Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14, 2023
ISSN 2178-6925

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

Gabriele Cristina Pereira Xavier,
Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni
Direito, gabrielecristinapereiraxavier@gmail.com

Heloyza Santos Oliveira,
Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni,
Direito, heloyzasantosoliveira@gmail.com

Mayara Dewmes Ribeiro Amaral,
Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni,
Direito, mayaradribeiroamaral@gmail.com

Cleidilene Freire Souza
Faculdade Alfaunipac de Teófilo Otoni
Direito, cleidilenefreire@gmail.com

Resumo:

Esse artigo tem por finalidade analisar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo abordagens desde a sua conceitualização das pessoas com deficiência, bem como as evoluções legislativas nacionais e internacionais desde a década de 40 até os dias atuais, as dificuldades impostas no cumprimento de determinadas legislações incrementadas no presente artigo científico e entendimentos jurisprudenciais, bem como apresentar as devidas soluções que podem ser incrementadas para a devida eficiência do cumprimento voltado para as pessoas com deficiência.

Palavra-chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Mercado de trabalho; legislações Soluções

Abstract:

This article aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the job market, bringing approaches from its conceptualization of people with disabilities, as well as national and international legislative developments from the 40s to the present day, the difficulties imposed in compliance with certain legislations increased in this scientific article and jurisprudential understandings, as well as presenting the appropriate solutions that can be increased for the due efficiency of compliance aimed at people with disabilities.

Keywords: Inclusion, People with Disabilities, Job market, legislation, Solutions

1. Introdução

Com base na pesquisa realizada pelo IBGE em 2018 tendo como referência ao Censo de 2010, 6,7% da população brasileira (número referente a cerca de 12,7 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência. Em observância com os Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 teve como apontamento que se encontrava cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais no mesmo ano, sendo correspondido a equivalente a 1% das vagas ocupadas no mercado.

Extrai-se dos dados supramencionados que essa inclusão é um desafio complexo vez que barreiras sociais como a discriminação, a falta de conhecimento, acessibilidade e conscientização, são apenas alguns dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência na busca de oportunidades de emprego.

É primordial ressaltar, a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituída pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que regulamentou determinadas normas voltadas para essas pessoas, podendo garantir o cumprimento aos direitos das pessoas com deficiência, as diretrizes e regras dispostas na Lei n° 12.711/12 'Lei de Cotas', bem como fazer valer tais direitos instituídos na Carta Magna da Constituição Federal de 1988.(MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, 2021).

Em suma, a pretensão deste artigo é fornecer uma visão ampla e atualizada, mostrando relevantes aspectos acerca da inclusão, as políticas e estratégias adotadas, além destacar, relevantemente, os índices de evolução aos longos dos anos na cultura organizacional do crescimento econômico, destacando a importância desse tema em nossa sociedade que se faz necessário constante transformação

1.1 Objetivos

Esse estudo objetivou-se examinar a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, abrangendo as principais mudanças na conceitualização das pessoas com deficiência, assim como na legislação e na aplicabilidade das normas jurídicas na espera do trabalhista.

2.0 Revisão da Literatura

2.1 Conceito de Deficiência

A palavra 'deficiência' origina-se do latim *deficientia*, sendo conceituada como um resultado imediato da doença sobre o corpo, na qual estabelece uma mudança estrutural ou funcional de um tecido ou ao organismo do ser humano. (BONFIM, Symone,2009).

Disposto no artigo 3, no decreto nº 3.298 de 1999, regulamentada pela Lei nº 7853 de 1989, expressa determinados efeitos e considerações:

> Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se: I. Deficiência – toda a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho e 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; III. Incapacidade – uma redução afetiva 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. (BRASIL.1999).

Bem como normatizadas pelas leis nº 10.048 e 10.098 de 2000, no decreto nº 5.296 de 2004, no seu artigo 5, no seu inciso I articula-se o conceito de pessoa portadora com deficiência "a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias":

> Art. 5º [...] § 1o Considera-se, para os efeitos deste Decreto: [...] 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, 2000).

É elementar ressaltar que o termo ‘portador’ de deficiência e ‘portador ‘de necessidades especiais foi extinto pela Assembleia Geral da ONU em 2006, por remete a algo que se porta a algo temporário, ao passo que pelo compreendimento da ciência, na maioria das vezes a deficiência é considerado algo permanente. (ONU, 2006).

Todavia, essas expressões acabam se tornando algo característico principal do indivíduo levando em contraposição à dignidade da pessoa humana, considerando uns dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim tornando-se incompatível com o modelo inclusivo que tem como objetivo fundamental a promoção da igualdade e da não discriminação.

Paralelo à isso, o artigo 5 da Constituição Federativa do Brasil de 1988, em seu *caput*, expressamente explicativo, bem como no inciso I, determina que:

> 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: I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...](BRASIL, 1988)

É evidencial ressaltar, a importância da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos das pessoas com deficiência em 2008, que teve como o proposito na proteção e no asseguramento da exequibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência.(UNICEF).

Ademais, extrai que o mesmo se propõe a promover o respeito pela dignidade inerrante, a não discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão desses indivíduos na sociedade, tal como, o respeito pela diferença, a igualdade de oportunidade e acessibilidade, sem fazer distinção de gênero, igualdade e respeito nas capacidades de desenvolvimento das crianças e adolescentes com deficiência.

Em decorrência da Convenção dos Direitos das pessoas com deficiência de 2008, com base nos preceitos estabelecidos, foi instituído no nosso ordenamento jurídico no ano de 2015 a Lei nº 13.146, nomeada como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), [...]“tendo como destinação a asseguração e a viabilização em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, intencionando à inclusão social e a cidadania das pessoas com deficiência” (BRASIL, 2015). pontuado no artigo 1 da presente lei citada.

A normativa entrou em vigor 180 dias após a sua publicação, tendo uma grande repercussão em conformidade com o § 3º do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pelo fato que proporcionou uma ampla seguridade e a garantia na efetividade dos direitos da pessoa com deficiência.

