sendo aquela que é vista como inferior perante aos demais. A necessidade de mudança na abordagem do citado grupo precisava acontecer para além da adoção do assistencialismo no modelo de inclusão. Porém, houve demora na superação do modelo de deficiente para que tais modificações pudessem estar baseadas nos direitos humanos, o que levou a ser criticado pela Organização das Nações Unidas, em 2015.

Barzotto (2012), registra que a OIT, desde 1919, já tinha diversas pautas voltadas a temas relativos à igualdade de oportunidades e de tratamento equitativo e que, segundo a autora, foi importante para que fosse refletido que “a igualdade de tratamento no emprego somente pode existir em um contexto geral de igualdade”.⁵⁵ Portanto, era preciso haver preocupação em amparar as pessoas com deficiência que, historicamente, sofrem o processo de exclusão do direito fundamental de viver em condições igualitárias com os demais nos diferentes espaços sociais, como os de lazer, os de trânsito a diversos lugares e, por fim, o do trabalho.

Buscando amparar a inclusão da pessoa com deficiência, a Organização Internacional do Trabalho, em 1983, aprovou na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 159 (OIT, 1983). Nela ficou registrada a obrigação dos países signatários de instituir políticas de reabilitação profissional para as pessoas com deficiência. O Brasil assumiu este compromisso, ficando este ato registrado nacionalmente através do Decreto nº 129, de 1991 (Brasil, 1991). No evento supracitado foi tratada a reabilitação profissional e a garantia de emprego da pessoa com deficiência.

A Convenção nº 159 das Nações Unidas (OIT, 1983), trata dos Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo o principal tratado internacional que reconhece e explica o que estes direitos significam especificamente para o grupo que se propõe a

⁵⁵ BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.) **Trabalho e Igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livro do Advogado, 2012. p. 35-53.

acolher. Na mesma medida do que ocorre com todos os direitos humanos dos demais nacionais das nações ratificadoras, os países signatários desta convenção têm o dever de respeitar, proteger e cumprir os direitos, vale ressaltar, humanos das pessoas com deficiência.

O compromisso com a proteção dos direitos humanos contra violência de terceiros também precisa ocorrer no mercado de trabalho. Desde a adoção das medidas da Convenção 159⁵⁶, mais de 170 Estados-Membros, dentre eles o Brasil, passam por mudanças ou mudaram suas legislações e suas políticas para cumprir o que foi tratado. Tem-se aqui mais uma assunção de compromisso que se buscou cumprir (e se elaborou bons dispositivos para tanto) a já ratificada promessa de garantia de direitos básicos que objetivam a convivência igualitária em sociedade.

Foi definido, no artigo 1º da convenção, como pessoa com deficiência “[...] o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida.”⁵⁷. Esta definição pode ser vista como a do modelo social que diferencia a percepção da pessoa pela incapacidade. Isso pode ser herança da abordagem baseada nos direitos humanos, em que ao sujeito é o resultado da interação entre ele e as barreiras atitudinais e dos ambientes de convívio. A pessoa com deficiência, além dos preconceitos sociais, por conviver com serviços e espaços que lhe são inacessíveis, que dificultam a efetiva participação, pode ser vista como inapta por problemas externos. Justamente pela injustiça que se apresenta na frase anterior, o indivíduo que não é mantido no trabalho por uma deficiência física ou mental precisa ser amparado legalmente e esta convenção busca promover este entendimento.

Sobre a reabilitação profissional, no artigo 2º do citado grupo ficou determinado o seguinte:

[...] 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 adequado e progrida no mesmo, promovendo-se assim a

⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jul. 2003.

⁵⁷ *Ibidem*

integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade⁵⁸.

Nesta política fica assegurada a existência de medidas apropriadas para reabilitação profissional que contemplem todas as categorias de pessoas com deficiência, através da promoção de oportunidades de emprego para este grupo no mercado de trabalho.

Também está registrado, pela Organização Internacional do Trabalho (1983) o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores com e sem deficiência, em que o primeiro grupo precisa ser tratado sem nenhum tipo de distinção, porém ressalta-se que: “[...] medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos”.⁵⁹

Portanto, para aplicar com plenitude o princípio da igualdade, é necessário haver o tratamento desigual em situações desiguais, não sendo consideradas discriminatórias regras que tenham como finalidade a igualdade entre todos. Adotar medidas que busquem ser facilitadoras para as pessoas com deficiência é necessário à conquista e manutenção do emprego e, justamente devido a isso, não significa afrontar o princípio da igualdade, pois busca-se justamente a justiça social, isto é, a paridade de oportunidades.

Pode ser entendido que a Convenção nº 159 (OIT, 1983) tencionou os países signatários a cumprir o que havia sido acordado, como está explícito no artigo 4º, que determina:

Essa política terá como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.⁶⁰

3.4 A Proteção Legal para Contratação das Pessoas com Deficiência

No Brasil, a tentativa de proteção para contratação de pessoas com

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C159 - **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jul. 2003.

⁵⁹ *Ibidem*

⁶⁰ *Ibidem*

deficiência fica mais explícita no ano de 1991, em que o Governo Federal aprovou a Lei nº 8.213/91, a qual preceitua, no seu artigo 93, as regras a serem obedecidas pelas empresas na contratação de empregados, que devem reservar cotas para a pessoa com deficiência.

A política de cotas para a pessoa com deficiência, tem o respaldo jurídico-trabalhista, que é capaz de desempenhar o papel de transformação daquele que sofre o preconceito de ser visto como menos capaz por quem tem limitações como qualquer ser humano, mas estas não são aparentes ou precedem ou precedem a sua concepção, pelos demais, de identidade (o que é chamado de alteridade). Este é instrumento de realização do princípio da igualdade no mercado de trabalho, pois as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a contratar reabilitados e pessoas com deficiência.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, estabelece cotas mais objetivas a empresas de grande porte (que são aquelas que contam com mais de 99 funcionários):

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.⁶¹

São considerados, para enquadramento do percentual de cotas de empregados com deficiência, de acordo com a tabela constante no citado artigo, o total de empregados registrados pela empresa, englobando matriz e filiais. Entretanto, existem empregadores com entendimento equivocado que não consideram a totalidade de seu quadro funcional, ficando assim, sob a penalização imposta na legislação.⁶²

Conforme o estabelecido no parágrafo primeiro do artigo acima referido, a lei condiciona a dispensa do trabalhador reabilitado à prévia contratação de substituto

⁶¹ BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

⁶² *Ibidem*

que detenha condição semelhante, configurando, portanto, uma espécie de limitação ao direito potestativo de dispensa. Dessa forma, não cumprindo o empregador a exigência legal, é surge o dever de autuação pelo Ministério Público do Trabalho, enquanto órgão fiscalizador, através de seus fiscais e auditores.

