

II Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região - Escola
Judicial

Luisa

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Belo Horizonte

2024

Luisa

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Monografia apresentada ao II Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região - Escola Judicial.

Orientador: Prof. Dr. C

Belo Horizonte

2024

Luisa

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Monografia apresentada ao II Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região - Escola Judicial.

Prof. Dr. C. (Orientador)

Prof. **xx xxxxxxxxxxxxxxxx- xxxx** (Banca Examinadora)

Prof. **xx xxxxxxxxxxxxxxxx- xxxx** (Banca Examinadora)

Belo Horizonte

“Cidadania não combina com desigualdade. República não combina com preconceito. Democracia não combina com discriminação [...] não seria verdadeiramente democrática a leitura superficial e preconceituosa da Constituição, nem seria verdadeiramente cidadão o leitor que não lhe rebuscasse a alma, apregoando o discurso fácil dos igualados superiormente em nossa história feita pelas mãos calejadas dos discriminados.”

(Cármem Lúcia Antunes Rocha)

RESUMO

Vigora no Brasil um arcabouço legislativo amplo e protetivo, nacional e internacional, que assegura o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. Entretanto, ainda há um número expressivo de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Sendo assim, a presente pesquisa tem como principal objetivo identificar e explicar as razões pelas quais as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para acessar e se manter no mercado de trabalho brasileiro, mesmo com a ampla proteção legal existente. Para alcançar esse objetivo foi realizada uma análise teórica, bebendo de fontes acadêmicas de diversas esferas, como as jurídicas e históricas. No segundo capítulo, foi definido qual a nomenclatura mais adequada para se referir à pessoa com deficiência e a importância da efetivação do direito ao trabalho em suas vidas. No terceiro capítulo, foi realizada uma análise sobre as normas internacionais e nacionais que versam sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Nas discussões finais, foram expostas e analisadas as barreiras que dificultam o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; direito ao trabalho; mercado de trabalho; inclusão.

ABSTRACT

In Brazil, there is a wide and protective legislative framework, national and international, which ensures the fundamental right to work for people with disabilities. However, there's still a significant number of persons with disabilities who are not included in the labor market. Therefore, the main objective of this research is to identify and explain the reasons why persons with disabilities face difficulties in accessing and remaining in the Brazilian labor market, even with the wide existing legal protection. To achieve this objective, a theoretical analysis was carried out, with academic sources from different spheres, such as legal and historical ones. In the second chapter, the most appropriate nomenclature was defined to refer to persons with disabilities and the importance of allow them the right to work. In the third chapter, an analysis was carried out on the international and national norms that deal with the right to work for persons with disabilities. In the final discussions, the barriers that hinder access to the labor market for persons with disabilities were exposed and analyzed.

Keywords: person with disability; right to work; job market; inclusion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PcD	Pessoa com Deficiência
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OMS	Organização Mundial da Saúde
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF/1988	Constituição Federal de 1988
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
BPC	Benefício de Prestação Continuada
MEC	Ministério da Educação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO	10
2.1	A Evolução da Nomenclatura	10
2.2	Caracterização da Pessoa com Deficiência Segundo a Ordem Jurídica.....	13
2.3	A Diversidade da Deficiência.....	14
2.4	A importância da Efetivação do Direito ao trabalho para a Pessoa com Deficiência	16
3	NORMAS DE PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	18
3.1	Ordenamento Internacional	18
3.2	Ordenamento Nacional	22
3.2.1	<i>Os direitos da Pessoa com Deficiência na Constituição Federal de 1988.....</i>	<i>22</i>
3.2.2	<i>Os Direitos da Pessoa com Deficiência na Consolidação das Leis Trabalhistas</i>	<i>24</i>
3.2.3	<i>O Estatuto da Pessoa com Deficiência</i>	<i>25</i>
3.2.4	<i>Reserva Legal de Vagas para as Pessoa com Deficiência</i>	<i>25</i>
4	DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	27
4.1	Acessibilidade.....	28
4.2	Barreiras Atitudinais.....	30
4.3	Preferência pelo Benefício.....	31
4.4	Educação e Qualificação Profissional.....	32
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

Vigora no Brasil um arcabouço legislativo amplo e protetivo, nacional e internacional, que assegura o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. Entretanto, a existência de leis não implica em uma medida segura para garantir o acesso, a inserção e a permanência da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, pois, na prática, ainda existem fatores que dificultam a eficiência de medidas de inclusão deste grupo.

No Brasil, há números significativos de PcD que buscam condições adequadas para viver com dignidade, a qual envolve, dentre outros fatores, o acesso ao mercado de trabalho, visto que este desempenha um papel crucial na conquista da autonomia do indivíduo. Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo buscar o embasamento para a compreensão e reflexão acerca da PcD, da relevância da inclusão desse grupo no mercado de trabalho e das normas jurídicas que amparam sua empregabilidade. Além disso, também colabora com a identificação das possíveis razões pelas quais as PcD enfrentam dificuldades para acessar e se manter no mercado de trabalho brasileiro, mesmo com a ampla proteção legal existente. Assim, utilizou-se a pesquisa bibliográfica a partir da legislação brasileira e o desenvolvimento teóricos sobre o direito fundamental ao trabalho da PcD, sobretudo os que trazem apontamentos a respeito da inserção laboral desse grupo. Ademais, também foram utilizados como referência artigos, livros e revistas científicas sobre o assunto abordado.

No capítulo segundo, foram analisadas as terminologias mais utilizadas para se referir às PcD com o intuito de identificar a terminologia adequada, bem como as caracterizações, conforme a ordem jurídica, que apontam quais indivíduos podem ser enquadrados no grupo de PcD para fins de gozo dos direitos e garantias legais. Além disso, abordou-se a importância da efetivação do direito desse grupo ao trabalho.

No capítulo terceiro, foram examinadas normas internacionais que visam a proteção do direito ao trabalho da PcD, as quais influenciaram as legislações domésticas de todo o mundo, inclusive a brasileira. Abordou-se também as normas nacionais.

Por fim, buscou-se identificar os principais entraves que ainda dificultam a inclusão da PcD no mercado de trabalho, com o intuito de colaborar com a compreensão e reflexão acerca do tema proposto.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) reconhece o direito ao trabalho como direito fundamental, sendo considerado o principal meio de se assegurar uma vida digna a todas as pessoas (BRASIL, 1988). O direito ao trabalho representa fonte de sobrevivência e promoção da dignidade humana, ligando-se ao direito à vida, já que sem trabalho não é possível proporcionar uma vida digna para si e para seus familiares.

Apesar disso, o Brasil ainda possui um significativo número de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Segundo o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, “as pessoas com deficiência constituem a maior minoria do mundo”. Além do mais, ninguém está imune de se tornar uma PcD, segundo Silva (2013):

Todos os anos, milhares de pessoas somam-se as estatísticas ao se envolverem em acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito, ao sofrerem alguma violência ou, ainda, ao não receberem o devido tratamento médico ou ambulatorial.

