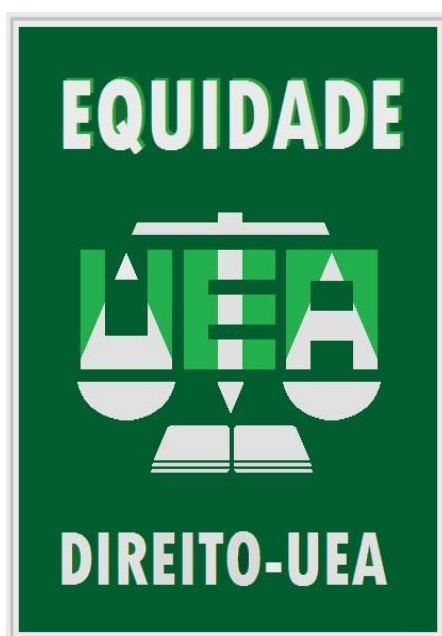


UEA
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DO
AMAZONAS



**ESCOLA DE
DIREITO**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS



EQUIDADE:

**REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

UEA
EDIÇÕES

editora
UEA

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. André Luiz Nunes Zogahib
Reitor

Profa. Dra. Kátia do Nascimento Couceiro
Vice-Reitor

Profa. Dr. Raimundo de Jesus Teixeira Barradas
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Prof. Dr. Valber Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dr. Roberto Sanches Mubarak Sobrinho
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Dra. Joésia Moreira Julião Pacheco
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. Darlisson Sousa Ferreira
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Dr. Nilson José de Oliveira Junior
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Isolda Prado
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

**EQUIDADE:
REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA**

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Profa. Dra. Luziane de Figueiredo Simão Leal,
UEA

Coordenação do curso de Direito

Profa. Dra. Patrícia Fortes Attademo Ferreira,
UEA

Prof. Msc. Denison Melo de Aguiar, UEA
Editores Chefe

Profa. Msc. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, PUC-SP
Profa. Dr. Danielle de Ouro Mamed, UFMS
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Profa. Dra. Tereza Cristina S. B. Thibau, UFMG
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
Prof. Dr. Cássio André Borges dos Santos, UEA
Conselho Editorial

Profa. Dr. Lidiane Nascimento Leão, UFOPA
Prof. Msc. Assis da Costa Oliveira, UFPA
Prof. Dr. Nirson da Silva Medeiros Neto, UFOPA
Comitê Científico

Prof. Dr. Daniel Gaio - UFMG/MG
Prof. Dr. Paulo Victor Vieira da Rocha, UEA
Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza, UEA
Prof. Dr. Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, UEA
Profa. Msc. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Profa. Dra. Adriana Almeida Lima
Prof. Dr. Ygor Felipe Távora da Silva
Prof. Msc. Neuton Alves de Lima
Avaliadores

Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 7. Nº 3, Janeiro – Junho/2023.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da Universidade do Estado do Amazonas/
Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do
Amazonas. Vol. 7. Nº 1. (2023). Manaus: Curso de Direito, 2023.

Semestral

1. Direito – Periódicos. I. Título

CDU 349.6

**PESSOAS COM DEFICIENCIA (PCD'S): MERCADO E
RELAÇÕES DE TRABALHO VERSUS ELIMINAÇÃO DE BARREIRAS
PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO**

***PEOPLE WITH DISABILITIES (PCD'S): MARKET AND LABOR
RELATIONS VERSUS ELIMINATION OF BARRIERS TO THE
EFFECTIVENESS OF THE RIGHT***

Elza Mestâncio Santana de Carvalho¹

Adelson Silva dos Santos²

Resumo: O presente artigo versa sobre o tema Pessoas Com Deficiência -PCD's- Mercado e Relações de Trabalho versus Eliminação de Barreiras Para a Efetivação do Direito. Tem como objetivo explanar sobre as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiências para adentrar ao mercado de trabalho; ainda que amparadas legalmente pela Lei 8.213/91 o qual garante cotas para a contratação e a inclusão de pessoas com deficiência esse cenário ainda se mostra como um grande desafio para a sociedade. Dentre as principais barreiras encontradas foram: preconceito e discriminação; a baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência; a falta de acessibilidade; e o despreparo das empresas. O artigo também destaca algumas conquistas das PCD's provenientes da mobilização e luta dos movimentos sociais que paulatinamente ganharam destaque dentre os quais abordaremos a aposentadoria especial. Dessa forma, foi realizado estudo utilizando a metodologia qualitativa, estudando aspectos inerentes da pessoa com deficiência; na fase de coleta de dados, foi realizadas consultas em livros, artigos científicos, documentos oficiais, legislação, destacando a importância de demonstrar as conquistas dos direitos das pessoas com deficiência em vários setores. Portanto esse artigo levou a uma maior compreensão de que somente a elaboração de leis não é o suficiente para que a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência ocorra de fato e de direito e que os governantes devem implementar políticas públicas eficazes que auxiliem neste processo.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência (PCD's). Mercado de Trabalho. Eliminação de Barreiras. Aposentadoria especial.

¹Acadêmica de Direito Universidade do Estado do Amazonas – UEA. E-mail: emsc.dir18@uea.edu.br

² Professor da Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Doutorado pela Universidade Católica de Santa Fé (Argentina). Doutorando pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestrado pela Universidade do Estado do Amazonas. Especialista em Direito tributário, Direito previdenciário, Direito e processo do trabalho, Psicoterapia cognitivo-comportamental, Psicologia jurídica, Filosofia e existência e em Teologia Contemporânea. Graduação em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Amazonas. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas. Email: adelson.santos@trt11.jus.br.