Sendo assim, o percentual deve se referir ao número total de empregados de todos os estabelecimentos da empresa, conforme o entendimento de Gugel (2012):

O percentual da reserva (ou cota) é aplica do sobre o número de empregados do único estabelecimento ou, quando se tratar de empresa com vários estabelecimentos e com diferentes inscrições no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) sobre a soma total de empregados de todos os estabelecimentos.⁶³

No Decreto 3.298/99⁶⁴ estão estabelecidas as distinções entre deficiência temporária, deficiência permanente e incapacidade, conforme observa-se em seu artigo 3º:

Artigo 3º:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.⁶⁵

Esta lei faz parte da tentativa de inclusão no mercado de trabalho. Apesar desta lei de cotas que incentiva a contratação da Pessoa com deficiência, o impacto no mercado de trabalho precisa ser melhorado, sendo tal compreensão respaldada em Simonelli e Camarotto (2011) quando, após discorrer sobre o tema, entendem que:

⁶³ GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Ed.Saraiva, 2012.p. 426.

⁶⁴ BRASIL. Decreto N° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

⁶⁵ *Ibidem*

Embora haja um maior estímulo à contratação formal de trabalhadores com deficiência, o sistema de cotas no Brasil ainda mostra resultados tímidos, pois a grande maioria das empresas não modificou sua política de emprego após a regulamentação das cotas.⁶⁶

Ações trabalhistas que utilizam amparos legais visando proteger o direito adquirido de ingresso de Pessoa com deficiência no mercado do trabalho foram julgadas reiteradamente num mesmo sentido, formando assim pacífica jurisprudência que norteia o entendimento dos julgadores em tribunais superiores. Sobre a importância desta jurisprudência, segundo Pezzella e De Marco (2012):

Colher a jurisprudência é uma obra que se assemelha a uma busca que se faz em um mundo de fatos em que se escolhem alguns para discutir, dialogar, criticar e auxiliar na construção de caminhos que considerem o que de fato é importante, o mundo dos fatos, considerando-se os valores até o presente momento. A cultura de uma época se constrói em uma constante interpretação e reinterpretação de suas normas que, ao serem elaboradas, guardam um pé no passado e outro no futuro, respeita tradições que merecem serem mantidas, como aquelas que serão substituídas, lapidadas e aprimoradas em um mundo que se faz como um diálogo constante.⁶⁷

Nesse sentido, é importante destacar que o judiciário vem fazendo seu trabalho, aplicando a legislação, no que couber, aos casos de abusos ou arbitrariedades contra empregados com deficiência, assim como tem buscado proteger as empresas que seguem a determinação legal. Como exemplo, destacado abaixo, um dos muitos casos de despedida, onde precisou a intervenção do judiciário para fazer valer o direito, neste caso, do empregador que despediu corretamente o empregado com deficiência e, recorrendo o ex-empregado ao judiciário, foi mantida a demissão com base na legislação acima apontada, conforme o julgado que segue:

Acórdão nº 0020193-59.2017.5.04.0016 (ROT)

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA. O parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao dispor que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, estabeleceu regra que deve ser observada no caso de a empresa não ter

⁶⁶ SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto Camarotto. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: uma proposta de modelo. p. 14.

⁶⁷ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; Cristhian Magnus. **Realização dos direitos fundamentais e a jurisprudência em perspectivas históricas**. Unoesc International Legal Seminar, 4(1), p.141. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/uils/article/view/3965/1953>. Acesso em 08 ago. 2023.

atingido o percentual mínimo legal, situação em que não se encontra o reclamado, que comprovou nos autos o atendimento do percentual exigido no art. 93 da referida lei. Decisão em consonância com a atual jurisprudência do TST.

PROCESSO nº 0020193-59.2017.5.04.0016 (ROT)

RECORRENTE: F. DOS S. LUCHTEMBERG

RECORRIDO: I. U. S.A.

RELATOR: Des. ROGER BALLEJO VILLARINHO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (Brasil, 2017).⁶⁸

Importante frisar, também, caso de empregado com deficiência, despedido indevidamente, sem que a empresa comprovasse a correta substituição da vaga ao preenchimento da cota de vaga exclusiva, que chegou ao poder judiciário para amparar o direito do empregado e garantir a aplicação da lei ao caso concreto. Vejamos:

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DE TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO CONDICIONADA À CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR EM IGUAIS CONDIÇÕES. A norma inserta no art. 93 da Lei nº 8.213/91 não estabelece nenhuma forma de estabilidade no emprego, todavia impõe restrições ao direito potestativo da empregadora de despedir empregados portadores de deficiências físicas. Na hipótese, a reclamada não produziu qualquer prova quanto à contratação de substituto, em igual condição do reclamante, requisito esse previsto no parágrafo único do dispositivo legal em análise. Diante disso, impõe-se manter a decisão de origem. Apelo não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021177-67.2017.5.04.0008 ROT, em 24/09/2020, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper).⁶⁹

De se evidenciar, ainda, que no corpo do acórdão acima, a magistrada relatora que julgou o processo, reconhecendo melhor direito ao empregado, assim se manifestou nos fundamentos do acórdão:

[...]; Entretanto, quanto à alegada redução do quadro de funcionários, comungo do entendimento da magistrada de origem quando refere:

Em que pesem as alegações da reclamada, não há prova, nos autos, de que a redução do quadro de empregados na demandada garantiu o respeito aos percentuais previstos no art. 93 da Lei n. 8.213/1991, de modo que a dispensa do reclamante não tenha afetado o percentual mínimo de empregados portadores de deficiência ou reabilitados. De fato, competia à

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 5ª Turma **RECURSO ORDINÁRIO** 0021177-67.2017.5.04.0008 ROT. Porto Alegre: Relatora: Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper. 2020. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/AO9W95h_uqepSJOfoYV-1A. Acesso em: 16 ago. 2023.

⁶⁹ *Ibidem*

reclamada fazer prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, ônus do qual não se desincumbiu.

Por certo, o dispositivo legal em comento não assegura estabilidade no emprego ao trabalhador portador de deficiência física, mas confere limitações ao direito potestativo do empregador de despedir seus empregados nessas condições, ao estabelecer requisitos para que a rescisão se perfectibilize. No caso, necessária a manutenção do percentual de trabalhadores reabilitados e portadores de deficiência fixado na norma legal, além da prévia contratação de substituto do empregado dispensado, em condições semelhantes.

No caso dos autos, inexistente qualquer elemento de prova que demonstre a contratação de substituto do reclamante quando de sua despedida, encargo que cabia à reclamada, por se constituir em fato impeditivo do direito do autor. Com relação à situação verificada na presente ação, ainda, tomo como razões de decidir adicionais, os fundamentos de acórdão proferido por este Colegiado, em julgamento do qual participei, [...].⁷⁰

Assim, independentemente da vontade do empregador, a demissão injusta do empregado, por parte da empresa, demonstra que a Lei 8.213/91⁷¹ cumpre seu papel, já que limitou o direito potestativo de dispensar o empregado com deficiência sem substituto com as mesmas condições, sendo que, pelo descumprimento da norma pode ser a ação favorável ao empregado, mas há amparo de sentimentos legítimos por parte do empregador, já que o sucesso na demanda leva em consideração a legitimidade da parte demandante. Não prosperam argumentos que há vítimas indefesas e predadores cruéis como aventado ocasionalmente.

