



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

ORIENTANDA: IVANEIDE RIBEIRO DOS SANTOS

ORIENTADORA: PROF.^a: MS. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO

2022

IVANEIDE RIBEIRO DOS SANTOS

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof.^a Orientadora: Ms. Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO

2022

IVANEIDE RIBEIRO DOS SANTOS

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Data da Defesa: 18 de maio de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ms. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Ms. Aurélio Marcos S. de Freitas Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 TERMOS REFERENTES À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	07
1.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO	07
1.1.1 Modelo médico	08
1.1.2 Modelo social	09
1.2 CONCEITO LEGAL	11
2 A LEI DE COTAS E O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	11
2.1 SISTEMA DE COTAS	12
2.2 DESAFIOS PARA O CUMPRIMENTO DAS COTAS	13
3 ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3.1 DESENHO UNIVERSAL	16
3.2 ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS	16
3.3 TECNOLOGIA ASSISTIVA OU AJUDA TÉCNICA	17
CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ivaneide Ribeiro dos Santos¹

O presente artigo científico tratou da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, objetivando analisar os obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho. A perspectiva do que é pessoa com deficiência, os direitos e a inclusão vem progredindo no transcurso do tempo. Diante disso, uma das formas de garantir que essas pessoas tenham assegurado tal direito, é através de ações afirmativas, recursos e serviços que possam facilitar o trabalho. Assim, por meio de pesquisas bibliográficas, documentais e levantamento de dados, foram analisados as principais dificuldades e os possíveis meios para a inclusão desse grupo no mercado de trabalho. Tendo em vista o número de pessoas com deficiência que está inserida no mercado de trabalho e a quantidade de cotas preenchidas. Chegando-se à conclusão de que a pessoa com deficiência ainda necessita de um suporte maior do estado e das empresas, a fim de efetivar as previsões legislativas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Acessibilidade. Mercado de trabalho. Adaptação.

INTRODUÇÃO

No presente artigo científico, será abordada a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Este tema é de extrema importância para que haja uma melhor compreensão das razões e motivos para a inclusão da pessoa com deficiência no referido mercado.

A proteção da pessoa com deficiência está diretamente relacionada aos direitos humanos, parte-se da premissa de que o ser humano é dotado de um caráter iminente, possuindo uma dignidade que lhe é peculiar.

¹ Ivaneide Ribeiro dos Santos, acadêmica do curso de graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, atualmente no 10º período.

Segundo Macedo (2017) é intuitiva a ideia de que o ser humano, mesmo com suas diferenças de ordem biológica, social, étnica, cultural e religiosa, é merecedor de uma dignidade particular em razão de suas competências superiores e singularidades de raciocinar, amar e de dominar as demais criaturas terrestres.

O amparo à pessoa com deficiência nas relações de trabalho, disciplinado na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), foi uma grande conquista da sociedade. Porém, não obstante a previsão legal, a concretização dos referidos direitos permanece sendo uma problemática social, razão pela qual a disseminação dos direitos da pessoa com deficiência, bem como a consciência social a esse respeito são medidas que se impõem.

Embora os direitos da pessoa com deficiência estejam previstos no ordenamento jurídico interno, é necessário destacar seu reconhecimento enquanto direito humano, então como se verifica a declaração universal dos direitos humanos de 1948. Compreende o propósito deste trabalho, a discussão acerca da realidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Com efeito, serão apresentadas temáticas que possam proporcionar reflexões acerca do tema, incluindo, ainda, perspectivas associadas à cultura de inclusão no ambiente empresarial e na sociedade, assuntos esses que ocupam posição de destaque na agenda jurídica contemporânea.

Por sua vez, este trabalho irá demonstrar a realidade dessas pessoas frente ao mercado de trabalho, fortalecer debates, proporcionando à sociedade empresarial formas para que passem a ter uma visão menos preconceituosa com relação a esse grupo, enxergando como indivíduos capazes de exercer funções no trabalho de modo eficiente, contribuindo, conseqüentemente, para uma sociedade mais justa.

A inclusão dessas pessoas no âmbito trabalhista vai além de justiça social e jurídica, visto que é através daquela, que a pessoa com deficiência poderá ser vista pelo seu potencial e não pela sua limitação. Isso significa que todos os direitos fundamentais como saúde, educação, justiça, trabalho e manifestação cultural devem ser garantidos para todos, de acordo com a CF de 1988 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Em relação a metodologia, o artigo científico foi realizado com base em pesquisas bibliográficas, pesquisas documentais, além de levantamento de dados, em especial, nos sites do departamento intersindical de estatística e estudos

socioeconômicos (DIEESE), juntamente com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O trabalho está dividido em três partes: no primeiro capítulo é abordado os termos técnicos referentes à pessoa com deficiência. Nos subcapítulos é apresentada a evolução do conceito, assim compreendidos os modelos médico e social e, por fim, o conceito legal.