2.1 Conceito de Pessoas com Deficiências

Com observância na Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, em seu artigo 2 especificam que são consideradas as pessoas com deficiência:

> Art. 2º 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. (BRASIL,2015).

Em correspondência disso, podemos abordar o esclarecimento de Tereza Helena, servidora da 24ª Zona Eleitoral do Ceará que descreve:

> “Pessoa com Deficiência porque antes de tudo nó somos pessoas. É muito óbvio, muito claro. A deficiência é só uma característica, digamos um grande detalhe. Nós antes de tudo somos pessoas com dificuldades, com acertos, com sexualidade, com potencialidades’. (Helena, 2021)

Tendo como compreensão o artigo 1 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em

2006, o mesmo elucida que “as limitações quando pactuadas com diversos obstáculos, podem obstruir sua plena e efetiva participação na sociedade e em igualdade de condições com outras pessoas.” (ONU,2006).

Porém, é primordial ressaltar que recentemente, a compreensão da deficiência avançou de um cenário considerado médico para uma visão biopsicossocial. O âmbito da medicina considerava a deficiência como o resultado de impedimentos biológicos e individuais causados por lesões ou alterações nas estruturas e funções do corpo.(ENGEL, George L, 1977).

Sobre esse contexto, René Descartes profere uma afirmação do que é corpo:

> [...]corpo é uma máquina composta de ossos e carne [...] feita pelas mãos de Deus [...] incomparavelmente mais bem organizada e capaz de movimentos mais admiráveis do que qualquer uma das [máquinas] que possam ser criadas pelos homens (KIM, 2013, p. 88)

A partir dos anos 2000, surgiu uma nova abordagem conhecida como modelo social da deficiência expondo com nitidez que a deficiência vai além das limitações físicas e passa a ser vista como resultado das desvantagens sociais enfrentadas pelas pessoas devido às barreiras ambientais. (MARTINS, 2021).

A abordagem da Convenção da ONU é retratada tanto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, quanto na Resolução do CNJ 401/2021, a qual ementa “[...]sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário para garantir a inclusão das pessoas com deficiência. (CNJ,2021[s.p]).

Adentre-se sobre a constante evolução legislativa, que foi referencial para que tais mudanças pudesse acontecer.

2.2 Evolução legislativa

Desde as antigas civilizações, as pessoas com deficiência enfrentam árduos desafios para se incluírem no espaço público e privado, tendo como a rejeição e o preconceito posturas tomadas pela sociedade em relação a essas pessoas.

Percebe-se que houve uma mudança de visão da humanidade, sobretudo no reconhecimento da necessidade no estabelecimento da igualdade de condições e oportunidades para todos, na tangência de garantir que todos tenham os seus direitos fundamentais respeitados. (BRASIL,1988).

Os direitos das pessoas com deficiências tiveram surgimento após a Segunda Guerra Mundial, que houve como consequência um número consideravelmente expressivo de sobreviventes que tiveram sequelas ou alguns tipos de deficiência, principalmente física.

Neste sentindo, foram formados muitos movimentos em prol da defesa dos direitos inerentes destas pessoas, um deles se deu no ano de 1980 em decorrência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) patenteado pela Organização das Nações Unidas (ONU). (ALBRECHT, 2002, p.30).

A partir deste, período, foi criado no Brasil em 1981 a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), cujo objetivo era assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais destas pessoas, bem como a fundação dos primeiros Centros de Vida Independente (CVI), conhecida como uma associação com o compromisso de empoderar as pessoas com deficiência a gerir a própria vida, assumido responsabilidades, tomando decisões necessárias, realizar os próprios desejos, mesmo aqueles que tenham uma deficiência severa, tendo como princípio que todos tenha a capacidade de exercer aquilo que querem dentro do que é possível respeitado suas limitações, outro exemplo que podemos citar e as leis nº 7.853/89 que discorre sobre o apoio ás pessoas com deficiência e a Lei nº 8.069/90 que dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). (FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO,2022).

Após promulgar a Lei nº 7.853, foi publicada a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1991 que diserta a respeito da Realização Profissional, como também sobre o Emprego de Pessoas Deficientes e a lei nº 8.213/91, os quais estabelece sobre os Planos de Benefício da Previdência Social. Além disso, foi instituído no mesmo ano a Lei de Cotas estabelecendo que as empresas com cem ou mais empregados necessita preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência. elencando no artigo 95.

Em 1992 foi encerrada, a Década Internacional das Pessoas com Deficiência, onde enfatizou a participação do movimento das pessoas com deficiência no Fórum Global 92 e no DEF-92.

O ex-presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, em decorrência dos seus dois mandatos (1995-2003), criou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência, tendo como resultado a mobilização da comunidade surta pelo reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras), tornando-se língua oficial em 2002.

A fundação Henrique Cardoso, fundada pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso trouxe significativos benefícios para esta classe, como a Comissão Brasileira de Braille em 1991, as leis nº 10.048 e 10.098 ambas no ano 2000 e a Convenção da Guatemala.

Nos dois mandatos do governo Lula de 2003 a 2011, ocorreu a inserção de outros movimentos, tendo como progressão as melhorias dos direitos para as pessoas com deficiência, sendo incluída a Lei do Cão Guia com animal adestrado para guiar as pessoas com deficiência visual, o decreto nº 6.214 que dispõe do Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Assistência Social à Pessoa com Deficiência e ao Idoso, e a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI) criada pela Organização Nacional de Cegos do Brasil (ONCB).

Em 2011, com base do decreto nº 7.612, foi desenvolvido o Plano Nacional dos Direitos com Deficiência, conhecido como Plano Viver Sem Limite que, atrelado com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, possibilitou o acesso à educação, a atenção à saúde, a inclusão social e a acessibilidade.