No Brasil, os resultados apresentados pelo Censo Demográfico, realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), revelaram que 23,9% da população nacional possui alguma deficiência, essa porcentagem representa aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (OLIVEIRA, 2012).

Diante disso, entende-se que definir a nomenclatura mais adequada para se referir a essa pessoas, bem como esclarecer quem pode ser considerada PcD para fins de gozo dos direitos e garantias legais, são aspectos importantes para contribuir na efetivação do direito fundamental ao trabalho para a PcD.

2.1 A Evolução da Nomenclatura

Como mencionado anteriormente, a questão da nomenclatura é fundamental, visto que, a maioria dos indivíduos tendem a atribuir nomes de conotação negativa ao grupo de PcD. Ao

longo da história, frequentemente as expressões usadas para se referir e definir PcD foram ofensivas, causando sentimento de baixa autoestima tanto ao PcD, quanto aos seus responsáveis, pois na maioria dos casos recebiam a denominação de coisas, animais, ou de quase-pessoas.

Na Grécia, por exemplo, eram chamados de monstros, bestiais, doentes, disformes, de anormais, degenerados e também de indivíduos inferiores. Em Roma eram conhecidos como cretinos, loucos, aleijados, dementes, cegos, surdos, mancos, paralíticos, inválidos e mongoloides (LORENTZ, 2016).

Atualmente, algumas expressões estigmatizantes ainda utilizadas, aparentemente inofensivas ou descontraídas, revelam a opinião das pessoas que a utilizam sobre as PcD e em nada contribuem para a inclusão desse grupo. Uma vez que, a construção de uma sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Seja por uma questão de respeito ou de solidariedade humana, é necessário distanciar-se de um tratamento que signifique desconsideração ou diferenciação em relação aos demais indivíduos.

Tanto na sociedade, quanto na doutrina e, até mesmo na legislação vigente, são encontradas distintas nomenclaturas para tratar e conceituar as PcD. Dificilmente existirá um único termo correto e válido em todos os tempos e espaços, pois em cada época são usados termos com significado compatível com os valores vigentes para cada sociedade, enquanto esta evolui seu relacionamento com as diferenças (SASSAKI, 2013).

A princípio, foi usada a expressão “inválidos”, que significava pessoas sem valor. Isto é, o indivíduo com deficiência era visto como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, bem como alguém sem valor profissional. Essa expressão foi usada até o início do século XX, mas sem o sentido pejorativo que possuía inicialmente (SASSAKI, 2013). Além disso, até aproximadamente o início dos anos 60, passou a ser utilizado o termo “incapacitados”, que inicialmente significava aqueles indivíduos sem qualquer capacidade e avançando para a noção de indivíduos com capacidade residual. Essa mudança representou um avanço porque a sociedade passou a reconhecer que a PcD poderia ter capacidade residual, ainda que reduzida (SASSAKI, 2013).

Entre as décadas de 1960 e 1980, passou-se a usar as expressões defeituosos, deficientes e excepcionais. A primeira fazia referência àqueles com alguma deformidade e a última aos indivíduos com deficiência intelectual. O termo deficientes seria o mais amplo de todos,

englobando indivíduos com todas as categorias de deficiência, logo entende-se que esses termos afastaram a individualidade do homem e sua dignidade (SASSAKI, 2013). A partir de 1981, por influência do Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficientes, determinados pela Organização das Nações Unidas (ONU), passou a ser usada a expressão “Pessoa Deficiente”. Foi a primeira vez que o substantivo deficientes passou a ser usado como adjetivo, qualificando o substantivo pessoas (SASSAKI, 2013).

Segundo Bervenvanço (2001) o adjetivo deficiente seria usado para relacionar o oposto daquele que é eficiente. Nesse sentido, o termo pessoa deficiente foi contestado por algumas organizações, com o argumento de que daria a ideia de que a pessoa inteira seria deficiente. Dessa forma, Sasaki (2013) aponta que nos anos de 1988 a 1993, passou a ser utilizado o termo “pessoa portadora de deficiência”, com o significado de que a deficiência seria apenas uma parte da pessoa. Assim, o termo “Pessoas Portadoras de Deficiência” foi adotado pelas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências no Brasil. Entretanto, não se portam as deficiências, tem-se uma deficiência.

Logo, entende-se que a deficiência não pode ser compreendida como algo que às vezes se porta e às vezes não. Em razão disso, por volta de 1990 as expressões pessoas com necessidade especiais ou pessoas portadoras de necessidades especiais passaram a ter uma grande aceitação pelos legisladores e pela sociedade (SASSAKI, 2013).

De acordo com Sasaki (2013), por volta de 1990 até os dias atuais, passou a ser usada por um número cada vez maior de adeptos a expressão “Pessoa com Deficiência”, sendo esta uma nomenclatura que influenciou a linguagem de textos oficiais de documentos nacionais e internacionais, sendo consolidada junto à ONU com a promulgação sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, através da Resolução 61 de 2006.

Sendo assim, a diferença entre a expressão “Pessoa com Deficiência” e as demais terminologias é de fácil compreensão, destaca-se a pessoa à frente de sua deficiência. Ou seja, valoriza-se a pessoa acima de tudo, sem levar em consideração as suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais, reforça-se o indivíduo acima de suas limitações (LEITE, 2019).

Diante disso, a terminologia “Pessoa com Deficiência” é considerada certa do ponto de vista da inclusão social, visto que procura eliminar o preconceito na forma como esse grupo é denominado, sem deixar de destacar que a deficiência precisa ser revelada para que as pessoas com deficiência tenham equiparação de direitos e oportunidades. Sendo, atualmente, a

terminologia mais adequada para se referir a este grupo (LEITE, 2019).

2.2 Caracterização da Pessoa com Deficiência Segundo a Ordem Jurídica

Estabelecida a correta nomenclatura, cumpre discorrer sobre a caracterização da PcD para efeitos da continuidade da pesquisa.

A Convenção Sobre os Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência foi elaborada ao longo de quatro anos, e contou com a participação de 192 países membros da ONU e de centenas de representantes da sociedade civil de todo o mundo. O texto final desse tratado internacional foi aprovado em 13 de dezembro de 2006, sendo firmado em 30 de março de 2007 pelo Brasil e por mais 85 nações (FERREIRA e OLIVEIRA, 2007).

Entretanto, para que a Convenção passasse a valer internamente, era preciso que o texto fosse submetido ao processo de ratificação. Segundo o artigo 84, VII, da Constituição Federal, é de competência privativa do Presidente da República, com submissão a referendo do Congresso Nacional, celebrar tratados, convenções e atos internacionais, ao passo que o artigo 49, I impõe ser de competência exclusiva do Congresso Nacional a solução definitiva a respeito desses instrumentos (BRASIL, 1988). Dessa maneira, é evidente que o aperfeiçoamento dos tratados internacionais é um ato complexo que depende da vontade do Executivo e do Legislativo no âmbito nacional.