No segundo capítulo, é apresentada a lei de cotas para pessoas com deficiência no trabalho, bem como o sistema de cotas. Em sequência, os desafios para o cumprimento das cotas por meio de levantamento de dados e pesquisa bibliográfica.

E, finalmente, no terceiro capítulo, a acessibilidade no ambiente de trabalho à pessoa com deficiência e o direito do trabalho. Acompanhado dos subcapítulos desenho universal, adaptações razoáveis e tecnologia assistiva ou ajuda técnica.

1 TERMOS REFERENTES À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

No presente capítulo será apresentada a evolução do conceito de pessoa com deficiência, destacando-se os modelos médico, social bem como a sua definição legal.

1.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A terminologia utilizada para conceituar pessoas com deficiência evoluiu ao longo do tempo em função das inúmeras mudanças sociais que ocorreram ao longo da história.

Na concepção de Sasaki (2005, p. 01-06):

Jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência.

De forma complementar, Sasaki (2014), demonstra brevemente a trajetória da terminologia utilizada ao transcurso da história das pessoas com deficiência no Brasil. Até o século XX, utilizava-se o termo “os inválidos”. No Início do século XX até meados de 1960, o vocábulo passou a ser “os incapacitados”.

Entre 1960 e 1980 a sociedade passou a aplicar três termos, sendo “defeituosos”, “deficientes” e “excepcionais”. Na década de 1980, o substantivo “deficientes” passou a ser operado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. De 1988 a 1993 a denominação usada era “pessoas portadoras de deficiência”. Ao longo da década de 1990, o termo “pessoas com necessidades especiais” surgiu para substituir a palavra “deficiência”. A partir de 2000 preconiza-se a expressão “pessoas com deficiência”.

Nessa esteira, Gugel (2016, p. 47) aponta que:

O ordenamento jurídico brasileiro tinha em sua essência preconceito, considerando essas pessoas fossem insignificantes, inúteis e dispensáveis do cotidiano social e produtivo. Além disso, a autora também entende que a principal preocupação do Estado, era o suporte por caridade e a assistência como proteção das pessoas com deficiência, reunidas em grupos de iguais, retirando do contexto comum e institucionalizados.

Em síntese, Gugel (2016, p.47) considera que:

Ao longo do tempo termos como aleijado, inválido, incapacitado, defeituoso, desvalido (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934), excepcional (Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 e Emenda Constitucional nº 1 de 1969), pessoa deficiente (Emenda Constitucional nº 12/1978) e pessoa portadora de deficiência (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) foram usados para designar a pessoa com deficiência.

Com isso, verifica-se que as expressões supramencionadas foram bastante adotadas pelas constituições brasileiras, bem como em leis infraconstitucionais. Depreende-se, entretanto, que a terminologia utilizada tinha referência pejorativa e discriminatória. De forma gradativa, as previsões constitucionais passaram a rever o conceito pertinente à deficiência. No entanto, essas nomenclaturas foram sendo modificadas, principalmente, por exigência e pressão da sociedade.

Evidentemente foram essas lutas que conduziram a evolução da compreensão a respeito da pessoa com deficiência.

1.1.1 Modelo Médico

Silveira e Diniz (2018, p. 249) ensina que “a deficiência pode ser compreendida por pelo menos duas formas, pelo modelo médico e pelo modelo

social”. Os referidos modelos são um modo de percepção, ou seja, como a deficiência é vista frente a sociedade.

Se tratando do modelo médico, Silveira e Diniz (2018, p. 249) relatam ainda que, “para o modelo médico a deficiência decorre de uma lesão em um corpo, necessitando a pessoa com deficiência se submeter a tratamento médico”.

Nesse modelo, a deficiência é classificada como:

[...] um corpo com impedimentos deve ser objeto de intervenção dos saberes biomédicos. Os impedimentos são classificados pela ordem médica, que descreve as lesões e as doenças como desvantagens naturais e indesejadas. Práticas de reabilitação ou curativas são oferecidas e até mesmo impostas aos corpos, com o intuito de reverter ou atenuar os sinais da anormalidade. (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009, p. 67).