De fundamental importância ressaltar que a legislação brasileira, tendo sido signatária da Convenção 159 da OIT (1983), adotou medidas para se enquadrar nas exigências da referida convenção, ao passo que, conforme se demonstra em julgado abaixo, diferente do esposado acima, também atua na defesa dos direitos dos empregados com deficiência, o que se demonstra a seguir, através de recente julgado pela Corte Superior especializada, nosso Colendo Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. TRABALHADOR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE/PCD). REINTEGRAÇÃO.

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 5ª Turma **RECURSO ORDINÁRIO** 0021177-67.2017.5.04.0008 ROT. Porto Alegre: Relatora: Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper. 2020. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/AO9W95h_uqepSJOfoYV-1A. Acesso em: 16 ago. 2023.

⁷¹ BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ATENDIMENTO PELA EMPRESA DO PERCENTUAL EXIGIDO NO ART. 93, DA LEI 8.213/1991. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST firmou jurisprudência no sentido de que a dispensa do empregado portador de deficiência ou reabilitado sem a subsequente contratação de outro empregado em condições semelhantes somente rende ensejo à reintegração no emprego acaso a empresa não observe o percentual exigido no art. 93, § 1º da Lei nº 8.213/91. Desse modo, a decisão regional que julga procedente o pedido de reintegração de empregado portador de deficiência física, dispensado sem a contratação de empregado substituto em condições semelhantes, não obstante à empresa, na data da dispensa, atender ao percentual de cargos preenchidos com empregados reabilitados ou portadores de necessidades especiais estipulado no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, encontra-se em desconformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal Superior. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 93, da Lei 8.213/1991 e provido. Resumo: Agravo de instrumento da autora conhecido e desprovido, recurso de revista da autora não conhecido, agravo de instrumento do reclamado conhecido e parcialmente provido e recurso de revista do reclamado conhecido e provido. (ARR – 1398-17.2014.5.09.0001, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/02/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019).⁷²

É pertinente reafirmar a presente discriminação quando se trata de benefícios à população com deficiência, mas há consenso acadêmico de que não se trata de prejuízo aos demais. Há espécies de discriminação que vem justamente auxiliar em um debate já superado ao estabelecerem diferenças entre classificações e, ao mesmo tempo, rememorarem um princípio constitucional, anteriormente citado, essencial ao direito: o da igualdade.

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), no seu *caput*, é taxativo ao dizer:

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[...].⁷³

O artigo 7º, no seu inciso XXXI, da CF, é ainda mais específico ao abordar a proibição a eventuais discriminações no que tange a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Boaventura de Souza Santos é certo ao definir as causas da licitude de alguns atos discriminatórios ao escrever:

⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Acórdão**. Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 5 out. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001398&digitoTst=17&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0001&submit=Consultar>. Acesso em: 12 agos. 2023.

⁷³ *Ibidem*

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.⁷⁴

Decorre, como bem exarado, que há diferentes categorias de discriminação, que servem para distinguir o que visa meramente prejudicar do que busca justamente igualar aqueles que por ventura sejam prejudicados por alguma diferença. Celso Antônio Bandeira de Mello (1999) deixa claro que há racionalidade por trás e cuidado quando se busca beneficiar alguns em detrimento de outros:

[...] tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é adotado como critério discriminatório; de outro lado, cumpre verificar se há justificativa racional, isto é, fundamento lógico, para, à vista do traço desigualador acolhido, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade proclamada. Finalmente impende analisar se a correlação ou fundamento racional abstratamente existente é, *in concreto*, afinado com valores prestigiados no sistema normativo constitucional.⁷⁵

A discriminação pode ser lícita quando trata de dar condições para que um determinado grupo seja colocado em pé de igualdade com os demais. Se torna de fundamental importância salientar que é necessário que haja benefício a um grupo em especial e não a um indivíduo isoladamente. Na obra, de Mello (1999), “Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade”, é possível entender que a Carta Magna não foi apenas respeitada como serviu justamente de parâmetro para se estabelecer os pilares do tratamento diferenciado dado a alguns por entes públicos, pois há previsão expressa da garantia ao pleno direito ao emprego na Constituição Federal, de 1988, conforme artigo 6º:

Art. 6º São direitos sociais 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, na forma desta Constituição.⁷⁶

⁷⁴ SANTOS, Boaventura de Souza. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p.56.

⁷⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 41-42

⁷⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

O direito do trabalho, como não poderia deixar de ser, submeteu-se ao estabelecido ao exarar entendimentos como o presente na súmula 443:

Súmula nº 443 do TST
 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.⁷⁷

Importante destacar que, como é comum ao direito, o emprego de analogias ampliou o número de casos abarcados a tantos outros: casos de empregados dispensados em função de depressão grave, descoberta de câncer e até mesmo prisão foram reconhecidos como discriminatórios, mas vale salientar os casos de quem se tornou deficiente devido a acidentes de trabalho ou por aqueles que se afastaram em função de complicações decorrentes de uma deficiência. Como caso concreto, a despedida de uma empregada do Serviço Social de Comércio elucida o ponto. O mero fato da mesma ter se ausentado em função de uma cirurgia da coluna a fim de amenizar as dores crônicas advindas da sua deficiência deram ensejo ao que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu ser uma despedida imotivada justamente em função da discriminação, como demonstrado na decisão do processo nº TST-Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871:

AGRAVO.
 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 DECISÃO PROFERIDA POR ÓRGÃO COLEGIADO. INAPLICABILIDADE DO CRITÉRIO DA FUNGIBILIDADE. OJ 412/SBDI-1 do TST e do art. 265 do RITST. Trata-se de agravo em agravo de instrumento contra acórdão desta 3ª Turma, em que se negou provimento ao agravo de instrumento interposto pela Reclamada. Nos termos da OJ 412/SBDI-1 do TST e do art. 265 do RITST, é incabível agravo interno (art. 1.021 do CPC de 2015, art. 557, § 1º, do CPC de 1973) contra decisão proferida por Órgão Colegiado, uma vez que tal recurso se destina, exclusivamente, a impugnar decisão monocrática. Inaplicável, no caso, o princípio da fungibilidade ante a configuração de erro inescusável. Agravo não conhecido⁷⁸.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 13 ago. 2023.

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em:

Nos autos ressalta-se o entendimento de que, na dispensa configurou-se ato discriminatório infringindo, segundo o Ministro Maurício Godinho Delgado, as normas constitucionais sendo, portanto, inviáveis seus efeitos jurídicos. Importante notar que, além de leis específicas, há inclusão de pessoas com deficiência em outros dispositivos já estabelecidos, tornando mais concreta a proteção e a eficiência do Estado quando se trata não de ajudar, mas de proteger quem deve ser entendido apenas como mais um cidadão, com os mesmos direitos que os demais.

Esta afirmação pôde ocorrer apenas em 1999, quando a Lei nº 7.853/89 (Brasil, 1989) foi regulamentada através do Decreto nº 3.298/99⁷⁹. Esta por sua vez, tinha em seu conjunto orientações normativas, que tinham como objetivo assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. São ações que devem ser articuladas entre estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Ressalta-se o que consta no artigo 3º, da lei acima enunciada, na qual está regulamentada a convenção, nos seguintes termos:

Na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.⁸⁰

Apesar das leis que buscam amparar o ingresso das pessoas com deficiência

13 ago. 2023.