Nesse aspecto, no Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, foram aprovados pelo Congresso Nacional, por intermédio do Decreto Legislativo nº 186/2008 (BRASIL, 2008). Conforme o artigo 5º, §3º, da Constituição Federal, que confere novo valor aos tratados sobre direitos humanos, equivalendo-os às emendas constitucionais quando aprovados pelo rito de proposta a emenda constitucional em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos seus respectivos membros, conforme o artigo 60, §2 (BRASIL, 1988).

A partir da ratificação da Convenção, foi adotado no ordenamento jurídico brasileiro a nova expressão “Pessoa com deficiência”. Com esse novo tratamento, a deficiência passou a ser parte da pessoa e não algo que estava próximo em razão de posse ou portabilidade. De acordo com Araujo (2011), a pessoa não mais carrega a deficiência, ela é deficiente, e antes de tudo se reforça sua dignidade como pessoa.

Em seu preâmbulo, o Decreto nº6.949/2009 reconhece que a deficiência:

[...] é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Nesse contexto, Piovesan (2010) reforça que, de acordo com a Convenção, a deficiência não é algo intrínseco à pessoa, ela é decorrente da inadequação do meio ambiente econômico e social por ter barreiras e restrições que impedem a plena e efetiva participação de todos na sociedade em igualdade com os demais. Nesse aspecto, é válido destacar o artigo primeiro da Convenção, no que tange à relação da deficiência com o meio ambiente e não com a patologia:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Isto posto, ao ser adotado constitucionalmente pelo Brasil, por força da ratificação da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o novo conceito de PcD superou o aspecto exclusivamente clínico e assistencialista que pautava a legislação anterior. Segundo Araujo (2013), este novo conceito evidenciou o aspecto político para que se reconheça a necessidade de superar os entraves sociais, tecnológicos e culturais.

Sendo assim, entende-se que no contexto do Direito do Trabalho, a PcD deve ser conceituada como aquela que enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas que não possuem tais limitações, necessitando, diante disso, de medidas compensatórias com a finalidade de efetivar a igualdade de oportunidade, o acesso ao emprego e também sua permanência no cargo exercido (LEITE; CARDOSO, 2017).

2.3 A Diversidade da Deficiência

Existem diferentes tipos de deficiência, físicas ou cognitivas, podendo ser temporárias ou permanentes, estáticas ou em degeneração. A Organização Mundial da Saúde (OMS) qualifica a diversidade da deficiência como experiências resultantes da interação de problemas de saúde, fatores pessoais, e fatores ambientais. Ainda segundo a organização:

As pessoas com deficiência são diferentes e heterogêneas, enquanto os pontos de vista estereotipados da deficiência enfatizam os usuários de cadeiras de rodas e alguns poucos outros grupos “clássicos” tais como os cegos e os surdos. A deficiência afeta seja a criança recém-nascida com uma condição congênita tal como paralisia cerebral, seja o jovem soldado que perde sua perna ao pisar numa mina terrestre, a mulher de meia idade que sofre de artrite severa, ou o idoso que sofre de demência, entre muitas outras pessoas (OMS, 2011).

O Decreto nº 5.296 de 2004, conhecido como decreto da acessibilidade, traz definições detalhadas sobre o significado e caracterização da deficiência:

Art 5º, § 1º, I- pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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: 1. Comunicação; 2. Cuidado pessoal; 3. Habilidades sociais; 4. Utilização dos recursos da comunidade; 5. Saúde e segurança; 6. Habilidades acadêmicas; 7. Lazer; e 8. Trabalho.

e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2004).

O detalhamento das categorias do decreto de acessibilidade remete ao modelo médico-patológico da deficiência, pois há o enquadramento físico, cognitivo, comportamental e de

comunicação aos padrões de percepção corporal, visual, auditiva e intelectual. Segundo Silva (2014), o modelo em questão é benéfico para a conceituação no campo biológico e da medicina, entretanto, traz forte influência na construção e naturalização de estereótipos limitantes e essencialistas sobre as pessoas com deficiência, principalmente, aquelas definidas como deficiência intelectual.

2.4 A importância da Efetivação do Direito ao trabalho para a Pessoa com Deficiência

O direito ao trabalho ganhou diversas definições ao longo da história. Na atualidade, há dois diplomas normativos internacionais que buscam definir o que seria o direito ao trabalho: o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (BRASIL, 1992) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, referente ao Protocolo de San Salvador (BRASIL, 1999).

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais definiu o direito ao trabalho em como o direito de toda pessoa à oportunidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Já no Protocolo de San Salvador, o direito ao trabalho é previsto no Art. 6º como a oportunidade que toda pessoa tem de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa pelo desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

No Brasil, o direito social ao trabalho ganhou a dimensão de direito humano fundamental a partir da Constituição de 1988. Na Carta Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II “Dos Direitos Sociais” e do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” (BRASIL, 1988).

Ainda na Carta Magna, o Art. 170º, que estabelece os princípios da ordem econômica, aborda que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social (...)”. O Art. 193º, desse mesmo diploma, estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (BRASIL, 1988).

Por último, o Art. 205º, ao determinar a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, estabelece que o ensino objetiva o “pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988). Tal artigo revela a conexão entre o desenvolvimento da personalidade, educação para cidadania e

qualificação para o trabalho. Nesse aspecto, compreende-se que não é possível admitir a dignidade da pessoa humana como fundamento central de todo ordenamento jurídico, sem se contemplar a forte vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade (LEITE, 2019). Assim, evidencia-se a relação entre dignidade e direito ao trabalho. Segundo Wandelli (2013), na Constituição, o trabalho ultrapassa a dimensão do ter, estando relacionado à dimensão do ser, dos aspectos mais essenciais da existência digna, a serviço da qual se coloca a ordem normativa.

Dessa forma, pode-se dizer que o direito ao trabalho é um dos mais importantes dentre os direitos fundamentais, já que está intimamente relacionado à vida e à dignidade humana. Leite (2019) reforça que o direito ao trabalho é um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, tanto no plano de sua individualidade, quanto no plano da inserção familiar e social. Além disso, a atividade de trabalho é uma plataforma de acesso a bens socialmente distribuídos, e é também um direito indispensável para o desenvolvimento das capacidades e da personalidade, para a conquista da identidade e autonomia, bem como para o aprendizado moral e político.

Brito Filho (2018) aborda que o trabalho precisa comportar o conjunto mínimo de direitos que permitam ao ser humano viver com dignidade, porque com o reconhecimento do mínimo essencial é que se torna possível falar que o trabalho dignifica o homem. Desse modo, entende-se que o trabalho além de ser uma maneira da pessoa se fazer e se manter presente no mundo, é também uma forma do indivíduo atribuir valor e significado ao mundo e a si mesmo. Logo, por se tratar de um direito fundamental previsto na Constituição, o direito ao trabalho possui como titulares todas as pessoas, ainda que sob diferentes aspectos.