Abstract: *This article deals with the theme People with Disabilities - PWD's - Market and Work Relations versus Elimination of Barriers to the Enforcement of the Law. It aims on explaining the barriers faced by people with disabilities when it comes to joining the job market; although legally supported by section 8.213/91, which guarantees quotas for hiring and including people with disabilities, this scenario still represents a major challenge for society. Among the main barriers found were: prejudice and discrimination; the low qualification of people with disabilities; the lack of accessibility; and the unpreparedness of companies. The article also highlights some of the PWD's achievements arising from the mobilization and fight of social movements that gradually gained prominence, among which we will address the special retirement. Thus, a study was carried out using a qualitative methodology, studying inherent aspects of people with disabilities; in the data collection phase, consultations were carried out in books, scientific articles, official documents, legislation, highlighting the importance of demonstrating the achievements of the rights of people with disabilities in various sectors. Therefore, this article led to a greater understanding that only the elaboration of laws is not enough for the inclusion in the job market of people with disabilities to occur, in fact and by law, and that governments must implement effective public policies that help in this process.*

Keywords: *People with disabilities (PCD's). Job market. Elimination of Barriers. Special retirement.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo que tem como tema Pessoas Com Deficiência (Pcd's): Mercado E Relações De Trabalho Versus Eliminação De Barreiras Para A Efetivação Do Direito e mostra de grande relevância para ser abordado, principalmente na seara jurídica por se tratar de direitos positivados.

Buscou-se respaldo nas leis vigente que dão amparo legal a essa população que ao longo do tempo vem lutando por um direito igualitário para que dessa forma tenham as mesmas oportunidades na sociedade.

A justificativa do tema se dá devido aos expressivos números de pessoas com deficiência que existem no mundo, conforme o relatório Mundial da Deficiência da OMS existe mais de 1 bilhão de pessoa no mundo com algum tipo de deficiência. E essas pessoas são as mais excluídas dos serviços existentes na sociedade como saúde, educação e emprego além de enfrentar diariamente barreiras de natureza diversas, e as pessoas com deficiência estão entre os grupos que mais sofrem alguma forma de discriminação.

O preconceito é a barreira mais comum para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta prática é resultado de uma mentalidade que ainda precisa ser desmitificada.

Leite (2012) entende que as pessoas com deficiência merecem respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, ao explicar que a deficiência não reside no corpo ou na mente da pessoa que a possui, mas sim naqueles que não conseguem ou não querem enxergar além dela

A metodologia adotada foi estudo descritivo analítico através do método dedutivo, onde se procurou fundamentarem fontes documentais e bibliográficas complementadas por livros, artigos, *sites* e textos que mostraram e forneciam informações válidas ao alcance dos objetivos propostos, buscou-se demonstrar como as leis podem mudar esse cenário diante de violações dos direitos das Pessoas com Deficiência causando dessa forma um retrocesso histórico.

O referido artigo foi dividido em três capítulos. No primeiro capítulo tratou-se das Políticas Públicas voltada para pessoas com deficiência no Brasil. Pessoas com deficiência e a Constituição de 1988; quem pode ser considerado deficiente; direitos das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Em relação ao segundo capítulo abordou-se Desafios e superação no ambiente de trabalho. Limitações enfrentadas pelas PCD's. Deficiência e trabalho. Discriminação com as PCD'S.

E, no terceiro capítulo pretendeu-se demonstrar Os Direitos trabalhistas e previdenciários da pessoa com deficiência. Lei de cotas. Leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência e que Estado tem papel fundamental na criação de políticas públicas voltadas para atender essa população.

O objeto deste artigo é explanar sobre as barreiras e a trajetória que as pessoas com deficiência enfrentam em seu cotidiano de acordo com os registros e pesquisa. Todavia, com o advento das Normativas Internacionais de caráter mundial como a Convenção Internacional da ONU, as pessoas com deficiência conquistaram um espaço significativo na sociedade.

Verificou-se na pesquisa que ao longo da história da humanidade as pessoas com deficiência travavam uma luta desleal por sua sobrevivência. Além disso, as pessoas que tinham algum tipo de deficiência eram sacrificadas na maioria das vezes.

No dia 03 de dezembro de 1992, foi criado o dia internacional da pessoa com deficiência segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 1992). O objetivo era gerar compromisso e ações de todos os países membros com a finalidade de desenvolver ações que promovessem os direitos das pessoas com deficiência.

Ao mesmo tempo, essa iniciativa da ONU teve igualmente como objetivo sensibilizar a sociedade para igualdade de oportunidade a todo cidadão, com a promoção dos direitos humanos e conscientização dos povos sobre assunto da pessoa com deficiência.

Conforme explica Fonseca (2012), a Convenção da ONU não inovou o sistema de direitos humanos; aperfeiçoou-o, tão somente. Forjou institutos que se caracterizam como instrumentos jurídicos hábeis a tornar concreta a fruição por esse grupo de cerca de 600 milhões de pessoas em todo o mundo.

Desse modo, como consequência, poder celebrar as conquistas e promover a inclusão na sociedade para que as PCD's possam exercer influência sobre os programas e políticas os quais lhes são direcionados.

As pessoas que nascem com algum tipo de deficiência na maioria das vezes são discriminadas pela sua condição e privadas de oportunidades. São logo julgadas e vistas como incapazes para desenvolver determinadas atividades, o mesmo ocorrendo com pessoas reabilitadas

Nesse diapasão Fonseca (2012) esclarece que é notório na cultura, como escreve a prevalência da ideia de que toda pessoa surda, cega, paraplégica, amputada ou com qualquer desses impedimentos foge dos padrões universais e por isso tem um “problema” que não diz respeito à coletividade. É com tal paradigma que se quer romper.

Um ponto a ser rechaçado veemente, de plano, na esteira da comemoração e da luta das PCD's são as falas e ações do não-capacitismo quando dirigida as pessoas com deficiência. Tal rótulo é uma forma de preconceito por meio do qual as PCD's são marginalizadas, oprimidas e excluídas do ambiente social.