⁷⁹ BRASIL. **Decreto N° 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

⁸⁰ BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

no mundo do trabalho, dados atualizados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quando comparam a empregabilidade das pessoas com deficiência com aquelas que não a possuem, exprimem uma realidade destoante com os compromissos adotados. Os dados de 2022, colhidos da amostra em que a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas com idade superior a 2 anos. O resultado obtido na amostragem foi que:

- ✓ A taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa era de apenas 29,2%.
- ✓ A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência.
- ✓ O nível de ocupação das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%).
- ✓ Cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%. ⁸¹

Na relação entre empregador e empregado existe, em sua essência, uma subjetividade. Isso se caracteriza pela importância das vivências e experiências adquiridas no mundo do trabalho e das representações que os trabalhadores fazem desse cotidiano, enquanto sujeitos sociais com suas peculiaridades emocionais. A dimensão do trabalho no contexto social, como bem afirma Christopher Dejours⁸², é basilar à atividade humana, atendendo à satisfação de necessidades não apenas econômicas, mas também psicológico-sociais. Para a pessoa com deficiência, tal compreensão vem sendo objeto de inserção visto que a ocupação laboral vem

⁸¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20\(4%2C0%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20(4%2C0%25).). Acesso em: 18 jul. 2023.

⁸² DEJOURS, Christopher. **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo15, 2004.

sendo considerada uma importante via de inclusão social dessas pessoas na sociedade.

Estar empregado, para o cidadão, independente de ter ou não algum tipo de deficiência, significa essencialmente, estar amparado pela relação jurídica regida pelo Estado, em que são partes empregado e empregador. Em um contrato com uma latente assimetria, é cabido ao Estado a função não apenas de fiscalizador, mas de equalizador de forças (princípio este constante na noção originária do ramo trabalhista), garantindo a dignidade a quem depende da sua força de trabalho para sobreviver.

Sobre a força de trabalho, para Valdete Severo (2019), está diretamente ligada à capacidade individual, para esta estudiosa das leis trabalhistas:

A nova forma de convívio social, então determinada pela capacidade individual de ofertar seu patrimônio original (a força de trabalho), já exclui de plano todos os indivíduos que nascem sem essa possibilidade, seja por problemas físicos, mentais ou emocionais. Essas são pessoas que desde o início não foram consideradas nem serão “contabilizadas” pelo sistema de trocas, estão irremediavelmente à margem do sistema⁸³.

Desta forma, a pessoa com deficiência ainda hoje se mantém na invisibilidade situação esta ocasionada “por fatores históricos-culturais que são apontados como causadores de discriminação e exclusão” conforme preleciona Silva.⁸⁴

É necessário refletir sobre a deficiência entrelaçando-a com a inclusão e debatendo questões da diversidade em nível coletivo e individual. Isso para verificar como ocorre, num mundo dirigido por padrões de “normalidade”, a convivência entre os “diferentes” e aqueles vistos como “normais” e buscando, por fim, provocar a compreensão da lógica de inclusão-exclusão social da pessoa com deficiência e de sua relação com a lógica operante no mercado de trabalho.

Quando se trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, dentre outros aspectos, é basilar refletir sobre as práticas de gestão das organizações, especialmente daquelas que visam o lucro. Isso tanto no tocante à

⁸³ SEVERO, Valdete Souto. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 181-199, jan./jun. 2019.

⁸⁴ SILVA, Inajara Piedade – A formação de políticas públicas para pessoas com deficiência. In SONZA, Andréa Poletto; SALATINO, Alba Cristina Couto dos Santos; GEMELLI, Catia Eli; FERRARI, Greicimara Vogt; TAVARES, Olívia Pereira (org.) - **Revista plural**. ISBN 978-65-87030-77-7. Bento Gonçalves: IFRS – Instituto Federal do Rio Grande do Sul, 2023, p. 214-223.

ética e à responsabilidade social quanto na proposição de estratégias que contribuam à inclusão destes sujeitos no meio social ora em destaque. Esta reflexão é fundamentada pelo histórico no qual a pessoa com deficiência era vista apenas pelo viés desta deficiência. Tal entendimento vai ao encontro de D’Amaral (2002) que aponta o sentido negativo e excludente do termo “deficiente”, quando direcionado a quem recebe essa designação. Salutar destacar este termo por si só como sendo resultado de uma cultura fundamentada na eficácia e na capacidade de produção, estabelecendo um ideal de produção (e apenas isto, sendo ignorada a felicidade ou mesmo o bem-estar) do trabalhador equiparado às pessoas portentosas. Isso de maneira que a essência humana e a singularidade do indivíduo não têm, a priori, nenhum valor.⁸⁵

Passa a valer a medida externa que mostra a quantidade de efeitos que uma pessoa, ou uma instituição, pode produzir, sendo que caso ela não consiga esses efeitos que, dentro daquilo que é expectado, surge a qualificação de um demérito. Nesta expectativa, quem descumpre o que é estabelecido como meta passa a ser denominado como deficiente, pois vivemos numa civilização da eficiência, que é a industrial.

Para além das barreiras perceptíveis que prejudicam o acesso integral das pessoas com deficiência às esferas sociais, existe aquela que é invisível, disfarçada nas atitudes das pessoas, que colaboram para que a discriminação se perpetue. Essa é a barreira atitudinal, que culturalmente ocorre através de posturas preconceituosas e estigmatizadas.⁸⁶

No mercado de trabalho, a barreira atitudinal pode ser ultrapassada com maior facilidade pela pessoa com deficiência, como registra Gil (2002):

O processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho deve levar em conta as dificuldades que as pessoas enfrentam nesse relacionamento. É fundamental que, ao incorporar em seu quadro de funcionários um contingente de pessoas com deficiência, a empresa prepare seu público interno para recebê-las.⁸⁷

⁸⁵ D’AMARAL, Tereza Costa. Introdução. In: IBDD - Instituto de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência [coord.]. Sem Limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: SENAC, 2002. p.11. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/0005711060.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 ago. 2023.

⁸⁶ SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano 12, mar./abr. 2009, p. 10-16.

⁸⁷ GIL, Marta(coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. p.26. São Paulo: Instituto Ethos 2002.

É fundamental que as empresas, ao contratar pessoas com deficiência, busquem entender a existências dos tipos de deficiência e buscar alocar o contratado, dentro de suas capacidades, em funções que mais se enquadrem a sua limitação, isso para que não seja feita a exclusão do funcionário. Esta medida também irá contribuir para que não haja alocação em uma posição na qual não haverá rendimento suficiente à deficiência, gerando a insatisfação não apenas dos colegas e dos superiores, mas do próprio empregado com o seu rendimento ⁸⁸.