No ano seguinte, em 2012 foi instaurada a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espetro Autista, regulamentada pela Lei nº 12.764 reconhecendo que as pessoas com aspecto autista têm os direitos iguais às pessoas que possuem deficiência, sendo incluída a participação da população na formação das políticas públicas voltas para o autismo. Além disso, a lei Berenice Piana foi intitulada com este nome, após receber a análise do seu filho e ter lutado bravamente pelos direitos dele e por todos que se enquadram neste transtorno. (FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, 2022).

No ano de 2015 foi implementado a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, designada a assegurar e proporcionar condições de igualdade, bem como o exercício dos direitos e as liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, proporcionando a inclusão dentro da sociedade.

O reconhecimento estabelecido pelos direitos aos PCDs, possibilitou a abertura de um olhar mais direcionado a esta categoria, implementando com que outras indivíduos e grupos se juntassem na mobilização em prol da inclusão e buscando manter o respeito a elas sobre todos os aspectos, seja na inserção educativa, no trabalho, na política e na vida social. (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA).

2.3 O SISTEMA DE RESERVA LEGAL DE VAGAS OU SISTEMA DE COTAS NAS EMPRESAS

Regulamentada pela Lei n° 8.213/91, o Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas, tem como estabelecimento a obrigatoriedade as empresas destinarem uma porcentagem de suas vagas para as pessoas com deficiência. Podemos observar o artigo 93, caput, da presente lei supracita, *ad litteram:*

> 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 empregados.....3%; III – de 501 a 1.000 empregados.....4%; IV – de 1.001 em diante.....5%. (BRASIL.,1991)

O presente artigo acima, tem como aplicabilidade para as pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, como também para as pessoas que possuem deficiência visível ou não.

Cabe abordar o § 1º. que a realização da dispensa voltadas para esses indivíduos ao final do contrato no prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias ou a dispenda imotivada em contrato em prazo indeterminado, só podem produzir efeito após a contratação de outro trabalhador com deficiência.

A realização da fiscalização das cotas está a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, compelido, na geração de dados e estatísticas sobre a totalidade de empregados e de vagas constado no artigo 93, §2, como também na análise dos postos de trabalho com vistas à prevenção das deficiências e aferição da compatibilidade da função com a deficiência que o trabalhador possui. (BRASIL,1991).

Possuindo a mesma forma e objetivo de cumprimento da determinação legal e garantir o fim social, tem como atribuição do Ministério Público Federal do Trabalho, na execução da fiscalização da legislação e a garantia do cumprimento das cotas.

Além disso, se as empresas não cumprirem a determinada lei apresentada pode enfrentar certas consequências, como multas com a variação de acordo com o número de funcionários e a gravidade da infração, bem como medidas administrativas e judiciarias para fazer o cumprimento da lei

2.4 AS DIFICULDADES PARA O CUMPRIMENTO DA 'LEI DE COTAS' PELAS EMPRESAS: NOTA TÉCNICA DIEESE 275-2023

Ressalta-se as lições de Pedro Lenza:

> "Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se na sempre lembrada, com emoção, Oração aos Moços, de Rui Barbosa, inspirada na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades". (LENZA, 2007, p. 701-702).

No entanto é elementar questionar, quando e até que ponto uma pessoa deve ser tratada com desigualdade em seus princípios de isonomia.

A desigualdade, em sua tratativa no desigual e no seu papel limitador do princípio da igualdade, possui as normativas de diferenciação de tratamento estabelecida em lei. Porém, as diligências legais para o tratamento diferenciado, não colocam fim às adversidades, sendo fundamental conter a educação, empatia, solidariedade, acessibilidade, programas e reabilitação profissional. (LENZA, 2007, p 701-702).

Todavia, apesar de conter no ornamento jurídico, leis e decretos, consta no mercado de trabalho, uma determinada visão de obrigatoriedade de incluir pessoas com deficiência no quadro de funcionários. Nesse sentido, não são somente as limitações físicas individuais que ocorre o impedimento na contratação desta classe, porém é a própria sociedade que imputa a pessoa com deficiência, transformado a sua deficiência em uma determinada forma de opressão social. (CEZAR, 2010).

A lei nº 8.213/91 conhecida como a Lei de cotas, em seu artigo 93 estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher certa porcentagem em razão do seu número de empregados

Paralelo a isso, salienta-se Fernando Donato Vasconcelos:

> "prevalece na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que, embora o legislador constituinte tenha definido que haveria uma reserva de cargos e empregos públicos para as PCD, com os respectivos critérios para sua admissão, somente teriam sido garantidas as reservas relativas aos concursos públicos". (Muito além do concurso: cotas para pessoas com deficiência no serviço público-Revista Baiana da Inspeção do Trabalho / Sindicato dos Auditores Fiscais do Trabalho do Estado da Bahia. – v. 1, n. 1, (jan./jun. 2016-). – Salvador: SAFITEBA, 2016).