Sasaki *apud* Westmacott (1999, p. 12) explicam que:

Tenta melhorar as pessoas com deficiência para adequá-las aos padrões da sociedade. [...] pessoas portadoras de deficiência necessitam, de fato, apoio físico ou médico, porém é importante que isto atenda às suas necessidades e lhes dê maior controle sobre sua vida.

Em outras palavras, o tratamento médico não deve ser exclusivamente para se encaixar nos padrões sociais, e sim garantir qualidade de vida. Nesse sentido, Sasaki (2020) afirma em seu artigo que:

[...] a deficiência é tida como o principal fator responsável pela não participação (não aceitação) de pessoas com deficiência nos sistemas comuns da sociedade. A deficiência é considerada um fator negativo, errado, indesejável, que precisaria ser eliminado ou, pelo menos, reduzido como condição *sine qua non* para que a pessoa com deficiência possa fazer parte da sociedade. Para tanto, a sociedade usa o critério da triagem diagnóstica, que separa pessoas com deficiência em elegíveis e não elegíveis à participação nos sistemas comuns (educação, trabalho etc.). O modelo médico da deficiência gerou o paradigma da integração e a terminologia politicamente correta.

Nota-se que, nesse modelo, a deficiência era compreendida como uma desvantagem que a pessoa adquiriu ao longo da vida, por razões diversas, ou já nasceu com ela. Sendo necessário passar por algum tipo de tratamento médico. Ou então, o próprio indivíduo teria que se ajustar ao grupo que desejasse viver.

Motivo pela qual, durante muito tempo, a deficiência foi associada a uma invalidez, sendo uma condição da pessoa, em outras palavras, um problema dela. Como resultado, a sociedade ignorava essas pessoas ou tratava como alguém que merecia somente tratamento. Do mesmo modo, não tinham participação efetiva na sociedade.

1.1.2 Modelo social

Por outro lado, os autores Silveira e Diniz (2018) esclarecem que o modelo social apresenta uma visão sociológica acerca das pessoas com deficiência, passando a ser compreendida como uma questão de inclusão social, em virtude que essas pessoas têm acesso limitado à participação plena e efetiva na sociedade.

Do mesmo modo as autoras destacam que, para o modelo social a deficiência faz parte da diversidade humana, sendo uma das formas de estar no mundo.

Bampi; Guilhem; Alves (2010. p, 03) descrevem o modelo social do seguinte modo:

Em síntese, a ideia básica do modelo social é que a deficiência não deve ser entendida como um problema individual, mas uma questão da vida em sociedade, o que transfere a responsabilidade pelas desvantagens das limitações corporais do indivíduo para a incapacidade da sociedade em prever e se ajustar à diversidade.

O modelo social da deficiência, fortalece o conceito de inclusão, no qual a sociedade precisa se adequar para incluir a pessoa com deficiência, independentemente de suas características pessoais. Para essa finalidade, é necessário ter em vista que a deficiência está diretamente relacionada ao ambiente e ao meio em que se vive (BEZERRA, 2014).

Melo (2014) ensina que “[...] este movimento veio provar que grande parte das limitações pelas quais as pessoas com deficiência passam são nomeadamente culpa da sociedade em que estão inseridas”. Nota-se que o modelo social da deficiência não apresenta uma limitação social.

Evidenciando essa percepção, no artigo de ilustre autor Sasaki (2020) esclarece que:

O principal fator responsável pela não participação (não aceitação) de pessoas com deficiência na sociedade é constituído por barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e naturais, existentes na sociedade. A deficiência é apenas um dos atributos da diversidade humana. Ela não é necessariamente negativa, errada ou indesejável. Este modelo gerou o paradigma da inclusão e a terminologia tecnicamente apropriada, os quais vieram a ser incorporados na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pela ONU.

Com o advento da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), que será discutida a seguir, a expressão correta passou a ser “pessoa com deficiência”. Essa reforma é resultado da substituição do Modelo Médico pelo Modelo Social da deficiência. Até aquele momento, a deficiência era considerada como uma anormalidade do corpo humano.

Constata-se que a transformação da compreensão da deficiência do modelo médico para o modelo social tem auxiliado aos poucos a forma como esses indivíduos são tratados, corroborando com o conceito de inclusão frente à sociedade, além de permitir a participação plena e efetiva ao invés de somente caridade.

1.2 CONCEITO LEGAL

Segundo Martins *et al.* (2021), o congresso nacional aprovou o Decreto nº 6.949 ratificando a convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006.