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2019), 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade (8,4% dessa população) tinha alguma deficiência investigada. Cerca de 8,5 milhões (24,8%) de idosos estavam nessa condição de igual forma. Apenas 28.3% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) estavam no mercado de trabalho.

De acordo com a pesquisa do PNS, cerca de 67,6% da população com deficiência não tinham instrução ou ensino fundamental completo. Registre-se que esse percentual era de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas.

É necessário assinalar que a falta de investimento para as pessoas com deficiência na área da educação cria obstáculos para ser inserida no mercado de trabalho. A Constituição

Federal, no entanto, garante, em seu artigo 208, inciso III que é dever do Estado para com a educação com garantia de atendimento às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988).

As Políticas inclusivas, de fato, trouxeram muitas pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. O direito ao Trabalho foi instrumentalizado pela lei de Cotas nº 8.213 (BRASIL, 1991), que estabelece em seu artigo 93 a obrigatoriedade da empresa com 100 ou mais empregados de preencher em 2% por cento dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas.

A implementação dos direitos sociais viabiliza melhorias das condições de vidas dessas pessoas com poucos recursos devidos as dificuldades de serem inseridas no mercado de trabalho. A Constituição de 1988 possibilitou ações afirmativas e ainda surgimento de políticas educacionais que resgatam valores da promoção dos direitos humanos.

Sobre o tema Piovesan (2012) discorre sobre uma ética dos direitos humanos baseado na consideração e do respeito, em que cada indivíduo é dotado do direito de desenvolver suas potencialidades humanas de maneira livre, autônoma e plena. A ética deve ser orientada pela afirmação da dignidade humana e pela prevenção do sofrimento.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é conquista que quebra barreiras impostas durante muitos anos pela exclusão das pessoas com deficiência. Outra questão a ser abordada no artigo é a aposentadoria especial das pessoas com deficiência, um tratamento diferenciado que também serve para melhorar a condição social desses cidadãos.

Dessa forma justifica-se a temática e a relevância de trazer para a discussão os direitos das PCDs. Um país só é desenvolvido quando as oportunidades são dadas e são disponibilizados meios para o exercício de direitos.

2. POLITICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

As dificuldades encontradas por pessoas com deficiência para ingressar no Mercado de Trabalho são variadas. Vão desde a baixa escolaridade, além da própria exclusão por sua condição, até a escassez de vagas ainda que as pessoas deficientes sejam qualificadas para o mercado de trabalho.

Além disso, quando tem colocação no mercado de trabalho a Pessoa com deficiência encontra barreiras no ambiente laboral para desenvolver na paridade com os outros empregados suas atividades laborativas.

Por esses motivos políticas pública devem ser adotadas para melhor atender as Pessoas com deficiência. A primeira delas é a acessibilidade universal, garantindo que todas as edificações, espaços públicos, serviços e equipamentos devem ser acessíveis a todas as pessoas, independentemente de sua deficiência.

Por conseguinte, há a necessidade da adaptação de veículos, com leis que garantam a adaptação de veículos particulares e públicos para pessoas com deficiência. Além disso, o governo deve investir em programas para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso à educação e formação profissional.

No mesmo contexto, deve-se priorizar o acesso a empregos, o governo deve incentivar e garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a empregos com igualdade de oportunidades e condições de trabalho.

Destacando-se como o principal a falta de acessibilidade de portas, banheiros, refeitórios, elevadores e outros equipamentos que possam facilitar o trabalho da pessoa com deficiência e que, por vezes, não estão adaptados aos seus requisitos de mobilidade.

Conforme nos mostra Galindo (2012), a sociedade precisa compreender a importância de não intervir de maneira arbitrária ou abusiva nas liberdades individuais, a fim de permitir que o indivíduo as exerça sem restrições, sendo um dever tanto do Estado quanto de outras pessoas garantir essa proteção às liberdades individuais.

Outro ponto importante é a falta de inclusão das pessoas com deficiência nos programas de formação profissional e capacitação, como também a falta de conscientização dos empregadores quanto às habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência para o trabalho.

Neste sentido, é de grande importância que as entidades responsáveis implementem medidas para assegurar a inclusão e a qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, como também a sua real participação da empresa em todos os aspectos.

2.1. Pessoas com deficiência e a Constituição de 1988

A Constituição Federal de 1988 assegura a todas as pessoas, independentemente de

suas deficiências, o direito de igualdade, bem como a inviolabilidade de sua vida, liberdade e segurança.

Logo, todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, têm o direito de igualdade perante a lei, abrangendo também a proteção contra a discriminação. Além disso, a Constituição também prevê a obrigatoriedade de acessibilidade para pessoas com deficiência, no artigo 213, que assegura a “construção e adaptação das edificações, meios de transporte, serviços de informática e telecomunicações, e demais instrumentos de acessibilidade” para as pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988).

Galindo (2012) possui o posicionamento de houve significativos avanços quantitativo e qualitativo em relação ao exercício das liberdades pelas pessoas com deficiência no decorrer da vigência da atual Carta brasileira. Para o autor, apesar de ser uma máxima arraigada na cultura e mentalidade, a mudança de comportamento ainda ocorre de forma lenta e, infelizmente, o desejo de levar vantagem em tudo continua a incentivar o descaso e a discriminação em relação aos demais, limitando assim a autonomia e a capacidade de exercerem suas liberdades.

Nesse ínterim, a Constituição de 1988 representa uma importante conquista para as pessoas com deficiência, pois garante o direito à igualdade perante a lei e a obrigatoriedade de acessibilidade a todos os meios de transporte, serviços e edificações. Esses direitos devem ser cumpridos pelo Estado para que as pessoas com deficiência possam ter acesso a todas as facilidades oferecidas pela sociedade.