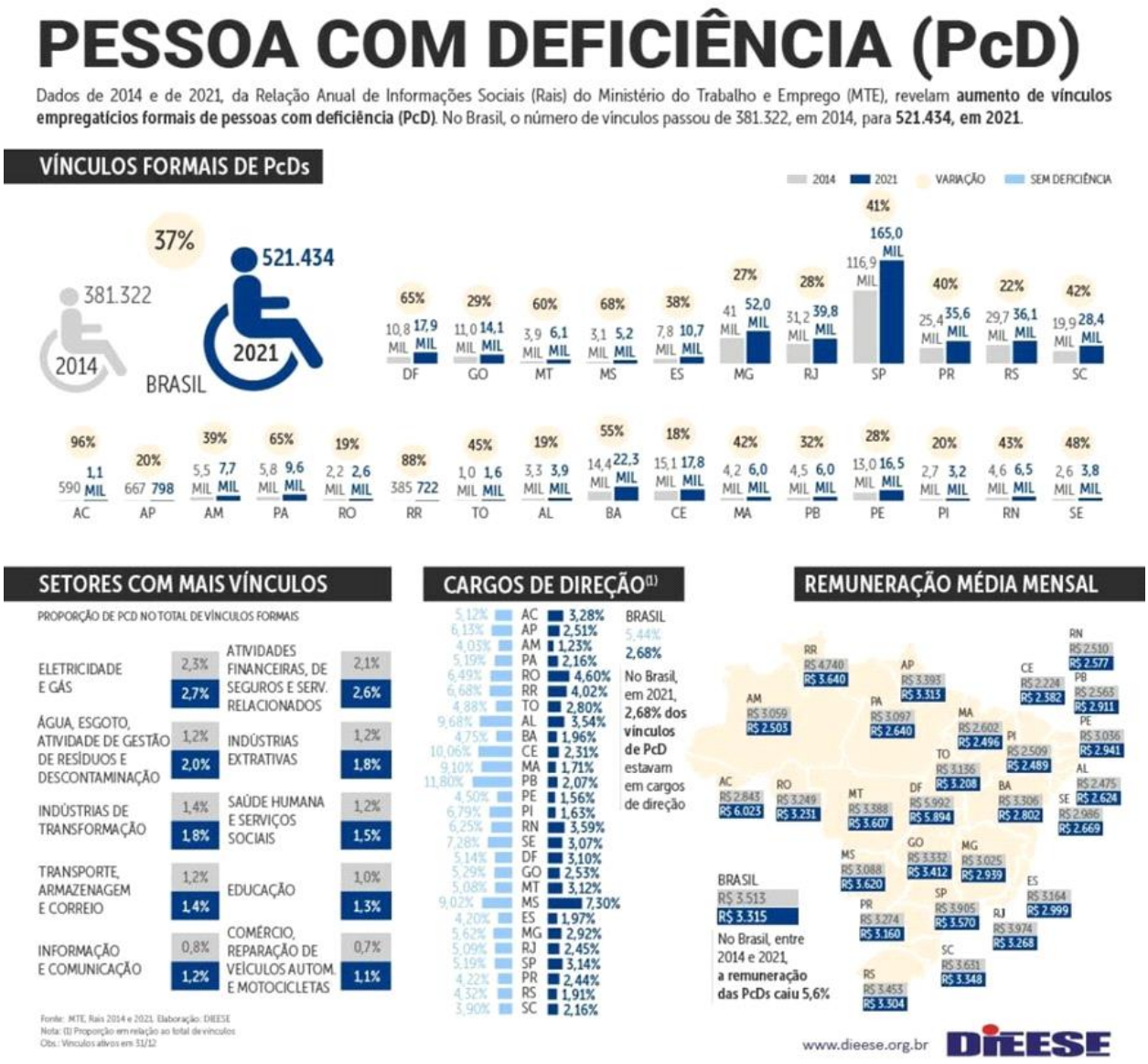
Nota-se, que isso vai além do cumprimento de normas, detém de um investimento cultural e financeiro, trazendo uma retribuição positiva para a pessoa com deficiência, no qual retirar-se da posição de dependente de um benefício e sendo transformado no gerenciamento do seu próprio sustento.

A Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência viabiliza determinadas regulamentações de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Foram regimentados, até o presente momento, os artigos arrolados abaixo:

> Art. 44 – sobre a reserva de espaços livres e assentos para pessoas com deficiência em teatros, cinemas, auditórios, estádios, dentre outros, regulamentado pelo Decreto nº 9.404 de 11 de junho de 2018; [...] Art. 45 – sobre a observância aos princípios do desenho universal em hotéis, pousadas e estabelecimentos similares, regulamentado pelo Decreto nº 9,296 de 1 de março 2018; [...] Art. 51 – sobre a reserva de veículos acessíveis a pessoas com deficiência nas frotas de empresas de táxis, regulamentado pelo Decreto nº 9.762 de 11 de abril de 2019; [...] Art. 52 – sobre a oferta de veículos adaptados para o uso de pessoas com deficiência pelas locadoras de veículos, regulamentado pelo Decreto nº 9.762 de 11 de abril de 2019; [...] Art. 58 – sobre preceitos de acessibilidade em projeto e construção de edificação de uso privado multifamiliar, regulamentado 9.451 de 26 de julho de 2018; [...] Art. 65 – sobre o pleno acesso à pessoa com deficiência a serviço de telecomunicações, regulamentada pela Resolução Anatel nº 667 de 30 de maio de 2016; [...] Art. 66 – sobre o incentivo à oferta de aparelhos de telefonia fixa e móvel celular com acessibilidade, regulamentada pelo art. 9º da Resolução Anatel nº 667 de 30 maio de 2016; [...] Art. 75 – sobre tecnologia assistiva, regulamentado pelo Decreto nº 10.645 de 11 março de 2021; [...] Art. 99 – sobre a aquisição de órtese e próteses prescritas ao trabalhador com deficiência, regulamentado pelo Decreto nº 9.345 de 16 de abril de 2018; Art. 102 – sobre incentivos criados pela Lei Rouanet, Lei nº 8.313 de 23 de dezembro de 1991, regulamentado pela Instrução Normativa nº 5 de 26 de dezembro de 2016, do Ministério da Cultura; [...] Art. 109 – sobre alterações no Código de Trânsito Brasileiro, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 558 de 15 de maio de 2015; [...] Art. 112 – sobre sinais sonoros em semáforos para pedestres, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 704 de 10 de outubro de 2017; [...] Art. 122 – sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2014, regulamentado pelo Decreto nº 123, de 14 de dezembro,

regulamentado pelo Decreto nº 9.405 de 11 de junho de 2018 (BRASIL, 2015).

Figura 1: Dados pertinentes às Pessoas com Deficiência-PCD



Fonte: MTE. Rais 2014 e 2021.Elaboração. DIESSE, 2021.