Consequentemente, o Brasil se comprometeu a implementar medidas internas para efetivar os direitos garantidos pela Convenção. Dentre as necessidades consistia justamente na mudança em que as pessoas com deficiência são referidas. Portanto, com as necessidades e novas demandas, foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão trouxe uma nova definição de deficiência, prevê em seu artigo 2º que:

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.

2 A LEI DE COTAS E O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme Coelho (2016, p. 92):

O direito ao trabalho recebe posição de destaque na Lei Brasileira de Inclusão, juntamente com os direitos à vida, educação, moradia e saúde. E, no âmbito dos direitos fundamentais, está sujeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, que também são enfatizados em nossa Constituição Federal e normas internacionais.

Apesar dos direitos garantidos por lei, uma das principais limitações enfrentadas pelas pessoas com deficiência é o acesso ao trabalho. Portanto, neste capítulo será tratada a lei de cotas, o funcionamento desse benefício e os desafios para o cumprimento.

Assim, para o autor (2016, p. 93):

O direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade, por isso as normas e práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação. Também de se pontuar desde já que o trabalho é hoje considerado não apenas o “ganha pão”, porém ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social.

2.1 SISTEMA DE COTAS

As ações afirmativas podem ser definidas como as políticas estatais e privadas que utilizam mecanismos de inclusão visando efetivar igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito. Com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física. Almejando concretizar acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (FILHO, 2011).

De forma específica, as cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem objetivo de promover a inserção em empresas públicas e privadas, através de reservas de vagas. A lei da previdência social (lei 8.213/91), estabelece que os empregadores devem dispor de um percentual dos seus cargos para a pessoa com deficiência.

Em seu art. 93, está previsto que:

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

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

De acordo com Gugel (2018), não há dúvida de que no mundo do trabalho não haveria lugar para os trabalhadores com deficiência se não fosse a Lei de Ordem Pública (Lei nº 8.213/1991) que impõe a reserva de postos de trabalho para os trabalhadores com deficiência nas empresas com 100 ou mais empregados, seja por

um preconceito contra sua capacidade de trabalhar, seja pelo argumento de que os empregadores podem incorrer em custos para tornar o ambiente de trabalho acessível.

Na hipótese de descumprimento do referido dispositivo, o empregador infrator está sujeito a multa. Na literalidade do art. 8º, IV, da portaria nº 914, de 13 de janeiro de 2020 do Ministério da Economia, que a partir de 1º de janeiro de 2020:

[...] varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.519,31 (dois mil, quinhentos e dezenove reais e trinta e um centavos) a R\$ 251.929,36 (duzentos e cinquenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos).

Em suma, a multa oscila entre R\$ 2.519,31 a R\$ 251.929,36 de acordo com a infração. Quanto à fiscalização, Silva (2013) entende que o Ministério Público do Trabalho também exerce o dever de proteção do estado quando lhe é atribuído o poder-dever de fiscalizar o cumprimento das cotas nas empresas.

Também amparada no concurso público, se verificam medidas para o acesso ao trabalho, tendo em vista que foi reservada a vaga para pessoa com deficiência. Portanto, o cargo público é outra possibilidade para os candidatos, tendo como critério de contratação as exigências de cada edital.

Consta no artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, a previsão legal que reserva vagas para pessoas com deficiência no setor público, determinando que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Ainda, há a porcentagem das vagas reservadas para pessoa com deficiência em concursos públicos. O referido benefício foi regulamentado pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, Lei 8.112 de 11 dezembro de 1990, que em seu art. 5º, § 2º, previu que às pessoas com deficiência seriam reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

2.2 DESAFIOS PARA O CUMPRIMENTO DAS COTAS

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), existem cerca de 15% de pessoas com deficiência atualmente no mundo. Por sua vez, no Brasil, as pessoas

com deficiência integram 23,9% dos habitantes, conforme o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2010).

Em conformidade com a nota técnica do departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos - DIEESE de 2020, os dados coletados mostram que as cotas para trabalhadores com deficiência não são totalmente preenchidas. Em um total de 768,7 mil vagas, apenas 389,2 mil foram preenchidas. No setor público há um preenchimento de cerca de 10% das vagas.

A despeito do não cumprimento integral da cota, o avanço nesse período só pode ser atribuído ao aumento das fiscalizações, ultrapassando 10.000 fiscalizações em 2005 e anos seguintes. Em 2016 e 2017, após o ajuste fiscal, o número de fiscalizações caiu significativamente, e em 2018 as fiscalizações foram retomadas, chegando a 11.401 (DIEESE, 2020).