Não pode ser desconsiderado o preparo do local de trabalho para receber as pessoas com deficiência. Nesta perspectiva, os autores acima citados registram que:

Não devemos apenas contratar o profissional com deficiência, mas também preparar o local de trabalho. A empresa precisa criar formas para que uma pessoa com deficiência possa exercer sua atividade sem que suas limitações sejam empecilho, portanto faz-se necessário um estudo das diferentes formas de deficiência e um estudo de quais cargos na empresa pode se alocar as pessoas.⁸⁹

A política de cotas consta, também, na Lei nº 8.112/90⁹⁰, que por sua vez garante às pessoas com deficiência o direito de realizar inscrição em concurso público desde que as atribuições referentes ao cargo sejam compatíveis com a deficiência, com o reserva de 20% do total das vagas oferecidas nos concursos federais, sendo aplicado o mesmo percentual de reserva aplicado a vagas cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores.

Porém, apesar da lei se referir a União, existem iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais, que buscam também se enquadrar no estabelecido não por mera bondade, mas para satisfazer as demandas de uma sociedade cada vez mais atenta à inclusão e a acessibilidade, palavras que, pela luta de muitos, estão mais presentes no cotidiano e pautam a impressão de muitos a respeito de lugares, instituições e pessoas.

⁸⁸ FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo. Revista Acadêmica Osvaldo Cruz. 2014. p. 05. Disponível em:

https://oswaldocruz.br/revista_academica/content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf. Acesso em: 11 ago. 2023.

⁸⁹ *Ibidem*

⁹⁰ BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, autarquias e das fundações públicas federais**. Brasília, 1990.

3.5 O direito à Acessibilidade, Adaptação e Segurança no Ambiente de Trabalho

No Guia para as Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que faz parte do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, uma iniciativa da ONU para engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, está que empresas, além de promoverem inclusão total e medidas de acessibilidade, devem ter em mente que, em certos casos, adaptações/acomodações individualizadas podem ser necessárias para auxiliar a inclusão.

O cumprimento efetivo desta normativa atende ao que consta na Convenção 159 da OIT, 1983, quando registra que é preciso haver “medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da ‘participação plena’ das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento, assim como de ‘igualdade’⁹¹ . Portanto, existem orientações normativas para adaptação do ambiente quando for realizada a contratação de uma pessoa com deficiência.

Para que a pessoa com deficiência possa exercer suas atividades, é necessário haver a preparação do local de trabalho, que envolve providências físicas, educacionais e sociais. As físicas precisam seguir as normas da NBR 9050 que trata da acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos. Algumas orientações desta norma são da sinalização horizontal e vertical, tamanho dos banheiros, características dos pisos, espaço de circulação adequado para uma cadeira de rodas, informações em braile, estacionamentos acessíveis, rampas de acesso, dentre outros. Note-se aqui a adoção de parâmetros dimensionais tornando, tanto quanto possível, os ambientes mais parecidos em detalhes que podem não apenas facilitar, mas possibilitar a locomoção de pessoas com deficiência em diversos ambientes.

A acessibilidade da pessoa com deficiência também consta no Decreto nº 6.949/09⁹², que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas

⁹¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 2. ed. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

⁹² BRASIL. Decreto Nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em

com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Dentre os princípios da presente Convenção estão:

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não-discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; [...].⁹³

Buscando em Moraes⁹⁴, falar sobre a importância de haver estas normativas, pode ser percebido que, via de regra, aquelas pessoas que têm maiores dificuldades em executar atividades nos ambientes, principalmente as pessoas com deficiência, acabam ficando à margem da sociedade. Isso porque o ambiente possui o papel fundamental na sociedade, o de facilitar ou, como infelizmente é possível presenciar cotidianamente, de impedir a realização das tarefas quotidianas dos cidadãos. Quando um espaço é projetado para receber estas pessoas, este passa a ser acessível, garantindo o direito de igualdade sem nenhuma forma de discriminação, o que está estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

Os espaços acessíveis livres beneficiam a todos, não somente as pessoas com deficiência e isso passa a ser um ganho para a sociedade. Porém, para além da adaptação do ambiente, é importante haver treinamento dos chefes e colegas. Para Carvalho-Freitas (2009), através da implementação de ações que sensibilizem e adequem as práticas de Recursos Humanos, o resultado é que:

[...] aumenta-se a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho precisa ser acessível a todos. Essas correlações reafirmam o pressuposto de que a maior ou menor adequação de práticas de gestão de pessoas com deficiência (sensibilização e práticas de RH) modifica a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência, pois têm uma relação direta com a forma como as pessoas concebem a deficiência na empresa, no caso específico, com a presença da concepção baseada na inclusão.⁹⁵

No processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho precisam ser levadas em conta as dificuldades que as pessoas enfrentam nesse

30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

⁹³ *Ibidem*

⁹⁴ MORAES, Miguel Correa. **Acessibilidade no Brasil**: Análise da NBR 9050. Dissertação. (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo). Universidade Federal de Santa Catarina. 2007. p.18.

⁹⁵ CARVALHO-FREITAS, Maria Nilvana. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 135. jun. 2009.

relacionamento e isso é natural. Através do aumento do número de pessoas com deficiência na empresa, os demais trabalhadores estarão melhor preparados para este convívio. Na Lei Brasileira Inclusão da Pessoa com Deficiência, mais especificamente no seu artigo 37, está que a pessoa com deficiência tem garantida de igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

No artigo 611-B, da Constituição Federal de 1988, consta que o trabalhador tem o direito a “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”. Sendo assim, para que a pessoa com deficiência possa usufruir deste direito, é necessário haver adaptações de equipamentos de proteção, dentre outras medidas. Buscando tal garantia, a Portaria 877/18⁹⁶, alterou a alínea “I” do item 6.8.1 e incluiu o item 6.9.3.2 na Norma Regulamentadora n.º 06 - Equipamento de Proteção Individual – EPI, onde consta:

I) promover adaptação do EPI detentor de Certificado de Aprovação para pessoas com deficiência [...] 6.9.3.2 A adaptação do Equipamento de Proteção Individual para uso pela pessoa com deficiência feita pelo fabricante ou importador detentor do Certificado de Aprovação não invalida o certificado já emitido, sendo desnecessária a emissão de novo CA.⁹⁷

Estas alterações foram necessárias para que possam ser cumpridas normativas constantes na CLT que são voltadas à matéria de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais têm como mote velar por este bem jurídico, o que é feito nos artigos 155, 157, 158 e 159 da Consolidação da Leis do Trabalho (1943). Conforme o primeiro dentro os citados:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200; [...] II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; [...] III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.⁹⁸

⁹⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro, Portaria nº 877, de 24 de outubro de 2018.

Altera a alínea “I” do item 6.8.1 e inclui o item 6.9.3.2 na Norma Regulamentadora n.º 06 - Equipamento de Proteção Individual - EPI.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio

Na avaliação dos juízes do trabalho do Tribunal da 4ª Região do Trabalho Fabíola Schivitz Dornelles, Luciana Caringi Xavier e Luiz Antonio Colussi⁹⁹ sobre o artigo 155, a competência legal de fiscalizar e fazer cumprir a legislação e orientar as empresas a respeito desta importante tarefa, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, entretanto há a possibilidade deste podem delegar este serviço a outros órgãos públicos.¹⁰⁰ Destaca-se que este trabalho é executado pelos auditores fiscais do trabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (1943):

Art. 156 [...]