Conforme a Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seu artigo 5º, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, garantindo-se tanto à brasileiros quanto a estrangeiros o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Portanto, os iguais devem ser tratados iguais e os desiguais na exata medida de sua desigualdades, de forma isonômica para que possam usufruir dos mesmos direitos de forma igualitária e tenham as mesmas oportunidades de serem incluídas na sociedade, vedada, portanto, quaisquer tipos de assimetria arbitrárias e despropositada.

Outra questão intrínseca no direito, e dignidade da pessoa humana. Para Leite (2020), o princípio da dignidade da pessoa humana é o núcleo central do ordenamento jurídico brasileiro e, por essa razão, não é necessário muito esforço intelectual para demonstrar que ele abrange plenamente o direito do trabalho. Isso ocorre porque, acima de tudo, todo trabalhador e toda trabalhadora são pessoas humanas.

Desse modo, a dignidade da pessoa humana deve ser preservada acima de qualquer questão, não sendo aceitável qualquer tipo de ato que contrarie a norma legal e deve ser o principal bem jurídico tutelado.

Para Ferraz (2012), o princípio da dignidade da pessoa humana, é de vital importância, principalmente em relação a pessoa com deficiência o quais deverão ter garantindo a sua autonomia e proteção consagrando a sua potencialidade, a promoção dos direitos da pessoa com deficiência permitirá, em contrapartida, o fortalecimento do sentimento de pertencimento à sociedade, na mesma proporção que a inclusão permitirá a construção de uma sociedade mais equilibrada, diversificada e justa.

Esse princípio é norteador das relações sociais e o ser humano deve ser o epicentro de toda tomada de decisão do Estado Democrático de Direito. E isso incondicionalmente para que se preserve a sua dignidade como pessoa humana. A inclusão da PCD exercida de fato espelha essa incondicionalidade, e assim promove de forma ampla a dignidade da pessoa humana em todo seu cerne.

2.2. Direitos de pessoas deficientes no mercado de trabalho

Segundo os relatórios do IBGE (2019), 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. Dessas, apenas 486 mil pessoas possuíam empregos formais, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal.

No entanto, a Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos fundamentais, estabeleceu que todos são igualmente protegidos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e a Lei nº. 8.213/91, que dispõe sobre a Assistência Social, também contém dispositivos que asseguram a promoção da igualdade de oportunidades, além de garantir a inclusão social das pessoas com deficiência.

O posicionamento de Gugel (2012) é de que o princípio a ser defendido seria o da igualdade e não discriminação. É necessário que tanto o setor público quanto o privado promovam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizando políticas e medidas específicas, tais como a ação afirmativa, incentivos e outras medidas. Nesse sentido, reconhecemos a necessidade de um esforço conjunto para garantir que essas pessoas possam ter acesso a oportunidades de emprego e contribuir plenamente para a sociedade.

No mesmo ínterim, as empresas e entidades precisam ofereça condições de trabalho, de formação e de acesso ao mercado de trabalho mais favoráveis às pessoas com deficiência. Isso inclui a ampliação dos subsídios e benefícios a que essas pessoas têm direito, como um salário mínimo adequado, o acesso a cursos de qualificação profissional e o direito à estabilidade no emprego.

Conforme entendimento de Gugel (2012), as adaptações razoáveis são as mudanças, ajustes necessários e as adaptações adequadas a cada caso para que dessa forma o fator discriminação sejam amenizados nos ambientes e com isso não acarretem ônus desproporcional ou indevido. Portanto, se torna evidente que o objetivo da norma internacional é garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, permitindo assim o pleno exercício de sua cidadania.

Além disso, é preciso que as empresas e entidades criem mecanismos para garantir o acesso, ocupação e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como políticas de inclusão que respeitem as suas particularidades. Isso incluía adequação do meio físico e tecnológico de trabalho, assim como a adoção de medidas que assegurem a igualdade de condições entre PCD's e trabalhadores não portadores de deficiências.

A Lei 8.213 (BRASIL, 1991), em seu artigo 93, dispõe que a empresa com 100 (cem) ou mais empregada está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas.

O mesmo diploma legal ainda prevê que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90(noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Nesse contexto, a Constituição (BRASIL, 1988) dispõe que é proibida qualquer discriminação de salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como a concessão de salário inferior ao praticado com outros trabalhadores da mesma função, em igualdade de circunstâncias, ou seja, a empresa não pode praticar nenhum tipo de discriminação ou diferença salarial em relação ao trabalhador portador de deficiência. A empresa também não pode adotar critérios de admissão diferenciados para esse trabalhador, pois isso seria considerado discriminação.

Os estabelecimentos comerciais, industriais, de serviços, bancários, de educação, de saúde, culturais, de lazer, de esportes e de trabalho deverão ser acessíveis às pessoas com deficiência. Portanto, as empresas devem assegurar o acesso às pessoas com deficiência, para que elas possam desenvolver suas atividades laborais de forma adequada.

É importante que as empresas ofereçam acessibilidade, assim como a instalação de rampas, elevadores, banheiros adaptados e o fornecimento de aparelhos eletrônicos adaptados ao trabalhador com deficiência, quando necessário para o desempenho de suas tarefas. Além disso, as empresas também devem oferecer treinamentos e recursos para que os funcionários com deficiência se sintam confortáveis e produtivos.

Existem outras formas importantes de garantir os direitos das pessoas com deficiências, tais como: jornada de trabalho especial, estabilidade e igualdade de salário.