No que se refere à PcD, a garantia da efetividade do direito fundamental ao trabalho, representa um ganho expressivo em sua qualidade de vida, ao mesmo tempo que traz resultados positivos aos demais membros da sociedade. De acordo com Melo (2013), “uma vez que sejam capazes de garantir seu próprio sustento, elas não precisam demandar os benefícios sociais oferecidos pelo Estado, exercendo menos pressão sobre os serviços da seguridade social”.

Além dos reflexos positivos para a sociedade, a inserção das pessoas com deficiência contribui para o resgate de sua autoestima, como destaca Fonseca (2006):

[...] as deficiências, que sempre foram fatores de exclusão social nas relações sociais de trabalho, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada

como igual. Trata-se assim, do mais eficiente mecanismo de libertação e inclusão social.

Assim, evidencia-se a importância do trabalho para a PcD, pois este representa um papel importante nos processos de formação da identidade do indivíduo, de desenvolvimento pessoal e profissional, de subsistência e de inclusão na sociedade. Ademais, é por meio do trabalho que a pessoa, com ou sem deficiência, colabora com o crescimento econômico da nação e participa efetivamente da vida comunitária. Nesse sentido, o Estado não deve medir esforços no desenvolvimento de políticas públicas de fomento ao trabalho para a PcD.

3 NORMAS DE PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As PcD enfrentam dificuldades de acesso e permanência ao mercado de trabalho. Conforme a ONU (2011), a partir do Relatório Mundial sobre Deficiência, as PcD possuem maior probabilidade de ficarem desempregadas e tendem a ganhar menos, mesmo quando empregadas. Além disso, há dificuldades maiores para as pessoas com deficiências ascenderem socialmente e saírem da pobreza em virtude da discriminação no trabalho, acesso limitado ao transporte e a falta de acesso aos recursos para promover o autoemprego e atividades que garantam sua subsistência (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2013).

Sendo assim, as normas internacionais e nacionais de proteção do direito ao trabalho da PcD se apresentam como uma resistência ao processo de exclusão. Por isso, no presente capítulo, serão analisadas as normas que fortalecem a proteção do direito ao trabalho da PcD.

3.1 Ordenamento Internacional

O estudo das normas internacionais que tem como objetivo garantir o direito ao trabalho das PcD é fundamental, pois servem como referência para possíveis e futuras alterações no ordenamento jurídico nacional. Segundo Sussekind (2000), o Direito Internacional do Trabalho possui como uma de suas finalidades “incrementar a cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico e

à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social”.

As primeiras normas internacionais relativas à inserção da PcD no mercado de trabalho vieram da OIT, que cria normas internacionais e promove o desenvolvimento e a integração das organizações de empregadores e de trabalhadores (HUSEK, 2017).

A OIT começou a se preocupar com a inclusão da PcD no mercado de trabalho a partir de 1921. O marco inicial foi a Recomendação nº 22, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, que sugeria aos Estados membros a adoção, em suas legislações nacionais, de obrigação de pagamento de indenização por acidente de trabalho que resultasse em incapacidade para desempenho da atividade produtiva. Além disso, fixava também suas importâncias mínimas, indicando a necessidade de garantir a reeducação profissional das vítimas, inclusive através do fomento de instituições que tivessem por finalidade tal tarefa (LEAL, 2008).

A Conferência Internacional do Trabalho aprovou, em 1944, a Recomendação nº 71, que orientou, entre os seus princípios gerais, que os trabalhadores inválidos deveriam dispor de facilidade de orientação profissional especializada, de formação e reeducação profissional, e de colocação em um emprego útil (LEAL, 2008). Posteriormente, a Recomendação nº 99 da OIT, de junho de 1955, tratou da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. A Recomendação declarou que todas as pessoas com limitações têm direito aos meios de reabilitação profissional para que possam exercer um trabalho adequado às suas limitações (MELO, 2013). Segundo Lopes (2005), esse documento foi importantíssimo para começar a pensar na reintegração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em 1958, objetivando afastar a discriminação no mundo do trabalho, veio a Convenção nº 111. O documento foi ratificado pelo Brasil em 1965 e promulgado por meio do Decreto nº 62.150 de 1968. Segundo a Convenção, entende-se por discriminação:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou atentar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para

um determinado emprego não são consideradas como discriminação (BRASIL, 1968).

Além disso, a Convenção nº 111 estabeleceu o compromisso dos países signatários quanto à formulação e aplicação de uma política nacional voltada a promover a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego. A convenção procurou também valorizar o princípio da igualdade e evidenciar a necessidade de medidas práticas de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (LOPES, 2005).

No ano de 1975, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, a qual teve como objetivo proporcionar maior autonomia às pessoas com deficiência para o exercício de seus direitos políticos. No que tange ao direito ao trabalho, a declaração trouxe em seu Art. 7º que “as pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos” (ONU, 1975). É válido destacar que, devido ao ano de lançamento, ainda utilizou a nomenclatura “pessoa deficiente”. Além disso, apesar de representar a modificação dos marcos referenciais para a conquista de direitos das PcD para além das medidas assistencialistas de atenção, a declaração ainda classificava a deficiência como uma desorganização clínica (ONU, 1975).

Em 1976, a ONU aprovou uma resolução declarando 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Ademais, elegeu como tema "Participação e Igualdade Plenas" e adotou um Programa Mundial de Ação, relativo às PcD, no qual se prevê uma série de medidas, tanto no plano nacional, quanto no plano internacional, para a inclusão dessas pessoas na vida social e no progresso, sempre em igualdade de condições com as demais pessoas. Outorgou também a Resolução nº 37/52 que declarou a década de 1983 a 1992 como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência (LEAL, 2008).

Influenciada por essa nova visão implementada pelas ações da ONU, a OIT aprovou no ano de 1983 a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência. A Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1990, entrando em vigor um ano depois. Essa convenção considera como PcD para o trabalho "todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado, e de progredir no mesmo, fiquem substancialmente reduzidas em função de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada" (BRASIL, 1991). Além disso, a Convenção n.º 159 determina que todo Estado que a ratificar

deve formular e aplicar uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de PcD, e garantir que as medidas, efetivamente, beneficiem todos os que se encontram nessa condição (VASCONCELOS, 2005).

Ainda em 1983 foi aprovada pela OIT a Recomendação de nº 168 sobre a reabilitação profissional e o emprego das pessoas com deficiência, agregando a Convenção nº 159. Essa recomendação reforçou a participação comunitária no processo de inclusão, de reabilitação profissional, principalmente em áreas rurais, e para as contribuições de empregadores e das PcD na criação de políticas específicas (MARANHÃO, 2005).

No ano de 1998, foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Na declaração ficou determinado quatro princípios fundamentais a que estão sujeitos todos os membros da OIT, entre eles a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (ALVARENGA, 2018). Além disso, a Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou em junho de 1999 a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, com o intuito de promover a efetivação do direito ao trabalho da PcD.