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; [...]

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; [...]

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; [...]

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. [...].¹⁰¹

Os magistrados acima citados consideram que a integridade do meio ambiente laboral é orientada pelo citado artigo, que instrumentaliza a orientação constitucional preceituada no artigo 225 da Constituição Federal. Destaque-se, oportunamente, que a responsabilidade da empresa é muito grande quando se trata da saúde do trabalhador. É a ela que cabe, por força de lei, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados a seguir as regras de proteção, adotar as medidas que lhes foram determinadas e facilitar a atuação dos auditores fiscais do trabalho. Regras essas, constantes também no artigo 158, que dispõem sobre as obrigações de cada trabalhador no que se refere à sua segurança.

Verifica-se assim que, ao contrário do que muitos pensam, o empregado não

de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

⁹⁹ MACHADO, Fabíola Schivitz Dornelles; XAVIER, Luciana Caringi, COLUSSI, Luiz Antonio. **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. 3.ed. São Paulo: LTr Editora LTDA. 2018. p.162.

¹⁰⁰ MACHADO, Fabíola Schivitz Dornelles; XAVIER, Luciana Caringi, COLUSSI, Luiz Antonio. **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. 3.ed. São Paulo: LTr Editora LTDA. 2018. p.162.

¹⁰¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

está descompromissado ou desobrigado com a sua segurança, devendo sempre observar as normas de segurança e de medicina do trabalho, colaborando então com a empresa nesta questão uma vez que a sua integridade é responsabilidade de todos. Ressalta-se por fim que o descumprimento do anteriormente estabelecido, por parte do empregado, constitui ato faltoso e, portanto, passivo de punição. Conforme está registrado na Constituição Federal (1988).

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. [...] § 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho. § 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações. [...].¹⁰²

3.6 O acolhimento ao trabalhador com deficiência pela empresa

Ao contratar uma pessoa com deficiência, a empresa estará trazendo para o convívio dos demais trabalhadores a diversidade. A aceitação das diferenças é o preceito para o combate ao preconceito e para o reconhecimento do dever de tratar com igualdade de oportunidade todas as pessoas, o que às vezes é esquecido ou ignorado por muitos, mas a materialização do diferente ao invés da sua concepção meramente no campo teórico trata de corrigir. Os empresários que cultivam esta atitude demonstram a postura ética a ser adotada no mercado de trabalho como valor e prática nos negócios, constituindo-se cada vez mais não em seres superiores, mas de padrão do que se entende por civilidade.

Estas posturas são incentivadoras para que os programas corporativos de valorização da diversidade sejam, paulatinamente, introduzidos nas organizações como algo positivo de integração social. Quando uma sociedade é marcada por discrepâncias profundas de oportunidades fica cada vez mais latente a importância de criar uma realidade social inclusiva e oportunizar a inserção de pessoas em espaços de trabalho, sendo esta uma atitude que pode diminuir a realidade presente atualmente.

Na construção de uma sociedade justa para todos, as empresas precisam de

¹⁰² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

orientação para compreender os princípios do paradigma da inclusão. O empresário que preza pela inclusão possui uma visão equivocada de respeito pela pessoa com deficiência. É aquele que já perdeu a prática de buscar o padrão visto como “normal” para contratar. Este modelo de normalidade precisa ser questionado e é necessário haver alteração nas estruturas humanas, físicas e técnicas da empresa, a fim de que esta se torne capaz de acolher aqueles que compõem a diversidade humana e todas as diferenças que distinguem uma pessoa da outra em um âmbito ainda mais desprezível em tempos onde existem máquinas e ferramentas que eliminam diferenças entre o referenciado como normal e o que foge desta rasa concepção. A empresa, ao incrementar a diversidade com a inclusão de uma pessoa com deficiência, está buscando promover a igualdade de chances para que ela possa desenvolver seus potenciais, assim como os demais trabalhadores. Esta oportunidade é facilitadora do acesso aos bens da sociedade (educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc).¹⁰³

Porém com a inclusão da pessoa com deficiência deve vir junto as condições de interação com os demais trabalhadores da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento, pois incluir um cidadão não é apenas fazer constar o seu nome no quadro de funcionários, mas inseri-lo no cotidiano de todos os anteriormente citados. Sendo assim, não basta somente contratar estas pessoas, mas também é fundamental oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa. Porém, é importante registrar que:

Como qualquer outro funcionário, o desempenho do profissional portador de deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Essa avaliação deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa.¹⁰⁴

Ribas (2003), indica que o despreparo das empresas na alocação do funcionário com deficiência gera ainda mais estigmas e preconceitos, dificultando,

¹⁰³ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação.** Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano 12, mar./abr. 2009, p. 10-16.

¹⁰⁴ INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** 2002. p.11.

com maior intensidade, o processo de inclusão desse sujeito. É importante que as empresas ofereçam a possibilidade para que a pessoa com deficiência possa desenvolver seus talentos e permanecer na empresa. Assim, pode ser concluído que, quando há a contratação apenas para cumprir as leis vigentes, sem haver um preparo prévio para recepção de alguém que demanda adaptações, acaba se concretizando o prejuízo ao futuro deste sujeito e ao ambiente laboral de um estabelecimento, acarretando em perda para todos.¹⁰⁵

Neste sentido, as empresas precisam dar especial atenção ao valor social do trabalho, para que o trabalhador conquiste sua subsistência com dignidade através de sua força de trabalho a fim de se desenvolver livremente tornando-se pleno. Tal compreensão vai ao encontro de Rozi Engelke (2014), que, nas suas palavras exprime a ideia quando diz que:

As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). Nesse diapasão, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, e todos atributos ínsitos a qualquer empregado. É a mudança do pensamento do mero assistencialismo, para a criação de oportunidades de eficaz inclusão dos deficientes na vida social.¹⁰⁶

Porém, é fundamental que a pessoa com deficiência seja vista não apenas levando em conta as limitações existentes desencadeadas pela deficiência, mas que seja percebida a sua capacidade de trabalho. Sobre o paradigma da inclusão, Lorentz¹⁰⁷ compreende que o princípio dessa fase significa realizar os processos de adaptação e readaptação em paralelo com a inclusão na sociedade. A autora se refere que, assim como deve ocorrer no processo educativo, em que os educandos com deficiência devem receber uma educação inclusiva em escolas regulares de ensino, juntamente com outros educandos sem deficiência, o mesmo ocorre com relação ao trabalho. O preparo dos trabalhadores com deficiência deve ser realizado

¹⁰⁵ INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. 2002. p.11.

¹⁰⁶ ENGELKE, Rozi. **Princípio da Igualdade - Pessoas Portadoras de Deficiência**. In. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região – nº 08-2014. p. 49. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186351/2014_engelke_rozi_principio_igualdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 ago. 2023.

¹⁰⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2006. p.30-31.

em conjunto com outros empregados sem deficiência, e não de forma segregada, em grupos separados dos demais como ocorria em outras épocas, que resultou na realidade que se busca combater atualmente.