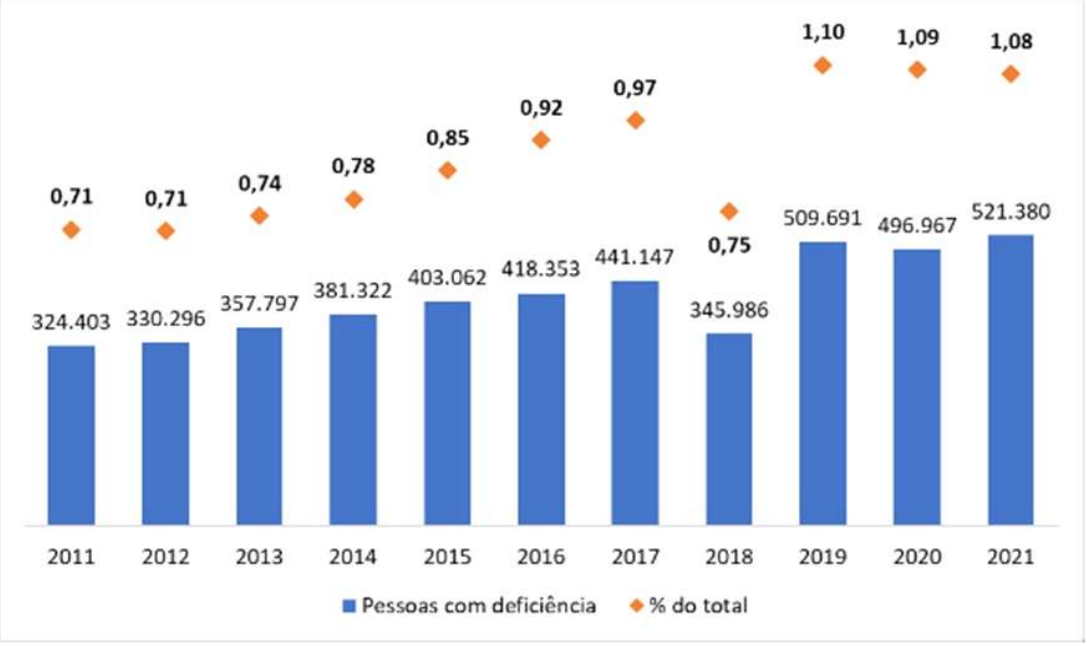
Conforme os dados supracitados, observa-se que conforme muda de região e com o passar dos anos, existe uma dificuldade, uma resistência se tratando de percentualidade de empregabilidade para as pessoas com deficiência. Ainda com uma luta de décadas que envolveram leis e decretos, há uma minoria de deficientes, com os direitos resguardados pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) empregados.

Nos últimos 10 anos, o número de pessoas com deficiência com vínculos empregatícios formais cresceu consideravelmente, mas ainda é tida

como uma parcela pequena sobre a necessidade e importância da inclusão que deve conter.

Verifica-se que no momento da pandemia da Covid-19, nos anos de 2019 a 2021, há uma análise do aumento do percentual de contratação entre pessoas com deficiência de 2,3%, porém entre as pessoas sem deficiência cresceu 4,4%, segundo os dados do gráfico da DIEESE junto ao Ministério do Trabalho e Emprego contido abaixo:

Figura 2: Número de vínculos formais de pessoas com deficiência e proporção (em %) em relação ao total de vínculos formais – Brasil – 2011 a 2021



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, RAIS: DIESSE,2021

Podemos consta que a inserção de incluir parte das pessoas com deficiência é algo notório, porém as empresas se deparam com dificuldades no preenchimento do percentual de cotas e uma destas problemáticas se encontrar no mercado de mão de obra qualificada suficiente para a ocupação da vaga. Infelizmente, a falta de qualificações por parte dos candidatos para que possa estar exercendo determinadas funções, faz com que as empresas, na maioria das vezes, nem preencha as vagas necessárias dispostas na Lei de Cotas.

Compreende os ensinamentos de Costa que:

> Cumprir sistema de cotas é uma tarefa bastante difícil em determinados setores, como vigilância, trabalho em minas e subsolo, atividades altamente insalubres. Contudo, não há em nossa legislação, nem na que está a iminência de surgir previsão não-incidência de cota ou modificação do percentual, considerado o tipo de atividade exercida. (2008, p. 117).

Evidencie no decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 8.213/91 a relação do cumprimento de obrigatoriedade das empresas privadas e públicas, na contratação de pessoas com deficiência, no entanto, as mesmas

encontram-se dificuldades, pois não possuem a devida capacitação e estruturas suficientes para receber os deficientes.

Dessa forma, fica claro que para superar essas dificuldades, é fundamental que haja um esforço conjunto entre empresas, governo, sociedade e pessoas com deficiência para promover a inclusão, conscientização e capacitação profissional, além da fiscalização mais efetiva para o cumprimento da Lei de Cotas para as pessoas com deficiência.

2.5 Recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para pessoas com deficiência

Implantada em 1919 por meio do tratado de Versalhes, após a Segunda Guerra Mundial para promover a justiça social aos trabalhadores que por uma casualidade, poderiam ser utilizando na reconstrução dos países, dando assim o nome Organização Internacional do Trabalho (OIT).Ela a única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, onde representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. (OIT).

Há um comprometimento da OIT em promover oportunidades para os indivíduos possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, assegurando que todas as pessoas tenham a oportunidade de um emprego de qualidade, salários justos, segurança e saúde no trabalho, negociação coletiva, proteção social e liberdade sindical, superando a pobreza, reduzindo as desigualdades sociais e o desenvolvimento sustentável. (OIT).

Por 40 (quarenta) anos, a Organização Internacional do Trabalho, tem desenvolvido melhorias de normas internacionais do trabalho, garantido que fossem praticadas. No momento atual, o seu intuito é progredir com as conquistas de condições econômicas e de trabalho, oferecendo aos trabalhadores, empregadores e governos um acordo de paz e melhorias.

Analisando a OIT Brasília, possui quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT são: (OIT).