Gugel (2012) salienta que para se ter uma real promoção dos direitos das pessoas com deficiência é necessário que Estado promova mecanismo estruturais e capacitação profissionais oferecendo dessa forma igualdade de oportunidade para permanência das PCD's no mercado de trabalho. Outrossim, os serviços de colocação no mercado de trabalho devem avançar na criação de critérios para atender as pessoas com deficiência de forma apoiada, quando necessário, levando em consideração o tipo e o grau de comprometimento da deficiência, garantindo que essas pessoas possam ter acesso a oportunidades de emprego que atendam suas necessidades específicas e possam exercer plenamente sua capacidade produtiva.

O Estatuto da Pessoa com deficiência (BRASIL, 2015) estabelece que os direitos das Pessoas com Deficiência são inalienáveis e imprescritíveis. O referido diploma legal também prevê a criação de medidas destinadas ao combate à discriminação, à defesa dos direitos humanos das Pessoas com Deficiência, à promoção da igualdade e à inclusão social, a criação de mecanismos para responsabilizar aqueles que infringirem os direitos das Pessoas com Deficiência, como multas, advertências, suspensão de licenças e outras medidas administrativas ou judiciais cabíveis.

Nesse contexto, Gugel (2012) explica que é dever do empregador fazer as adequações necessárias no local de trabalho para uma acessibilidade arquitetônica tanto interna como externa e demais ajustes, como a comunicação entre as pessoas no ambiente, uso da tecnologia adequando-as a cada necessidade. O autor ressalta que o trabalho é um direito inalienável da pessoa com deficiência e deve ser consistentemente protegido e garantido por

meio de mecanismos que proíbam práticas discriminatórias e promovam a igualdade de oportunidades.

Além disso, é importante que haja programas de apoio ao trabalhador, que incluam treinamento e capacitação adequados para que as Pessoas com deficiência possam desenvolver suas atividades de forma adequada. É importante que esses programas dêem ênfase ao trabalho em equipe, o que é essencial para o desenvolvimento de um ambiente saudável, coeso e inclusivo.

É importante que as Pessoas com deficiência sejam consideradas parte integrante do ambiente de trabalho, tendo suas habilidades e competências reconhecidas e valorizadas. Além disso, é necessário que se invista em acessibilidade para que todos os trabalhadores possam desempenhar suas tarefas com segurança e tranquilidade.

É preciso disponibilizar equipamentos e ferramentas adequadas para que os trabalhadores com deficiência possam desempenhar suas tarefas e ter acesso ao mesmo salário e benefícios que os demais trabalhadores.

Gugel (2012) esclarece que a definição de adaptação razoável, como já registrado e presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, é compatível com as leis e concepções de acessibilidade, porque é razoável em termos de modificações e ajustes necessários para garantir o direito da pessoa com deficiência ao acesso aos atributos de acessibilidade.

No geral, é preciso garantir a segurança dos trabalhadores, incluindo aqueles com deficiência, dando-lhes oportunidades iguais de emprego, remuneração justa, acesso a treinamentos e oportunidades de crescimento profissional

O artigo 35 do Estatuto (BRASIL, 2015) dispõe que “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promoverem e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”. Nesse contexto, é necessário que o governo crie políticas públicas que garantam o cumprimento dos direitos dos trabalhadores com deficiência, como a punição de empresas e outros órgãos que não cumpram a Lei e a investimento em acessibilidade.

Destarte, é importante que as empresas incentivem a cultura da inclusão, prezando pela diversidade e não pela uniformidade, de modo que todos os trabalhadores se sintam valorizados e respeitados.

2.3. Quem pode ser considerado deficiente

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), 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 igualdade de condições com as demais pessoas.

O entendimento de Fonseca (2012) é que a deficiência maior se encontra nas barreiras sociais, sendo esse o fator de exclusão mais latente fazendo com que essas pessoas tenham seu direito humano básico tolhido. Para o autor, a deficiência não é uma condição intrínseca da pessoa, mas sim uma construção social, que deve ser combatida pela sociedade como um todo. Como estabelecido pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, é dever do Estado implementar políticas públicas que permitam a emancipação das pessoas com deficiência, promovendo sua inclusão plena e efetiva em todos os aspectos da vida social, econômica, cultural e política.

As leis vigentes no país não podem ser desconsideradas e é dever de todos os empregadores contratarem pessoas com deficiência para cargos e funções de acordo com suas habilidades.

Assim empregadores e líderes precisam entender que as pessoas com deficiência possuem direitos e deveres iguais aos demais cidadãos e que elas têm a capacidade de desenvolver tarefas que possam ser úteis para a empresa. Além disso, é importante que sejam criadas condições específicas para que essas pessoas possam exercer suas funções de forma satisfatória, como por exemplo, a instalação de rampas, acessos adaptados aos banheiros e a criação de cargos que se adaptem à suas peculiaridades.

3. DESAFIOS E SUPERAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

É oportuno citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos que: Todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção. (ONU, 1948), inspirando dessa forma o combate as barreiras e desafios superados pelas pessoas com deficiência no seu cotidiano.

Os objetivos perpassam por desenvolver habilidades de comunicação adequadas para se relacionar com colegas de trabalho; adequar o ambiente de trabalho para torná-lo acessível

e seguro; adotar soluções que facilitem o acompanhamento e ajudem a alcançar os objetivos profissionais; estabelecer metas realistas e alcançá-las com o apoio dos colegas de trabalho; compreender e lidar adequadamente com as diferenças entre as pessoas com deficiência e os demais; estabelecer atividades de formação e educação para aprimorar os conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho das atividades profissionais; desenvolver habilidades para solucionar problemas e enfrentar desafios, pois uma pessoa deficiente pode ser um pessoa eficiente em tudo que se propuser a realizar desde que lhes proporcione condições favoráveis as suas limitações.