Essa convenção foi ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 3.956 em 2001 e tem como finalidade extinguir todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e facilitar a sua plena integração à sociedade. Para isso, os Estados membros se comprometem a cooperar entre si e a colaborar com as pesquisas científicas e tecnológicas relacionadas às áreas prioritárias, bem como promover a participação de representantes de organizações e das próprias PcD, no que tange à elaboração, execução e avaliação de medidas e políticas necessárias para aplicar a convenção (LEITE, 2019).

No ano de 2006, foi aprovado pela 61ª Assembleia Geral da ONU a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. No Brasil, esses documentos foram assinados em 2007 e promulgados em 2009 pelo Decreto nº 6.949. Leite (2019) aponta que essa convenção internacional ganhou evidência porque foi a primeira com equivalência de emenda à Constituição Brasileira e representou uma nova forma de visualizar a deficiência, pois o assunto passou a ser tratado como questão de direitos humanos.

Em seu Art. 1º, a referida Convenção estabelece que seu objetivo é “promover, proteger

e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos aos direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. A Convenção traz o tratamento de forma específica do direito ao trabalho da PcD em seu Art. 27°. O mencionado artigo explica que esse direito abrange "a oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência". O mesmo dispositivo determina que os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação (BRASIL, 2009).

O documento em estudo não institui direitos novos, entretanto altera o foco do assunto, evidenciando os direitos existentes, de forma a atender às necessidades e às situações que envolvam a PcD. Ademais, a Convenção cria obrigações para os Estados membros que a ratificaram, os quais são obrigados a adotar medidas destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência e a efetivar práticas não discriminatórias. Logo, não há dúvidas de que deve ser considerado um avanço bastante expressivo no trato do assunto (LEAL, 2008).

Diante do contexto exposto, é notório que todas as normas citadas representam uma importante contribuição para a composição da política atual voltada para as PcD, as quais possuem não apenas o direito ao trabalho assegurado em tais instrumentos normativos, mas também o direito de o exercer em condições de igualdade com os demais indivíduos.

3.2 Ordenamento Nacional

A partir do cenário exposto, entende-se que as normas internacionais se baseiam no princípio de que as PcD são integrantes da sociedade e possuem o direito de permanecer nas comunidades e ali receberem serviços de educação, saúde, e lazer, assim como as demais pessoas. Esses instrumentos normativos influenciaram as legislações domésticas de todo o mundo, inclusive a brasileira. Posto isto, os tópicos seguintes possuem a finalidade de analisar a legislação nacionalmente produzida sobre o assunto.

3.2.1 Os direitos da Pessoa com Deficiência na Constituição Federal de 1988

A CF/1988 é considerada um grande marco para os direitos sociais no Brasil, pois se

empenhou em garantir o direito à igualdade de forma ampla e de proteger as pessoas em situação de vulnerabilidade, seja por razões raciais, socioeconômicas ou até mesmo em virtude de alguma deficiência.

No que tange aos direitos das PcD, a Carta Magna apresenta doze previsões, determinando a proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão no trabalho (art. 7º, XXXI); a competência comum da União, Estados e Distrito Federal para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e de sua garantia (art. 23, inciso II); a competência da União, Estado e Distrito Federal para legislar concorrentemente sobre sua proteção e integração social (art. 24, inciso XIV); a previsão em lei de reserva de vagas no acesso aos cargos e empregos públicos (art. 37, inciso VIII); a previsão em lei de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos servidores públicos (art. 40, §4º, inciso I); a previsão em lei de requisitos e critérios diferenciadores para a aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social (art. 201, §1º); a assistência social em matéria de habilitação, reabilitação e integração à vida comunitária (art. 203, inciso IV); a garantia de um salário mínimo de benefício mensal (art. 203, inciso V); o atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, inciso III); a criação de programas de prevenção e atendimento especializado, bem como de integração social do adolescente (art. 227, §1º, inciso II); a previsão em lei sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o seu acesso adequado (art. 227, §2º); e a previsão em lei sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de igualmente garantir o seu acesso adequado (art. 244) (BRASIL, 1998).

No que se refere ao direito fundamental ao trabalho da PcD, a Lei Maior determina em seu art. 7º, inciso XXXI: “a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1998). Esse dispositivo é essencial, pois a partir dele, o ordenamento jurídico nacional assume o compromisso de admitir a PcD no mercado de trabalho.

Ainda relativo ao direito ao trabalho da PcD, o art. 37º, inciso VIII da Constituição, determina a reserva de um percentual de vagas para as pessoas com deficiência nos cargos e empregos públicos; e o artigo 277, §1º, inciso II estimula as políticas públicas para a educação profissional de adolescentes PcD, com a finalidade de capacitá-los e incluí-los no mercado de trabalho (BRASIL, 1998). De acordo com Leal (2008), a promulgação da Constituição de 1988

representou um grande avanço na garantia dos direitos das pessoas com deficiência, pois foi somente a partir dela que o legislador infraconstitucional começou a produzir normas mais específicas em relação ao trabalho.

3.2.2 Os Direitos da Pessoa com Deficiência na Consolidação das Leis Trabalhistas

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é uma legislação abrangente que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. Embora a CLT não trate especificamente dos direitos da PcD no ambiente de trabalho, algumas de suas disposições se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo aqueles com deficiência. Entre essas disposições podemos destacar a igualdade de tratamento, a jornada de trabalho, o salário, a remuneração, a segurança e a saúde no trabalho. Além disso, a CLT apresenta disposições específicas para as PcD. Em seu artigo 75-F, estabelece que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Quanto ao contrato de aprendizagem, estabelece que este poderá exceder o prazo máximo de dois anos e a idade máxima de 24 anos não é aplicada em caso de aprendiz com deficiência. Define que para os fins do contrato de aprendizagem a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. Além disso, traz em seu artigo 433, inciso I, que o contrato de aprendizagem não será extinto por desempenho insuficiente ou inadaptação, caso o aprendiz com deficiência esteja desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

Ademais, estipula em seu artigo 611-B, inciso XXII, que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Essa regra de proibição afasta da ampla negociação questões constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores, evitando interpretações distorcidas.

3.2.3 O Estatuto da Pessoa com Deficiência

Em julho de 2015 foi publicada a Lei nº 13.146, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, com o objetivo de promover a inclusão e garantir os direitos das PcD, visando assegurar o pleno exercício da cidadania e a participação na sociedade em igualdade de condições. Essa lei é a execução minuciosa de um arranjo internacional do qual o Brasil participou e que teve a sua internalização pelo Decreto Legislativo 186 de 2008 e pelo Decreto 6.949 de 2009. Ao assinar e ratificar, na forma do § 3.º, do art. 5.º, da CF/1988, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Brasil se comprometeu a implementar medidas para dar efetividade aos direitos garantidos em lei.

Para assegurar os direitos e a inclusão das PcD em diferentes esferas da sociedade o Estatuto da Pessoa com Deficiência abordou alguns pontos importantes, como a definição da PcD, o direito à igualdade, à acessibilidade, à educação inclusiva, aos benefícios sociais, ao apoio, à autonomia, ao trabalho e ao emprego (BRASIL, 2015).