- A instauração e na propiciação de normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Criação da amplitude na oportunidade de emprego e na renda decentes para os indivíduos;
- O aprimoramento na cobertura e na eficácia da proteção social voltadas para todos;
- O fortalecimento na estrutura tripartite e o diálogo social.

Embora não seja diretamente da Organização Internacional do trabalho, é primordial abordar sobre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo um importantíssimo tratado internacional impo, pois visa estabelece os direitos das pessoas com deficiência,

Também estabelece, determinados princípios fundamentais, como por exemplo a respeito pela dignidade humana, a autonomia individual, a não

discriminação, a participação efetiva, a acessibilidade e a igualdade de gênero. Inúmeros países ratificaram essa convenção e estão dedicando para implementar esses princípios em suas leis e políticas.

No ano de 1983 originou-se a Convenção sobre a Reabilitação Profissional e o Emprego nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, na qual explana sobre a reabilitação e emprego, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desse modo a Convenção estabeleceu certas diretrizes para proporcionar e aspirar a integração dessas pessoas no ambiente de trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO- BRASIL, 2007).

Os pais que ratificam essa Convenção visam comprometer na implementação de medidas garantidoras, como o acesso a oportunidades de emprego e a reabilitação profissional, assim oportunizando a inclusão na força de trabalho e na sociedade em geral.

Considerada uma complementação da Convenção nº 159, a Recomendação nº 168 consiste no fornecimento de orientações e diretrizes detalhadas para a implementação da Convenção nº 159.

Tendo como oferecimento a orientações aos países no estabelecimento de políticas e programas eficazes para a reabilitações profissional, ainda aborda questões como a avaliação das necessidades de reabilitação, o acesso a serviços de reabilitação, a igualdade de oportunidades, a promoção da conscientização dentre outras medidas práticas.

Em síntese, essas recomendações e convenções da Organização Internacional do trabalho são denominados instrumentos legais, assim como orientações para que os países e empregadores possa preservara para a garantia dos direitos e oportunidades no ambiente de trabalho, buscando a igualdade e desenvolvendo sociedades inclusivas para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

2.6 Estudo da discriminação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho- pesquisa jurisprudencial

A ocorrência da discriminação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista como uma problemática que decorre á décadas e ainda persiste nos dias atuais. Enfrentando inúmeras barreiras no ambiente profissional, desde a dificuldade de acesso a oportunidades de emprego até a discriminação no local de trabalho.

Uma das principais formas de discriminação é a devida falta de acesso a oportunidades de emprego, na qual diversas empresas não oferecem vagas específicas para pessoas com deficiência ou acabam omitindo essa informação nos processos seletivos. Observa-se também que constantemente as empresas não fornecem condições adequadas de trabalho, como rampas de acesso, sinalização em braile, piso tátil ou a adaptação de espaço físicos. (SEM LIMITES, 2003, p. 134-136).

Outra forma de discriminação que podemos abordar é a falta de preparo e sensibilização dos gestores e colegas de trabalho, onde regularmente, as pessoas com deficiência são desvalorizadas e não são consideradas capazes

de realizar determinadas tarefas propostas. Além disso, a falta de conhecimento sobre as condições específicas de cada deficiência pode encaminhar a situações de constrangimento e exclusão.

O estudo da discriminação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial na identificação das barreiras existentes para buscar soluções e tornar o ambiente profissional mais inclusivo. Para reverter essa situação é necessário investir em políticas de inclusão e conscientização, de forma a garantir o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (DINIZ,2009).

Analisando os aspectos do mercado de trabalho, percebe-se um avanço significativo, versando a tecnologia, na qual envolve-se o desenvolvimento de sistemas, aplicativos, softwares, assim permitindo o trabalho Home Office, onde é indispensável a inserção do PCD nas relações de trabalho.

A lei nº 8.213/91 que têm como exigência das empresas com mais de cem funcionários tenha uma cota de contratação de Pessoas com Deficiência, comete que o setor de Recursos Humanos, requeira a inclusão dos PCDs no ambiente de trabalho, auxiliando na divulgação de informações e capacitando os funcionários dia após dia na adaptação com os novos colegas.

A jurisprudência brasileira preserva-se consistente no sentido de combater e punir práticas discriminatórias contra pessoas com deficiência. A Constituição Federal 1988 estabelece a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer forma de discriminação. Além disso, o Brasil possui diversos acordos em tratados internacionais que garantem a igualdade de direitos a pessoas com deficiência, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas. (UNICEF- CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA).

Dessa forma, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem proferido decisões significativas e positivas na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Um exemplo é o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5357, na qual o STF declarou inconstitucional a possiblidade de esterilização compulsória de pessoas com deficiência, tendo como entendimento que essa prática é discriminatória e viola a autonomia e a dignidade dessas pessoas. (DANELUZZI E MATHIAS, 2016).

Outro caso relevante é o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 45, onde o STF reconheceu a negligência do Poder Público em adotar medidas efetivas para garantir o acesso regular de qualidade a alunos com deficiência, tal determinação declarou que o Poder Público adote medidas garantidoras a educação inclusiva e o acesso pleno a todos os níveis da rede de ensino.

Sob uma perspectiva mais abrangente serão citadas ementas concatenadas com a pesquisa articulada deste artigo científico.

> Poder Judiciário- Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região 01ª Turma- Processo nº 0010169-20.2023.5.03.0135 (ROT), Recorrente: BARBOSA & MARQUES S A, Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Relatora: JUÍZA CONVOCADA ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO.

EMENTA

LEI 8.213/91. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. COTAS. A observância da cota imposta na Lei 8.213/91, artigo 93, visa coibir a marginalização e discriminação das pessoas com deficiência, reafirmando a função social da empresa, inscrita no artigo 170, III/CF.