3.2. Deficiência e trabalho

Uma das principais maneiras de promover uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho é criar um ambiente de aceitação e inclusão. Fazendo parte a criação de recursos, políticas e práticas que possam apoiar e promover a diversidade e a inclusão. Um dos primeiros passos para criar um ambiente inclusivo é fornecer uma infraestrutura acessível, adaptada às necessidades das pessoas com deficiência.

Silva (2013) afirma ser no mercado de trabalho, todas as pessoas, independentemente de possuírem deficiência ou não, são colocadas à prova em relação à sua interação social, sua formação escolar, acadêmica e profissional, sua saúde, independência, autoestima e todas as capacidades que fazem de um indivíduo um membro produtivo e integrado à sociedade.

Isso incluiu acessibilidade física, acessibilidade digital e acessibilidade aos processos e procedimentos. Além disso, é importante promover a conscientização sobre a comunidade de pessoas com deficiência, dando oportunidades aos funcionários para aprender sobre as necessidades e desafios que essas pessoas enfrentam em seu cotidiano para fazer valer seu direito ao trabalho que foi conquistado através de lutas sociais.

Martinez (2020) discorre da importância do surgimento do direito do trabalho como o precursor dos direitos sociais que trouxe consigo a relevância da construção de tantos outros direitos, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à saúde, à alimentação, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade.

Com efeito, mesmo com a deficiência, a pessoa tem direitos e deveres, tais como todas as outras pessoas, e está apta a contribuir para a sociedade. É importante que a sociedade seja acolhedora e ofereça as condições necessárias para que as pessoas com deficiência possam

desenvolver suas habilidades e realizar seus sonhos.

Algumas medidas devem ser tomadas para que isso seja alcançado, como adotar acessibilidade aos ambientes de trabalho de acordo com as necessidades de cada pessoa; oferecer treinamentos e workshops sobre como melhorar as condições de trabalho; disponibilizar ferramentas para aprimorar as tarefas diárias; estimular a comunicação, a colaboração e o trabalho em equipe; estabelecer políticas de igualdade e diversidade; proporcionar oportunidades para que o funcionário possa desenvolver suas habilidades e potencialidades e estimular o diálogo e o bom relacionamento entre chefia e subordinados;

Outros fatores como a insegurança de contratar um profissional PCD e os custos para adequação das condições de trabalho também são citados como causas da discriminação. Ainda assim, a falta de informação sobre a necessidade de inclusão de profissionais PCD no mercado de trabalho, a resistência de algumas empresas quanto à contratação e a falta de incentivo aos profissionais PCD também contribuem para o preconceito.

De acordo com o entendimento de Messias (2013) uma empresa somente se tornara inclusiva, quando de fato ela colocar a diversidade humana como uma prioridade em suas contratações, e ter uma mudança em seus valores e práticas administrativas. Para o autor, é imprescindível adotar medidas adicionais, como a adaptação de processos, a realização de ajustes físicos e o oferecimento de treinamento para a equipe, além de ressaltar que as mudanças em aspectos organizacionais podem ter um papel fundamental na viabilização de mudanças.

Sasaki (2002), explica que para combater esse preconceito é necessário que as empresas se conscientizem sobre o assunto e busquem entender que a inclusão de pessoas com deficiência faz parte para a construção de uma sociedade com direitos igualitários para todos, independente de sua condição física.

3.3. Discriminação com as PCD'S

A discriminação que as pessoas com deficiência sofrem é uma realidade triste que afeta milhões de pessoas em todo o mundo. A discriminação pode se manifestar de diversas formas, desde o preconceito e o estigma social até a falta de oportunidades de trabalho, educação e acesso à saúde.

A Carta de 1988 prevê a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e

critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. A discriminação tem consequências profundas para a saúde mental e física dessas pessoas, afetando sua qualidade de vida. É importante que as comunidades e os governos trabalhem juntos para promover a inclusão social de todas as pessoas, independentemente de sua condição.

Conforme afirma SARLET (2012), o modelo constitucional brasileiro, está elaborado, sobre o princípio (e direito) da igualdade que abordam três dimensões, que visam a proibição do arbítrio, a proibição de discriminação, diferenciações que tenham por base categorias meramente subjetivas; e a obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades.

É importante que todos os indivíduos sejam tratados com igualdade e respeito, independentemente de suas características e deficiências. Os direitos das Pessoas com Deficiência devem ser preservados e garantidos por todos, para que elas possam desenvolver suas atividades com a dignidade e autonomia que merecem.

É necessário que sejam criadas políticas públicas que garantam às Pessoas com Deficiência todos os direitos que lhes são devidos, como acessibilidade, educação, acesso à saúde, inserção no mercado de trabalho, entre outros. Além disso, é necessário que haja uma mudança de atitude de toda a sociedade para que todos os indivíduos sejam tratados de forma justa e igualitária.

3.4. Limitações enfrentadas pelas PCD's

Algumas limitações físicas e atitudinais limitam as Pessoas com deficiência para o desenvolvimento de seu potencial e efetivação de direitos adquiridos, como por exemplo, a falta de acessibilidade em edifícios, transportes, espaços públicos e privados impede que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços e oportunidades oferecidos. Nesse contexto, é de eminente necessidade a instalação de placas de sinalização em Braille e ausência de sistemas de comunicação em libras.

A discriminação no ambiente de trabalho é outro problema. A falta de oportunidades para pessoas com deficiência, o preconceito e a baixa remuneração. Também podemos citar a falta de recursos educacionais: acesso a materiais adaptados, transporte e serviços de apoio especializado

Em relação às barreiras atitudinais, diversas são as questões a serem elencadas. A

ausência de atenção por parte dos profissionais de saúde pode resultar em erros diagnósticos, tratamentos inadequados e falta de informação sobre os direitos das pessoas com deficiência. Além disso, os estereótipos negativos, tais como a crença de que os deficientes são incapazes, inúteis ou limitados, podem impactar diretamente no acesso a serviços de saúde adequados. A falta de disposição para mudança é uma realidade comum, uma vez que muitas pessoas resistem à inclusão de pessoas com deficiência, o que perpetua o estigma e a discriminação.