Não se pode dizer que não houve preocupação estatal no tocante à discriminação ilícita. Fora o dito até este ponto, fez-se presente a intervenção no âmbito trabalhista por meio da Lei 13.467/2017, (2017), que alterou disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas. O artigo 611-B, parágrafo XXII, do referido dispositivo, estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Já seria plenamente possível depreender a vedação desta prática através de outros dispositivos, mas a inclusão é importante ainda assim por demonstrar que a justiça trabalhista se volta, também, à inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral ao incluí-la não mais com analogias, mas explicitamente, na Consolidação das Leis Trabalhistas. A prioridade processual, direito adquirido pela Lei 12.008/09¹⁰⁸, foi outro passo do direito do trabalho brasileiro em direção às pessoas com deficiência, sendo também acolhida na Justiça do Trabalho.

Lembrando que, assim como as pessoas que não têm deficiências possuem suas vocações, aquelas que a tem também possuem e, para que talentos não sejam desperdiçados, é preciso que a empresa tenha um olhar inclusivo para todos afim de se formar um corpo de funcionários diverso não só em aptidões, mas em pensamentos, histórias e corpos. Sendo assim, é importante superar o viés assistencialista e caridoso, excludente por si só, para possibilitar a inclusão efetiva destes sujeitos no mercado de trabalho.

¹⁰⁸ BRASIL. **Lei Nº 12.008, de 28 de julho de 2009**. Altera os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, e acrescenta o art. 69-A à Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, a fim de estender a prioridade na tramitação de procedimentos judiciais e administrativos às pessoas que especifica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12008.htm. Acesso em: 20 jul. 2023.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho constitui um dos principais instrumentos de afirmação de todos os demais direitos das pessoas com ou sem deficiência. Por meio do emprego, é possível que se alcance não apenas inclusão econômica mas, principalmente, a inclusão social, o que torna o trabalho indispensável à promoção da dignidade humana. Para as pessoas com deficiência, o acesso a este direito passa por barreiras, tanto atitudinais quanto arquitetônicas. Romper tais barreiras e garantir o pleno acesso aos postos de trabalho para as pessoas com deficiência é necessário, sendo imperioso normas e leis que possam preservar direitos que, como afirmado ao longo do texto, trata-se de dever do Estado e da Sociedade.

Conforme observado, o ordenamento jurídico brasileiro vem buscando assegurar às pessoas com deficiência diversos direitos que historicamente haviam sido negados, sendo considerado um dos sistemas de proteção mais avançados do mundo. Isso é resultado do tratamento dado à legislação pátria, em que foram necessárias alterações paradigmáticas ao longo da história para assim auxiliar estas pessoas a serem sujeitos protagonistas do seu próprio destino através do exercício de uma profissão digna.

Para a conservação nos postos de trabalho, o direito brasileiro estabelece ao empregador uma limitação ao seu direito de despedir o trabalhador com deficiência, condicionando a dispensa à contratação de outro empregado que se adeque nos critérios impostos por força legal. Porém, o uso de normativas e leis para impor a inclusão e permanência de um empregado nas empresas, pela possibilidade de estas serem punidas, é uma alternativa não produtora uma vez que o ambiente deste trabalhador pode passar a ser hostil a partir da concepção de que o mesmo é menos capaz e não alguém com aptidões iguais para o cargo ocupado.

Portanto, a inclusão da pessoa com deficiência na empresa, apenas por imposição estatal, não deve ser o caminho escolhido para que um país resolva o problema de aceitação deste grupo, pois o ambiente de trabalho não será acolhedor e isso nenhum trabalhador é merecedor. As leis somente funcionarão quando existirem políticas públicas que criem condições favoráveis para as empresas e os colegas de trabalho aceitarem de bom grado a participação da pessoa com deficiência no mesmo ambiente.

Também é importante verificar o efetivo cumprimento das medidas tomadas

pelo Brasil para buscar cumprir a finalidade da Convenção de Nova York e garantir a existência de medidas adaptativas adequadas ao alcance das pessoas com qualquer tipo de deficiência, promovendo oportunidades de emprego para estas no mercado regular de trabalho. A efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho demanda que ações educativas sejam realizadas tanto com os empresários quanto com os empregados que receberão alguém que também precisa trabalhar, mas que a deficiência impõe limitações. Isso porque as empresas podem ser beneficiadas pelas pessoas com deficiência quando passarem a entender as contribuições e potenciais destes sujeitos. Ademais, ao fazer a contratação da pessoa com deficiência, também é possível a conversão em vantagem comercial para a empresa e um impacto positivo na sua reputação e posição na sociedade.

As leis protetivas para o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram criadas com o papel de gerar oportunidades onde antes não havia. Porém, é importante que outras medidas sejam elaboradas para superar os obstáculos presentes, sendo necessária a atuação com foco em problemas específicos que ocorrem antes da inserção no trabalho como, por exemplo, a adequação dos espaços físicos para a acessibilidade, ações de preparo dos demais funcionários para que possam receber o trabalhador com deficiência e outras medidas para de acolhimento.

Para finalizar, é importante que outros trabalhos sejam realizados nesta temática, visto que integrar a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho ainda é algo preciso para que esta seja vista de forma que facilite a inclusão deste e outros sujeitos que venham a exercer ofícios na instituição posteriormente, impedindo que as poucas vagas ocupadas sejam vistas como um favor ao invés da legítima inserção neste espaço social. Isso prejudicará o reconhecimento profissional destas pessoas, sendo contraproducente. Portanto, através de futuras pesquisas frutos de seu tempo, haverá a contribuição para o preenchimento de lacunas referentes ao tema tão pouco abordado pelos pesquisadores.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** 07 jul. 2023 (Estatística Irene Gomes) Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20\(4%2C0%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20(4%2C0%25).). Acesso em: 18 jul. 2023.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050:** acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 2. ed. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** São Paulo: Malheiros, 2011.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (coord.) **Trabalho e Igualdade:** tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livro do Advogado, 2012. p. 35-53.

BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ.** Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 266, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Brasília: Presidência da República, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

D'AMARAL, Tereza Costa. Introdução. In: IBDD - Instituto de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência [coord.]. **Sem Limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC, 2002. p.11. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/0005711060.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20129%2C%20DE%20E%20EMPREGO%20DE%20PESSOAS%20DEFICIENTES. Acesso em: 08 de ago. 2023

BRASIL. **Decreto Nº 914, de 06 de setembro de 1993**. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 08 de ago. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 03 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5296&ano=2004&ato=e93UTVq5keRpWT529#:~:text=REGULAMENTA%20AS%20LEIS%20N%C2%BAS%2010.048,MOBILIDADE%20REDUZIDA%2C%20E%20D%C3%81%20OUTRAS>. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 12, de 17 de outubro de 1978**. Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-

78.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2012%2C%20DE%2017%20DE%20OUTUBRO%20DE%201978.&text=Assegura%20aos%20Deficientes%20a%20melhoria%20de%20sua%20condi%C3%A7%C3%A3o%20social%20e%20econ%C3%B4mica. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 10.098/98.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 03 ago. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 10.048, de 08 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em: 19 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 12.008, de 28 de julho de 2009.** Altera os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, e acrescenta o art. 69-A à Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, a fim de estender a prioridade na tramitação de procedimentos judiciais e administrativos às pessoas que especifica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12008.htm. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 jul. 2023.

BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/acao-a-informacao/lgpd>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 5ª Turma **RECURSO ORDINÁRIO** 0021177-67.2017.5.04.0008 ROT. Porto Alegre: Relatora: Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper. 2020. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/AO9W95h_uqepSJOfoYV-1A. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-geral da República. **RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.307.386/RS**. Brasília: Relatora: Ministra Carmem Lucia. 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/ferramentas-de-busca-que-permitem-acesso-a-acoes-criminais-e-trabalhistas-pela-consulta-de-dados-pessoais-fere-a-lgpd>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-geral da República. **Ferramentas de busca que permitem acesso a ações criminais e trabalhistas pela consulta de dados pessoais ferem a LGPD**. Brasília. MPF. 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/ferramentas-de-busca-que-permitem-acesso-a-acoes-criminais-e-trabalhistas-pela-consulta-de-dados-pessoais-fere-a-lgpd>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro, Portaria nº 877, de 24 de outubro de 2018. **Altera a alínea “I” do item 6.8.1 e inclui o item 6.9.3.2 na Norma Regulamentadora n.º 06 - Equipamento de Proteção Individual - EPI**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2018/portaria_mtb_877_altera_nr_06_repub.pdf. Acesso em: 04. ago. 2023.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em 12 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 13 ago. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo Nº TST-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871**. Recorrente: E. C. RIGUEZ. Relator: Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado, 29 ago. 2022. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/dispensa-de-trabalhadora-com-nanismo-%C3%A9-considerada-discriminat%C3%B3ria>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Acórdão**. Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 5 out. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001398&digitoTst=17&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0001&submit=Consultar>. Acesso em: 12 agos. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário Trabalhista. **Acórdão: XXXXX-59.2017.5.04.0016(ROT)**. Recorrente: F. dos S. Luchtemberg. Recorrido: Itau Unibanco S.A.. Relator: Des. Roger Ballejo Villarinho, 5 abr. 2017. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho, Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/783976630/inteiro-teor-783976640>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BREVE história das constituições: o caminho percorrido pelo Brasil até 1988. **Portal Gov.br**, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/constituicao-30-anos/textos/breve-historia-das-constituicoes-o-caminho-percorrido-pelo-brasil-ate-1988#:~:text=A%20principal%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o,dos%20Deputados%20e%20do%20Politize!> Acesso: 03 de jul. de 2023.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nilvana. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FXGvnD8wLQXP67fdng5my3j/?format=pdf>. Acesso em 18 ago. 2023.

DEJOURS, Christopher. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo15, 2004.

DEFICIÊNCIA. *In*: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Curitiba: Editora Positivo, 2004, p. 2120.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. Orientadora: Profª. Drª. Elaine Di Diego Antunes. 2006. 199f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/0005711060.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. O Direito do Trabalho e a Teoria das Vulnerabilidades Laborais. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba: TRT-9ª Região, V. 10 n.103 . Set.21. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196835/2021_dorneles_leandro_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 jul. 2023.

ENGELKE, Rozi. Princípio da Igualdade - Pessoas Portadoras de Deficiência. In: **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região** – nº 08-2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186351/2014_engelke_rozi_principio_igualdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 ago. 2023.

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo. **Revista Acadêmica Osvaldo Cruz**. 2014. Disponível em: https://oswaldocruz.br/revista_academica/content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf Acesso em: 11 ago. 2023.

GIL, Marta(coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos 2002. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em 10 ago. 2023.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Ed.Saraiva, 2012.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. 2002.p. 26. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20\(4%2C0%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20(4%2C0%25).). Acesso em: 18 jul. 2023.

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

LEMOS. Rafael Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/ril_v54_n214.pdf. Acesso em 10 ago. 2023.

LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glaco Salomão (Coord.). Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012. p.85

LIMA, Michelle Pinto; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXKjV9YTC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01 ago. 2023.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2006.

MACHADO, Fabiola Schivitz Dornelles; XAVIER, Luciana Caringi, COLUSSI, Luiz Antonio. **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. 3.ed. São Paulo: LTr Editora LTDA. 2018. p.162.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Igualdade.pdf. Acesso em: 14 ago.2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 36. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. O Novo Direito Privado e a Proteção dos Vulneráveis. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2014.

MORAES, Miguel Correa. **Acessibilidade no Brasil: Análise da NBR 9050**.Dissertação. (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo). Universidade Federal de Santa Catarina. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02 jul. 2003.

ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**.

Resolução 30/84. Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, 06 de dezembro de 1975. <https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/#portadora>. Acesso em: 18 jul. 2023.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 . Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-1948.pdf/view>. Acesso em: 09 mai. 2023.

ONU. **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf. Acesso em: 18 ago. 2023.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser. **O poder do jogo na publicidade e a eficácia jurídica na defesa do consumidor**: um estudo de caso. Tese (Doutorado em

Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2002.

Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/75680/D%20-%20T%20-%20MARIACRISTINACERESERPEZZELLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Acesso em 08 jul. 2023.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; Cristhian Magnus. **Realização dos direitos fundamentais e a jurisprudência em perspectivas históricas**. Unoesc International Legal Seminar, 4(1), 133–150. Disponível em:

<https://periodicos.unoesc.edu.br/uils/article/view/3965/1953>. Acesso em 08 ago. 2023.

PIZZANI, Luciana et al. **A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento**. Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, v. 10, n. 1, p. 53-66, jul./dez. 2012. Disponível em:

https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf_28. Acesso em: 03 agos. 2023

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RÜSEN, Jörn. **Reconstrução do Passado** – Teoria da História II: Os princípios da pesquisa histórica. Brasília: Editora da UnB, 2007.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência? (2013)**. 2014. Disponível em: <http://www.tjes.jus.br/wp-content/uploads/Como-chamar-as-pessoas-com-defici%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano 12, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SEVERO, Valdete Souto. Reforma trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 181-199, jan./jun. 2019.

SILVA, Inajara Piedade – A formação de políticas públicas para pessoas com deficiência. In SONZA, Andréa Poletto; SALATINO, Alba Cristina Couto dos Santos; GEMELLI, Catia Eli; FERRARI, Greicimara Vogt; TAVARES, Olívia Pereira (org.) - **Revista plural**. ISBN 978-65-87030-77-7. Bento Gonçalves: IFRS – Instituto Federal do Rio Grande do Sul, 2023, p. 214-223.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto Camarotto. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: uma proposta de modelo. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/gp/a/3R3mBKZCNhbRvKB88GXFGbf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 12 jul. 2023.

SOUZA, Rodrigo Trindade. **CLT Comentada pelos Juizes do Trabalho da 4ª Região**. 3.ed. São Paulo: LTr Editora LTDA. 2018. p.476.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTR, 1998. 338p.