No que se refere ao direito ao trabalho, tratado no capítulo VI, artigos 34 a 38 do referido Estatuto, prevê-se que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, tendo em vista a igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Nesse contexto, constitui-se o modo de inclusão da PcD no trabalho de forma competitiva, a qual pode ocorrer por meio de trabalho com apoio (BRASIL, 2015).

Por fim, o Estatuto determina ainda que o poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação e reabilitação profissional para que a PcD possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse (BRASIL, 2015).

3.2.4 Reserva Legal de Vagas para as Pessoa com Deficiência

O ordenamento jurídico brasileiro optou pela adoção de um sistema de reserva legal de vagas com a finalidade de estimular e garantir a inclusão da PcD no mercado de trabalho. No âmbito privado, as regras foram estabelecidas pela Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre o Plano

de Benefícios da Previdência Social. No tocante aos cargos e empregos públicos federais, as normas foram ditadas pela Lei nº 8.112/1990 e pelo Decreto 9.508/2018. Quanto aos cargos e empregos públicos estaduais e municipais, os Estados ou Municípios podem criar suas próprias leis ou seguirem as regras federais.

A Lei nº 8.213/1991 estabeleceu o sistema de cotas no mercado de trabalho privado brasileiro, em seu artigo 93 ela traz que “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” (BRASIL, 1991).

Esse dispositivo determina também que a dispensa de PcD ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social, ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (BRASIL, 1991).

Além disso, atribui ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de estabelecer sistemática de fiscalização, bem como de gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando requeridos, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (BRASIL, 1991).

Ademais, o dispositivo esclarece que para reserva de cargos será considerada apenas a contratação direta de PcD, excluído o aprendiz com deficiência que trata a CLT. Devido a este artigo, essa lei é conhecida no Brasil como a “Lei de Cotas”.

No que se refere à reserva de vagas em cargos e empregos públicos, a CF/1988 em seu artigo 37, inciso VIII, determina que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as PcD e definirá os critérios de sua admissão. Nesse sentido, a Lei 8.112/1990 determina, em seu art. 5º, §2º, que em concursos federais:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Entretanto, essa lei não estabeleceu os percentuais mínimos de vagas que devem ser

destinadas às PcD. Sendo definido apenas em 2018, por meio do Decreto nº 9.508/2018:

Art. 1º, §1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, pode-se observar que o ordenamento jurídico se preocupou em determinar a reserva de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência tanto no âmbito público quanto no privado.

4 DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A partir do cenário exposto, é possível perceber que existe uma preocupação por parte da esfera legislativa em garantir o direito ao trabalho das PcD. Entretanto, mesmo com todos os mecanismos e aparatos legais, ainda existem dificuldades para a plena efetivação desse direito. No Brasil, os resultados apresentados pelo Censo Demográfico 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontaram que senso representa aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (OLIVEIRA, 2012).

Desse grupo, incluindo-se as pessoas que responderam ao Censo Demográfico de 2010 que possuem "alguma dificuldade permanente" e "grande dificuldade permanente", havia um contingente de 15.750.969 de pessoas com deficiência em idade produtiva em 2010, o que representa 8,25% da população brasileira em idade "potencialmente" produtiva neste ano (GONÇALVES, 2012).

Entretanto, segundo a Relação Anual de Informações Sociais 2016 (RAIS 2016), do Ministério do Trabalho, do total de 46,06 milhões de vínculos empregatícios formais no Brasil, 418,5 mil foram declarados como PcD, ou seja, apenas 0,9% do total. Sendo assim, o presente capítulo tem como finalidade contribuir com o apontamento de entraves que dificultam o pleno gozo do direito ao trabalho para as PcD

4.1 Acessibilidade

Inúmeras são as normas que versam sobre a questão da acessibilidade para as pessoas com deficiência. Entretanto, o conceito mais recente de acessibilidade está presente no inciso I do art. 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), segundo o qual a acessibilidade é a:

possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

É importante destacar que, conforme essa definição, o conceito de acessibilidade é extenso, pois não se refere somente a barreiras físicas ou arquitetônicas. A acessibilidade se apresenta em múltiplos fatores, englobando aqueles de natureza atitudinal, física, tecnológica, informacional, comunicacional, linguística, entre outros (LEITE, 2019).

O Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, enfatiza a relevância de assegurar a acessibilidade às PcD em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com o objetivo de propiciar que esses indivíduos possam viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida social (BRASIL, 2009).

Além do mais, o Decreto nº 5.296 de 2004 estabelece normas e critérios específicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. A Lei nº 13.146 de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, exige a implementação da acessibilidade e enfatiza que ela é um direito que garante à PcD ou mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Entretanto, apesar dessas normas estarem em vigor, a falta ou insuficiência da acessibilidade ainda é um grande entrave para a efetivação do direito ao trabalho das PcD. Em um estudo feito por Leite (2019), um dos entrevistados fala sobre essa questão:

Pessoa com Deficiência "N": A principal dificuldade, não só para trabalhar, mas para uma inclusão geral, é a acessibilidade. Rampa, porta, banheiro. Enquanto eu morava em Curitiba, eu fui convidado para uma entrevista de trabalho em uma empresa em

Fernandópolis. Eu fui na entrevista, passei, e na hora de conhecer o local, o banheiro não tinha acessibilidade e eu não pude assumir a vaga devido à falta de acessibilidade da empresa. O banheiro da empresa não tinha nem como reformar, porque estava na viga de sustentação do prédio, etc. Então o que eu acho que mais limita é a própria acessibilidade. E aí, é uma cadeia de coisas. A pessoa com mobilidade reduzida tem dificuldade de se qualificar, porque tem dificuldades de locomoção para chegar na escola, e quando chega na escola não tem como usufruir da escola como um todo, e depois chega no mercado de trabalho é a mesma coisa e às vezes é barrado por não ter a qualificação que foi impedido antes.

Posto isto, entende-se que a relação entre a acessibilidade e a efetivação do direito ao trabalho vai além da questão do meio ambiente de trabalho inclusivo. Para fomentar a concretização do direito fundamental ao trabalho, é necessário garantir a acessibilidade que permita com que a PcD se capacite nas mesmas condições acessíveis aos demais. Sendo assim, pode-se dizer que a ausência de acessibilidade gera uma cadeia de exclusão, pois dificulta o acesso ao mercado de trabalho.

Além da questão da qualificação, a acessibilidade é imprescindível para garantir o deslocamento do empregado com deficiência ao seu trabalho. Inúmeras pessoas com deficiência deixam de procurar ou aceitar empregos, unicamente, por não poderem se locomover de forma digna para o local de trabalho. A insuficiência de meios de transporte, e acessos adaptados à locomoção de PcD, soma-se aos entraves cotidianos que afetam este grupo, sendo um fato que não acontece somente em cidades pequenas e no meio rural, mas também em grandes centros urbanos (LOPES, 2005). Para Mendonça (2010), a inclusão abrange vários aspectos que vão além de criar leis que assegurem o direito a postos de trabalho, pois se o trabalhador não tem os direitos básicos garantidos, como o de ir e vir com dignidade, ele também enfrentará dificuldades de usufruir de seu direito ao trabalho.