0010976-20.2022.5.03.0153 (ROT) (PJe - assinado em 06/04/2023). Disponibilização:10/04/2023. Órgão Julgador: Setima Turma. Relator(a)/Redator(a): Cristiana M.Valadares Fenelon

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O desligamento imotivado do emprego ocorrido com trabalhador em situação de vulnerabilidade por ser portador de deficiência evidencia discriminação. A dispensa imotivada constitui ato potestativo do empregador, prescindindo de justificativa, mas não traduz direito absoluto capaz de garantir o exercício dessa forma de desligamento com ofensa aos demais bens jurídicos preservados pela ordem constitucional. O art. 1° da Lei n° 9.029/95 há de ser interpretado sob a luz dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho inscritos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como em conformidade com o princípio da não discriminação previsto no art. 3º, IV, da Lei Maior e na Convenção 111 da OIT. O fim primordial das disposições constitucionais que vedam a discriminação é resguardar os cidadãos de qualquer exclusão de direitos fundada em critérios ilegítimos.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010976-20.2022.5.03.0153 (ROT); Disponibilização: 10/04/2023; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Cristiana M.Valadares Fenelon)

0010728-77.2022.5.03.0113 (ROT) (PJe - assinado em 31/05/2023). Disponibilização:07/06/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1952. Boletim: Sim. Órgão Julgador: Quinta Turma. Relator(a)/Redator(a):Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Tema: PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO - RESERVA DE MERCADO DE TRABALHO

MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DA COTA PARA DEFICIENTES OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. SEGURANÇA DENEGADA. A pretensão da impetrante, ao excluir os trabalhadores decorrentes do contrato temporário da Lei 6.019/74 da base de cálculo do percentual de contratação de reabilitados e portadores de necessidades especiais, restringiu a aplicação do art. 93, da Lei nº 8.213/91, indo de encontro aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho (artigos 1º, III e IV e 3º, IV, da Carta Magna) e da proibição da discriminação aos portadores de deficiência (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), direitos estes plenamente indisponíveis. Improcedente o recurso, ficando denegada a ordem mandamental.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010728-77.2022.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 07/06/2023, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 1952; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa)

0010739-18.2018.5.03.0026 (ROT) (PJe - assinado em 24/05/2021), disponibilização: 27/05/2021. DEJT/TRT3/Cad Jud. Página 568.

> Boletim: Não. Órgão Julgador: Primeira Turma.
> Relator(a)/Redator(a):Luiz Otavio Linhares Renault. Tema: PESSOA COM DEFICIÊNCIA / TRABALHADOR REABILITADO - DISPENSA
>
> RECURSO ORDINÁRIO. MULTA ADMINISTRATIVA. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRÉVIA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO EM SITUAÇÃO SEMELHANTE. Incide a penalidade administrativa, por descumprimento da obrigação prevista no art. 93, §1º, da Lei 8.213/91, se o acervo probatório demonstra que a empresa efetuou a dispensa imotivada de alguns empregados portadores de deficiência, sem a contratação de outros trabalhadores em situação semelhante. Trata-se de norma de ordem pública que não comporta exceções, pois visa a coibir a marginalização e discriminação das pessoas com deficiência, reafirmando a função social da empresa, prevista no artigo 170, inciso III, da Constituição Federal.
>
> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010739-18.2018.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 27/05/2021, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 568; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Luiz Otavio Linhares Renault)

Mediante disso, forma-se uma expectativa sobre o Poder Judiciário que progredida sobre a proteção dos direitos dessas pessoas e reivindicado a adoção de políticas públicas efetivas para garantir sua inclusão e igualdade de oportunidades.

3.Considerações finais

Fica claro, reconhecer que uma pessoa com deficiência possui, assim como qualquer outra pessoa, direitos a serem respeitados, deveres a serem adimplidos e necessidades a serem saciadas. O fato de possuir uma deficiência, independentemente do tipo e grau qualificados, não influencia, ou pelos menos, não deveria influenciar negativamente as relações trabalhistas, principalmente observados sobre uma ótica de perspectiva dos grandes avanços tecnológicos quanto ideológicos, visto nos dias atuais tem proporcionado uma nova forma de lidar com a realidade.

Haja vista na presença de leis, decretos, dentre outras modalidades legislativas, compreende-se que a interminável criação de legislações não gerará contribuições tão significativas, quanto seriam se toda a população passasse a lidar com a deficiência do indivíduo de modo mais empático e consciente. Sendo que essas pessoas com necessidades especiais são capazes de desenvolver tarefas do dia a dia laboral, mas, para isso, é necessário a implementação de programas de assistência e de reestruturação dos locais de trabalho, fato esse que ainda está em seus passos iniciais.

Outro ponto a colocar em destaque, é que, apesar do reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência não se pode olvidar das questões que aumentam a problematização da questão. Mesmo que muitas empresas ainda não disponham aos possíveis funcionários alcançados, uma estruturação necessária para o desenvolvimento da atividade laboral, juntamente com a falta de oportunidade de emprego e da discriminação no ambiente de trabalho que acaba por afastas os PCD's, consta-se também a inexistência de qualificação profissional que é outro empecilho para sua inclusão no mercado de trabalho. Sendo assim, ainda que instituído por lei, determinada cota de vagas que

define o percentual das pessoas com deficiência que podem ser admitidos em uma empresa, a partir do número total de empregados, dessa forma não se adianta que aquelas que candidatarem a vaga não estão aptos a preenchê-la.

Em síntese, com base na pesquisa desenvolvida conclui-se que, uma parte do empregador, quanto do possível empregado reconhecido como PcD, há certas faltas que precisam ser solucionadas para que a relação trabalhista a ser constituída, possa ser efetivamente harmoniosa, e só então, haverá a devida inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho de forma eficaz, respeitado aos princípios básicos e os seus direitos elencados nas devidas legislações presente no campo do direito.

REFERÊNCIAS

APAE BRASIL. Federação Nacional das APAEs. **Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada/Federação Nacional das APAEs.** Brasília, 2003. Disponível: https://www.fcee.sc.gov.br/informacoes/legislacao/17-legislacao-comentada-para-pessoas-portadoras-de-deficiencia/file. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **DECRETO N° 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 5 out. 2023.