No mesmo contexto, a presença de preconceito e discriminação é uma barreira frequente, com pessoas com deficiência enfrentando atitudes preconceituosas e discriminatórias que as excluem do convívio social. A falta de informação e conscientização também é um fator relevante, tendo em vista que muitas pessoas com deficiência não têm acesso à informação sobre seus direitos e como obtê-los. Além disso, é fundamental que a sociedade em geral seja mais conscientizada sobre os direitos e as necessidades das pessoas com deficiência.

Vale ressaltar o texto da Constituição (BRASIL, 1988), art; 5º, XV: “é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou sair com seus bens”.

Destarte não existem um comprometimento real e inclusivo por parte das empresas e por conta dessas barreiras muitas das PCD's são limitados e se vêm impedido sua ascensão profissional no mercado de trabalho sendo difícil diante dessas limitações demonstrar seu potencial.

4. DIREITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

4.1. Lei de Cotas

No direito trabalhista e previdenciário, a pessoa com deficiência goza de alguns direitos especiais para garantir seus direitos. O primeiro deles é o direito ao trabalho. A lei 8.213 (BRASIL, 1991) garante aos portadores de deficiência o direito de trabalhar em empresas com mais de 20 funcionários. Também estabelece que cada empresa deve destinar, no mínimo, 2% das vagas de emprego para pessoas com alguma deficiência.

Além disso, o artigo 93 deste diploma dispõe que “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 deficiências”.

A legislação também assegura que o empregador não pode cobrar nenhuma taxa de inscrição ou de admissão de pessoas com deficiência. Ademais, existem algumas regras específicas para as pessoas com deficiência na área da previdência. A lei 8.213 (BRASIL, 1991) prevê que aqueles que possuem algum tipo de deficiência física, mental ou intelectual podem usufruir de benefícios previdenciários, como pensão por morte, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, entre outros.

O mesmo diploma legal também garante às pessoas com deficiência o direito à inclusão social, em seu artigo 12, afirmando que todos os serviços de saúde, educação, segurança e lazer devem ser oferecidos de forma igualitária a todos, independentemente da deficiência. Ainda assim, é importante que os serviços incluam medidas específicas para garantir que pessoas com deficiência possam usufruir deles de forma plena.

4.2. Leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência.7

O Decreto nº 6.949 instituiu a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009), estabelecendo os direitos e liberdades das pessoas com deficiência, incluindo o direito à não discriminação, acessibilidade, educação, trabalho, saúde, entre outros.

De acordo com Segalla (2015), o direito à educação inclusiva não é apenas um direito dos alunos que têm deficiência, porém também daqueles que não as têm, porque todos precisam aprender a conviver com as diferenças e assim se desenvolverem plenamente como seres humanos e cidadãos conscientes.

No mesmo fulcro, a Lei nº 13.146, que dispõe do Estatuto Brasileiro da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), estabelece o direito à inclusão social, destacando que todos os serviços, programas e ações devem ser acessíveis.

A Lei nº 10.098, Lei de Acessibilidade (BRASIL, 2000) estabelece as normas gerais para o acesso às pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Essa lei tem como objetivo definir padrões básicos e regras gerais para melhorar a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. O propósito é eliminar barreiras e obstáculos que possam existir em vias públicas, espaços públicos, mobiliário urbano, construções e reformas de edifícios, bem como nos meios de transporte e comunicação.

A Lei nº 8.213 que dispõe das Cotas para Pessoas com Deficiência (BRASIL, 1991) assegura a participação das pessoas com deficiência nos programas de emprego do governo. A Lei nº 12.764 Lei de Apoio às Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2012) regulamenta o acesso às pessoas com deficiência a serviços e benefícios sociais. O Decreto nº 7.612 que instituiu o Plano Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (PNPD) (BRASIL, 2011), estabelece políticas de inclusão para as pessoas com deficiência, com ênfase na educação, saúde, trabalho e mobilidade.

As leis trouxeram grandes conquistas em vários aspectos os quais podemos citar que em relação à capacidade civil, a pessoa com deficiência lhes e assegurado o direito a constituir união estável e decidir os números de filhos que desejam ter, o que não era possível antes dessa lei. Na área educacional lhes e garantido o acesso a um sistema inclusivo em todas as modalidades de ensino sem nenhum ônus. Garantido na área esportiva o direito de igualdade de oportunidade:

Direito a receber atendimento prioritário em vários serviços públicos e privados, ter no transporte coletivo direito a acessibilidade das estações, pontos de ônibus, terminais, ter sua segurança garantida no seu embarque e desembarque.

A Lei Complementar nº 142 dispõe sobre a criação da Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2013), com o objetivo de promover o desenvolvimento da educação profissional e tecnológica no Brasil. Esta lei estabelece diretrizes para o ensino técnico e profissionalizante, para que seja possível a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da produtividade da economia. Também prevê a expansão dos cursos de educação profissional e tecnológica, bem como a universalização do acesso a esses cursos, com incentivos fiscais, a fim de proporcionar a inclusão social e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

4.3. Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial para pessoas com deficiência é um benefício previdenciário concedido ao segurado que comprove a deficiência, com incapacidade permanente para o trabalho, e tenha, no mínimo, 15 anos de contribuição para a Previdência Social.

Savaris (2012) afirma que as pessoas com deficiência valorizam o princípio da igualdade e buscam não apenas a compensação pelas condições objetivas de trabalho, mas

também pelas condições subjetivas relacionadas ao ambiente de trabalho, tais como as adversidades ou barreiras que precisam superar para exercerem suas atividades profissionais.