Dessa forma, o direito ao trabalho precisa vir aliado ao direito à acessibilidade. Ou seja, para que o direito ao trabalho da PcD seja efetivado é preciso garantir, juntamente sua viabilidade de acesso e permanência, visto que a acessibilidade é um direito indispensável e instrumental para o exercício da atividade laboral (MENDONÇA, 2010).

Cabe mencionar que a acessibilidade também implica na necessidade de um meio ambiente de trabalho inclusivo, isto é, um local viável para as pessoas que ali trabalham, garantindo saúde, higiene e segurança para todos (LEITE, 2019). A própria CF/1988, em seu art. 200, inciso VIII, assegura o direito de todo trabalhador exercer seu labor em um meio ambiente adequado. Esse direito existe para o trabalhador em geral, mas tem uma relevância

ainda maior para a PcD, já que a inexistência de um meio ambiente adequado causa a essas pessoas dois aspectos cruéis: primeiro, impossibilita o próprio trabalho, visto que o meio ambiente de trabalho inclusivo é pressuposto para que a PcD consiga trabalhar; segundo, o meio de trabalho inadequado causa doenças e moléstias no trabalhador em geral, e em relação à PcD, pode agravar uma deficiência já existente ou até mesmo causar novas (LORENTZ, 2016).

Diante disso, constata-se que a falta de acessibilidade limita de várias maneiras a efetivação do direito ao trabalho da PcD, seja impedindo a qualificação dessas pessoas, sua locomoção até o local de trabalho e até mesmo o desenvolvimento de suas funções quando já inseridas no mercado de trabalho. Leite (2019) reforça que tão somente quando o ambiente de trabalho for acessível haverá equiparação de oportunidades, visto que a autonomia e a funcionalidade das pessoas com deficiência poderão ser potencializadas e exploradas.

4.2 Barreiras Atitudinais

O inciso IV do art. 3º da Lei nº 13.146/2015 traz que barreiras são:

[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança (BRASIL, 2015).

Ainda segundo o referido artigo, são barreiras atitudinais as “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Sendo assim, as barreiras atitudinais na sociedade são encontradas sob a forma de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, sendo uma das principais responsáveis pelo processo de exclusão das PcD no mercado de trabalho, em razão do mito da incapacidade que está fortemente enraizado na sociedade brasileira, limitando a mentalidade social no momento de se contratar um profissional PcD (LEITE, 2019).

4.3 Preferência pelo Benefício

A CF/1988 estabelece em seu art. 203º, inciso V, que a assistência social tem como uma de suas finalidades a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à PcD e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (BRASIL, 1988).

A lei que veio estabelecer o mencionado benefício foi a Lei de nº 8.742/1993, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Conforme essa lei, a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), no valor mensal de um salário-mínimo, submete-se ao preenchimento de dois requisitos cumulativos: (I) ser pessoa com deficiência ou idoso com 65 anos ou mais; (II) não possuir meios de prover a própria manutenção nem tê-la provido por sua família (BRASIL, 1993).

Quanto ao primeiro quesito, o art. 20º, §2º da LOAS considera PcD 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 em sociedade, no que se refere a igualdade de condições com as demais pessoas. Ainda em conformidade com a LOAS, art. 20º, §10º, os impedimentos de longo prazo devem ter duração mínima de 2 anos e a comprovação da deficiência precisa ser analisada pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

No tocante ao segundo quesito, o art. 20º, §3º da LOAS considera incapaz de prover a manutenção da PcD ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a um quarto do salário-mínimo. Entretanto, o Superior Tribunal de Justiça entende que podem ser usados outros meios de prova para a demonstração da condição de miserabilidade, existindo apenas uma presunção absoluta de miserabilidade quando a renda per capita familiar for inferior a um quarto do salário-mínimo (SANTOS, 2016).

Segundo o art. 21-A da LOAS, por se tratar de um benefício assistencial, caso a PcD comece a trabalhar, presume-se que ela passará a possuir meios próprios de prover a sua própria manutenção, tendo o seu benefício suspenso pelo órgão concedente.

Todavia, mesmo que a LOAS preveja apenas uma suspensão do BPC em caso de exercício de atividade remunerada pela PcD, permitindo a sua requisição automática em caso de desemprego, o modo como o benefício é disciplinado é visto como um fator que dificulta a

plena inclusão da PcD no mercado de trabalho (LEITE, 2019).

O BPC é visto desta maneira porque muitas pessoas com deficiência não estariam dispostas a trabalhar para, ao final, receberem salários equivalentes ao BPC que já receberiam mesmo sem trabalhar, como esclarece Mendonça (2010):

O raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é simples e de fácil compreensão: “Eu já vou ter sérias dificuldades de acessibilidade para chegar para trabalhar, seja nas ruas, no ônibus, metrô ou até mesmo dentro das empresas, vou perder meu benefício previdenciário, substituindo por salário não tão distante daquele que eu já receberia mesmo sem trabalhar?” A resposta é quase sempre negativa.

Além disso, o ingresso da PcD representa um risco, dado que o indivíduo pode perder o emprego a qualquer momento e se encontrar em uma situação em que não possuirá nenhuma das duas fontes de renda. E, a quantia de um salário-mínimo tem forte impacto sobre as finanças de uma família cuja renda familiar per capita seja inferior a um quarto de salário mínimo, que é o público alvo do BPC (LEITE, 2019).

Isto posto, vê-se que o BPC pago PcD representou um importante avanço para aqueles indivíduos que sempre estiveram à margem da sociedade e do mercado de trabalho. Para Leite (2019), a forma como o benefício se encontra disposto na atual legislação transforma-o em um entrave para a plena efetivação do direito ao trabalho da PcD.

4.4 Educação e Qualificação Profissional

A CF/1988 garante o direito à educação das PcD, no seu art. 208º, inciso III, é evidenciado a garantia de atendimento educacional especializado às PcD, preferencialmente na rede regular de ensino. Além da Carta Magna, a Lei 13.146/2015, também prevê o direito à educação da PcD:

Art. 27º A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem (BRASIL, 2015).

Analisando tais diplomas normativos, é possível afirmar que eles buscam garantir o direito à educação especial preferencialmente na rede regular de ensino, evitando assim a segregação. Com os suportes de acessibilidade, currículos, métodos, técnicas, recursos didáticos e organização apropriadas para satisfazer as necessidades das PcD. Apesar disso, o direito das PcD estudarem em escolas regulares não está totalmente garantido, pois existem barreiras arquitetônicas, como, por exemplo, insuficiência de laboratórios, materiais pedagógicos adaptados e a falta de transporte público adequado. Além disso, há uma escassez de profissionais da educação capacitados para oferecer adequadas condições educacionais aos alunos com deficiência.