BRASIL. **DECRETO nº 5296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm#:~:text=Regulamenta%20as%20Leis%20nos,mobilidade%20reduzida%2C%20e%20d%C3%A1%20outras. Acesso em: 6 out. 2023.

SCIELO. **Conceituando deficiência.** Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsp/a/HTPVXH94hXtm9twDKdywBgy/ . Acesso em: 6 out.2023.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Como se referir a pessoas que possuem deficiência.** Publicado em: 2021. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/como-se-referir-a-pessoas-que-possuem-deficiencia . Acesso em: 7 out. 2023.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia . Acessado em: 8 out.2023.

A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada / Coordenação de **Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva Vital** _ Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf. Acesso em: 6.out.2023

FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. **Pessoas com Deficiência**: luta por direitos. Publicado em: 5 dez. 2022. Disponível em: https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-

deficiencia/?gclid=CjwKCAjwg4SpBhAKEiwAdyLwvMx12r55KUjKfv5SRCMtvCkKr-QQr1RtSLvYqN7yjqNTm2muXV7ouxoCYZ8QAvD_BwE. Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:1988-10-05;1988. Acesso em: 12 out. 2023.

JUSBRASIL. **Princípio Constitucional da Igualdade.** Publicado em: 13 ago. 2011. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/noticias/principio-constitucional-da-igualdade/2803750 . Acesso em: 10 out. 2023.

SETHBR. **Dieese divulga dois materiais especiais sobre a inserção da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho.** https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 10.out.2023.

Barros, Alejandra. RH pra você. **Discriminação em processos seletivos.** Disponível em: https://rhpravoce.com.br/colab/o-que-e-a-discriminacao-em-processos-seletivos/ . Acesso em: 11 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991 . Acesso em: 18 out. 2023.

STF. **Trabalhador com deficiência pode ser considerado dependente para dedução do IR.** Publicado em: 19 mai. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=466140&tip=UN . Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Publicado em: 20 abr. 2021. Atualizado em: 20 jun. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia. Acesso em: 18 out. 2023.

Ampid. **O acesso das pessoas com deficiência aos direitos fundamentais**. Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/Monografia_Vany_Santos.php . Acesso em: 8 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C159 - Reabilitação Profissional e o Emprego nº 159 da OIT.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm . Acesso em: 17 out. 2023.

Mundo Educação. **Direitos Humanos.** Disponível em: https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/direitos-humanos.htm . Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13146, de 06 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 17.out.2023.

Junior, Vitor de Azevedo Almeida. Barboza, Heloisa Helena. Revista Brasileira de Direito Civil. **Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência.** Disponível em: https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/150 . Acesso em 17 out. 2023.

SCIELO**. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil.** Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/ . Acesso em: 10 out. 2023.

GALA, Ana Sofia. Cota PCD: o que é, como funciona, quem entra e como calcular? **Hand Talk**. Publicado em: 4 mai. 2023. Disponível em: https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20lei,suas%20atividades%20de%20forma%20aut%C3%B4noma. Acesso em: 25 out. 2023.

Foresti, Taimara. Bousfield, Andrea Barbara da Silva. Revista psicologia política vol.22 no.55. **A compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social.** Publicada em: São Paulo dez.2022. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000300010 . Acesso em: 7 out. 2023.

MARTINS, Beatriz Cukierkorn, et al. A história dos direitos das pessoas com deficiência. **POLITIZE**. Publicado em: 28 set. 2021. Disponível em: https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/ . Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. Biblioteca virtual em Saúde. Ministério da Saúde. **21/9- Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/ . Acesso em: 8 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº. 159.** Genebra, 1983./ Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm Acesso em: 18 out. 2023.

ONU BRASIL. Organização das Nações Unidas Brasil. **Convenção sobre pessoas com deficiência reforça inclusão e acessibilidade**. Publicado em: 20 jun. 2022. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/186941-conven%C3%A7%C3%A3o-sobre-pessoas-com-defici%C3%AAncia-refor%C3%A7a-inclus%C3%A3o-e-acessibilidade. Acesso em: 18 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 9a. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SILVA, Maria Elaine Conceição; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 77, n. 66, p. 155-172, 2023. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3769/5788. Acesso em: 18 out. 2023.

UNICAMP. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Jornal da UNICAMP**. Publicado em: 23 set. 2020. Disponível em: https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho. Acesso: 25 out. 2023.

UNICEF. Fundo das Nações Unidas para a Infância. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. De 13 de dezembro de 2006. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 18 out. 2023.

Folha Vitória. **A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA**. Disponível em: https://www.folhavitoria.com.br/geral/blogs/livrepensar/2021/12/a-politica-nacional-de-protecao-dos-direitos-da-pessoa-com-tea/ . Acesso em: 9 out. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL-CE. **CPCAI** promove I Minicurso de Acessibilidade e Inclusão. Disponível em: https://www.tre-ce.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Outubro/cpcai-promove-i-minicurso-de-acessibilidade-e-inclusao. Acesso: 25.out.2023.

PRT2. MPT e OIT lançam guia que orienta empresas a incluir pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. **MPT**. Disponível: https://www.prt2.mpt.mp.br/919-mpt-e-oit-lancam-guia-que-orienta-empresas-a-incluir-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-formal-de-trabalho Acesso: 10.nov.2023

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. A capacidade civil à luz do estatuto do deficiente: inclusão, proteção ou desproteção da dignidade da pessoa humana? **JUS BRASIL**. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-capacidade-civil-a-luz-do-estatuto-do-deficiente-inclusao-protecao-ou-desprotecao-da-dignidade-da-pessoa-humana/613131135 . Acesso em: 7 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do trabalho. **Trabalho Decente.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm .Acesso em: 25.out.2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm .Acesso em: 25.out.2023.