De acordo com a Lei Complementar 142 (BRASIL, 2013), para ter direito à aposentadoria especial pela Previdência Social, é necessário que a pessoa com deficiência cumpra alguns requisitos: ter contribuído para a Previdência Social, com tempo mínimo de 15 anos de contribuição; apresentar a comprovação de deficiência com o laudo médico emitido por perito credenciado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); possuir capacidade laboral reduzida, ou seja, incapacidade permanente para o trabalho. É possível ainda, que a pessoa com deficiência que não atende a todos os requisitos acima, possa se aposentar com o auxílio-doença especial, desde que comprove o tempo de contribuição mínimo de 15 anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluimos que as pessoas com deficiência (PCD's) sofrem com barreiras na entrada no mercado de trabalho, que acabam por limitar a sua inclusão social. No entanto, medidas como a implementação de políticas de inclusão, o desenvolvimento de tecnologias acessíveis e a criação de programas de capacitação profissional podem contribuir para sua efetivação do direito à inclusão social. É essencial que todos os setores da sociedade reconheçam e valorizem a contribuição destes indivíduos, pois somente assim conseguiremos promover uma verdadeira inclusão social.

Além disso, foi necessário o desenvolvimento de políticas públicas e ações de educação e formação, para a promoção da igualdade de oportunidades e o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência. Essa luta também trouxe novos desafios, como a inclusão desses trabalhadores na sociedade produtiva, a formação de profissionais qualificados para atuar com as pessoas com deficiência, bem como a implementação de mecanismos de fiscalização e acompanhamento do cumprimento das leis existentes.

Outras medidas já foram implementadas, como o Programa de Garantia de Renda para Pessoas com Deficiência, que oferece uma garantia de renda mensal para aqueles que não podem trabalhar ou que não conseguem encontrar um emprego remunerado.

Além disso, a lei também prevê a criação de uma Renda Básica de Inclusão Social (RBI) para as pessoas com deficiência que não têm a capacidade de trabalhar ou que não conseguem encontrar emprego.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 7. Nº 3, Janeiro – Junho/2023.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

Apesar de todas essas medidas, ainda há um longo caminho a ser percorrido até que se atinja uma inclusão plena e igualitária de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, o fato de o debate sobre a inclusão dessa população no mercado de trabalho estar sendo travado é um passo considerável para a conquista desse objetivo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília. Disponível em: . Acesso em 12 ago. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em 12 nov. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 dez. 2022.

BRASIL. **Lei complementar 142/2013**. Dispõe sobre a Aposentadoria Especial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp142.htm. Aceso em 15 de novembro de 2022.

BRASIL, **Lei Nº 12.764, de 27 De Dezembro De 2012**- Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Aceso em 15 de novembro de 2022.7

BRASIL, Decreto Nº 7.612, De 17 De Novembro De 2011- Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Aceso em 15 de novembro de 2022.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 7. Nº 3, Janeiro – Junho/2023.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

BRASIL, Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em 15 de nov. 2022.

BRASIL, **Lei 8.213/91**. Dispõe sobre a Lei de Cotas Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 07 de fev. 2023.

FERRAZ, Carolina Valença. Dos direitos da pessoa com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; GUGEL, Maria Aparecida, SAVARIS, José Antônio et al. **Manual das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Dos direitos da pessoa com deficiência. In: FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão;

GUGEL, Maria Aparecida, SAVARIS, José Antônio et al. **Manual das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GALINDO, Bruno, **Dos direitos da pessoa com deficiência**. In: GALINDO, Bruno; FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão, SAVARIS, José Antônio et al. **Manual das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUGEL, Maria Aparecida. **Dos direitos da pessoa com deficiência**. In: GUGEL, Maria Aparecida; FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão, SAVARIS, José Antônio et al. **Manual das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUGEL, M. A et al. **Manual das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas das Pessoas com deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. Disponível em:

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 7. Nº 3, Janeiro – Junho/2023.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em 05 de out. 2022.

INSTITUTO FIO CRUZ. **Pesquisa Nacional de Saúde**. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/painel-de-indicadores-mobile-desktop/>. Acesso em: 04 nov. de 2022.

LEITE, George Salomão. **Dos direitos da pessoa com deficiência**. In: LEITE, George Salomão; FERRAZ, Carolina Valença;

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite-12 ed.- São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho**. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva /Educação, 2020.

MESSIAS, E. P. **Pessoa Com Deficiência E Mercado De Trabalho**: Um Olhar Sobre As Empresas De Viçosa-MG. Universidade Federal de Viçosa. Minas Gerais, 2018.

MORAGAS, Vicente Junqueira. **3 de dezembro é o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**. Disponível em: jdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/3-de-dezembro-e-o-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 28 jan. 2023

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Universidade Federal de Goiás. Goiania, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10ª ed. Rev. Atual. E ampl. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA

Vol. 7. Nº 3, Janeiro – Junho/2023.

ISSN: 2675-5394

Artigo Científico

SAVARIS, José Antônio. **Dos direitos da pessoa com deficiência**. In: SAVARIS, Jose Antônio, LEITE, George Salomão; FERRAZ, Carolina Valença; GUGEL, Maria Aparecida et al. Manual das Pessoas com Deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012

SEGALLA, Juliana Izar Soares da Fonseca. **Direito à Educação, participação familiar e informação: o ciclo virtuoso da inclusão**. Pontifca Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígena**. Disponível em:

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Declaracao_das_Nacoes_Unidas_sobre_os_Direitos_dos_Povos_Indigenas.pdf. Acesso em: 10 fev 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 09 de nov. 2022.

Data de submissão: 27 de fevereiro de 2023.

Data de aprovação: 07 de março de 2023.