Neste cenário, comparando os dados apresentados pelo Ministério da Educação (MEC) e pelo IBGE no ano de 2006, conclui-se que estavam matriculados em escolas regulares pouco mais de 325 mil PcD de um total de 4,16 milhões de indivíduos em idade escolar que compõem esse grupo. Ademais, verificou-se que as matrículas das pessoas com deficiência declinaram conforme avançavam os graus de ensino (GODKE, 2010).

O Censo Demográfico 2010, realizado pelo IBGE, evidenciou diferenças significativas entre o grau de instrução das pessoas com pelo menos uma deficiência e o daquelas que não possuem deficiência. Ao passo que 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para as pessoas de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma deficiência. A segunda maior diferença em pontos percentuais foi vista para o ensino médio completo e para o superior incompleto, onde o percentual de população de 15 anos ou mais com deficiência foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência (OLIVEIRA, 2012).

Isto posto, verifica-se que parcela significativa das PcD adultas foram vítimas de um longo período de exclusão educacional, não alcançando assim, a qualificação exigida pelo mercado (LIMA; CAPELLE, 2013). Em razão do baixo nível de instrução, ocorre que as vagas ofertadas às PcD são, principalmente, voltadas para atividades produtivas e operacionais. Essa oferta de atividades mais simples estimula a PcD a permanecer fora do mercado de trabalho, já que em termos econômicos é indiferente para a PcD estar trabalhando ou recebendo o BPC (LEITE, 2019).

Nesse aspecto, é necessário destacar que, ainda que exista um número significativo de pessoas com deficiência com qualificação insuficiente, há também uma naturalização da desqualificação profissional das pessoas com deficiência. Tal naturalização acontece quando

julgam que ela não pode ser admitida na vaga pretendida e para testá-la a insere em uma função de menor exigência (GARBIN, 2016). Assim, ainda que a PcD esteja preparada para o mercado de trabalho, impasses decorrentes do estigma e do desconhecimento a sua capacidade e potencialidade ainda poderiam impossibilitar uma adequada inserção neste mercado (FERRONATO; WAGNER; FALKEN-BACH, 2008 apud LEITE, 2019).

Portanto, entende-se que a educação inclusiva é um dos passos fundamentais para a inclusão trabalhista, tendo em vista que ela possibilita a socialização e capacitação da PcD para seu ingresso no mercado de trabalho, fomentando sua autonomia e desenvolvimento para seguir vivenciando experiências e desafios a partir da garantia de seus direitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário, visto que ainda há um número expressivo de pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. Nesse contexto, a presente monografia procurou investigar elementos que envolvem a questão da efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Assim sendo, levando em consideração que para a constituição de uma sociedade realmente inclusiva é preciso ter cuidado com a linguagem, primeiro esclareceu que atualmente a nomenclatura “pessoa com deficiência” é a mais adequada para se referir a esses indivíduos. Em seguida, demonstrou-se que a ordem jurídica adota um conceito mais abrangente para a pessoa com deficiência, inserindo nesse grupo qualquer indivíduo que encare maiores dificuldades do que as outros para se inserir e se manter no mercado de trabalho.

Após, restou demonstrado que a efetivação do direito ao trabalho para a pessoa com deficiência é de suma importância. Visto que, o trabalho é um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, tanto no plano de sua individualidade, quanto no plano da inserção familiar e social. Além de ser uma plataforma de acesso a bens socialmente distribuídos, é indispensável para o desenvolvimento das capacidades e da personalidade, para a conquista da identidade e autonomia, bem como para o aprendizado moral e político.

Comprovou-se também que está vigente no ordenamento jurídico brasileiro um amplo e protetivo arcabouço legislativo nacional e internacional que assegura o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. Entretanto, a proteção normativa vigente não é

suficiente para garantir o direito ao trabalho desse grupo, visto que ainda subsistem outros desafios que impedem ou dificultem a inclusão no mercado de trabalho. Dentre as inúmeras barreiras existentes, nessa pesquisa foram identificados e analisados problemas relacionados a falta de acessibilidade, ao preconceito e a discriminação, a preferência das pessoas com deficiência por benefícios assistenciais e a baixa qualificação desses indivíduos.

Diante do exposto, vê-se que é necessário buscar medidas que verdadeiramente garantam a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, dado que o respeito aos direitos fundamentais é um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Ademais, a inclusão desses indivíduos na vida economicamente ativa de um país representa um ganho significativo na qualidade de vida delas, além de trazer resultados positivos para os demais membros da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 e as convenções fundamentais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2018.

ARAUJO, 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 *et al.* **Manual dos Direitos da Pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4. ed. Revista Ampliada e Atualizada. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), 2011.

BERVENVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da pessoa portadora de deficiência: da exclusão à igualdade**. Curitiba: Ministério Público do Estado do Paraná, 2001.

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: 29 maio 2023.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 23 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-62150-19-janeiro-1968-403626-anexo-pe.pdf>. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 29 maio 2022.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de

1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 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://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 05 de abril de 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 28 maio 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: 28 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 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: 05 abr. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERREIRA, Vandir da Silva; OLIVEIRA, Lilia Novaes. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Revista Reviva**, ano 4, 2007.

GARBIN, Andréia de Conto. **A vivência de trabalho da pessoa com deficiência e as repercussões à saúde**. 2016. 249 f. Tese (Doutorado em Ciências) - Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

GÖDKE, Francisco. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. 172 f. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GONÇALVES, Edivaldo Félix. **A concretização do direito ao trabalho e as pessoas com deficiência intelectual: uma análise a partir da situação da cidade de Osasco/SP**. 2012. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. São Paulo, 2013. Disponível em:http://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 01 maio 2023.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**. 2008. 279 f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

LEITE, Fernanda Menezes; CARDOSO, Jair Aparecido. Sistema de cotas para pessoas com deficiência no setor privado: questões controversas e combate à discriminação. **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto-SP, a. XXII, v. 26, n. 2, p. 316-339, Jul/dez. 2017.

LIMA, Michelle Pinto. CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para a acessibilidade. **Revista Perspectiva**, Florianópolis, v. 31, n.3, p. 1043-1063, set./dez. 2013.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Editora LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

MELO, Luís Antônio Camargo de. A pessoa com deficiência e o Direito do Trabalho. **Revista do Advogado**, n. 121, p. 159-164, nov., 2013.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Editora LTr, 2010.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 09 dez. 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em 29 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência**. Publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2011 sob o título World Report on Disability. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 29 abr. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito constitucional internacional**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n. 1, 1º sem: 2003, p. 8-11 (texto atualizado em 2013). Disponível em: tjes.jus.br/wp-content/uploads/Como-chamar-as-pessoas-com-deficiencia.pdf. Acesso em: 01 maio 2023.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica**. Curitiba: Juruà Editora, 2013.

SILVA, Jackeline Susann Souza da. **Acessibilidade, Barreiras e Superação: estudo de caso de experiências de estudantes com deficiência na educação superior**. 2014. 242 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Ironias da desigualdade: Políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física**. 2005. 206 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho**. Brasília: Revista TST, 2013.