Enquanto se avança na inclusão profissional, os trabalhadores com deficiência enfrentam obstáculos frequentes e estão sempre à procura de autonomia, que vença a mera assistência social. Nesse sentido, Neto (2020), menciona que os principais fatores que contribuem para isso é a falta de adaptação dos espaços físicos, denominado de barreiras arquitetônicas.

No entendimento de Lisboa *apud* Aparecida (2018), que é membro-colaborador do Grupo de Pessoas com Deficiência do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), um local obstruído com barreiras e preconceito não permite ao trabalhador com deficiência mostrar que é produtivo e eficiente.

Reforçando essa ideia, Neto *apud* Maiza (2020), não basta apenas contratar a pessoa com deficiência para que aconteça a inclusão. É necessário qualificá-la e adaptar seu trabalho para que seu potencial seja aproveitado de maneira produtiva.

3 ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em decorrência das cotas, houve uma crescente inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, razão pela qual se faz necessário que as adaptações no ambiente de trabalho acompanhem essa evolução. Nesse sentido este capítulo irá abordar meios que facilitam o acesso dessas pessoas no contexto laboral.

Gugel, 2018, p. 280-281 leciona que:

O trabalho deve ocorrer em um ambiente acessível e inclusivo, em suas concepções físicas (espaços arquitetônicos, mobiliários, equipamentos urbanos, transportes, informação e comunicação) e humanas (atitudes e

procedimentos criados), que possibilita o desempenho igualitário de todos os direitos humanos, incluído o direito ao trabalho.

Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em seu art. 3º considera que:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, [...];

II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

VI – adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais; (BRASIL, 2015, p. 1).

Falar de acessibilidade é proporcionar que as pessoas se integrem na sociedade. Mais importante, trata dos direitos humanos constituem fatores que possibilitam que todos os cidadãos tenham oportunidades semelhantes, gozam de seus direitos e deveres com plena autonomia.

Nesse sentido, Gugel (2016, p. 27) demonstra que:

A CDPD reconhece que para a pessoa com deficiência poder gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais é vital a existência de acessibilidade aos meios físico, social, econômico, cultural, à saúde, à educação, ao trabalho, à informação e comunicação.

Pode-se dizer que a acessibilidade é um direito humano, fundamental e não disponível, especialmente para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, que também está prevista na Constituição Brasileira de 1988, em seus artigos 227, § 2º e 244. Frente a isso, Feminella e Lopes (2016, p. 21) explica que “a acessibilidade determina que as concepções de todos os espaços e formatos de produtos e serviços devam permitir que os cidadãos com deficiência possam ser seus usuários legítimos e dignos”.

Acessibilidade é uma ferramenta que viabiliza a igualdade de oportunidades entre integrantes de uma sociedade, constituindo-se em um direito bem mais amplo

do que a oferta de ambientes livres de obstáculos arquitetônicos, tomando uma relevância ainda maior quando elevado à condição de princípio (BEZERRA, 2014.)

Sabe-se que existem diversos tipos de deficiência, isto é, física, mental, intelectual, sensorial e múltiplas, tais aspectos integram a diversidade do próprio ser humano. No entanto, as pessoas com deficiência convivem com o estigma associado a falsa ideia de incapacidade, por consequência os excluem do contexto social. Na contramão disso, se o ambiente laboral for devidamente adaptado e ajustado, viabiliza o acesso ao trabalho.

Nota-se, portanto, que a sociedade deve ajustar o ambiente inadequado que incapacita, impede e exclui. A acessibilidade, nesse sentido, permite que esses indivíduos alcancem a igualdade de oportunidades de forma autônoma e segura.

3.1 DESENHO UNIVERSAL

Consoante interpretação da autora Silvana Serafino Cambiaghi *apud* Mace (2016, p. 170), desenho universal “é a criação de ambientes e produtos que podem ser usados por todas as pessoas na sua máxima extensão possíveis”.

Depreende-se que o desenho universal tem a finalidade de igualar, ou seja, padronizar, e assim resolver assuntos relacionados à acessibilidade.

Cambiaghi destaca ainda que, “no Brasil o conceito de desenho universal está definido e é obrigatório seu uso desde 2004 através do Decreto Federal nº 5.296/04, bem como os parâmetros técnicos para sua aplicação são descritos nas Normas Técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT.”

Ribeiro (2018, p. 316), atenta para o fato de que essa padronização de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, apresenta solução mais econômica para o Poder Público e deve ser pensada de forma prévia a execução de qualquer obra ou serviço, ou até mesmo da implementação de determinadas políticas públicas. Devido a dispensabilidade de adaptação ou projeto específico.

3.2 ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

A Resolução nº 401 de 16 de junho de 2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em seu artigo 3º, VI, bem como o artigo 3º, inciso VI, da Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, preveem, respectivamente, que:

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

Depreende-se, portanto, que a convenção tem uma regra bastante ampla que diz respeito às condições de trabalho adequadas. Para Gugel (2018), a relação de razoabilidade e proporcionalidade que existe no conceito sugere que os ajustes necessários e adequados para cada caso específico envolvem a forma como são realizados sem impor um ônus desproporcional ao empregador. Isso não significa deixar de fazer a adaptação ou o ajuste com a alegação de onerosidade pois lembre-se, a adaptação razoável é condição para promover a igualdade e eliminar a discriminação que existe nos art. 5.3 da CDPD quanto no art. 4º da LBI.

3.3 TECNOLOGIA ASSISTIVA OU AJUDA TÉCNICA

Com o avanço da tecnologia surgem soluções que permitem a concepção de sistemas embarcados e/ou inteligentes que possibilitam melhorar a qualidade de vida, por meio da acessibilidade, de pessoas com deficiência (ALMEIDA; BADALOTTI, 2018).

Nessa perspectiva, houve a criação da tecnologia assistiva, como forma de amparar esse grupo de pessoas. Sartoretto e Bersch (2022) relatam que o recurso foi criado em 1988 nos EUA como importante elemento jurídico dentro da legislação norte-americana conhecida como *Public Law 100-407*. Foi renovado em 1998 como *Assistive Technology Act de 1998 (P.L. 105-394, S.2432)*, que regula os direitos dos cidadãos com deficiência nos EUA.

Da mesma forma, o Brasil adotou o serviço através do extinto comitê de ajudas técnicas - CAT, instituído pela portaria nº 142, de 2006.

Na legislação interna, o conceito oficial de tecnologia assistiva ficou registrado na Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto das Pessoas com Deficiência, que reproduziu o conceito elaborado pelo Comitê de Ajudas Técnicas. A LBI, promulgada em janeiro de 2016, em seu Art. 3º, define as ajudas técnicas ou Tecnologia Assistiva como:

III – Produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou

mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

As autoras Sartoretto e Bersch (2022), ensinam que a tecnologia assistiva é o termo usado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover Vida Independente e Inclusão. Proporcionando, assim, maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado, trabalho e integração com a família, amigos e sociedade.

Acrescentando a explicação, Sartoretto e Bersch (2022, p.) explicam que:

Os recursos são todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Os serviços, são definidos como aqueles que auxiliam diretamente uma pessoa com deficiência a selecionar, comprar ou usar os recursos acima definidos.

Os autores (2022) acrescentam a exemplo de recursos e serviços, assim dizendo, a referida tecnologia assistiva. Quanto aos recursos estão incluídos computadores, softwares e hardwares especiais, que ajudam nas questões de acessibilidade.

Assim como dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis comercialmente. e no que se refere aos serviços, são normalmente profissionais de diversas áreas, tais como: Fisioterapia, Terapia ocupacional, Fonoaudiologia, tradutores de libras, dentre outros.

A Tecnologia Assistiva para o Trabalho são equipamentos, produtos e tecnologia (incluindo dispositivos, instrumentos e software) especialmente produzidos visando compensar, neutralizar ou facilitar a superação das barreiras encontradas pelas pessoas na realização do trabalho (BRASIL, 2017).

CONCLUSÃO

O acesso ao trabalho é assegurado às pessoas com deficiência, tendo em vista que o direito à igualdade está estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal.

Além disso, está também amparado na Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

O presente artigo científico atingiu o seu objetivo geral, qual seja, analisar as principais dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência e os possíveis meios e caminhos para efetivar sua presença no mercado de trabalho. De forma específica, analisou os termos referentes à pessoa com deficiência, lei de cotas e mercado de trabalho para as referidas pessoas, aprofundou nos meios de acessibilidade e realizou o levantamento de dados acerca das principais dificuldades enfrentadas e os possíveis caminhos para efetivar a plena e eficaz participação no trabalho.

Assim, obteve-se os seguintes resultados: uma das principais causas enfrentadas pelas pessoas com deficiência para acessar e permanecer no mercado de trabalho são as barreiras arquitetônicas e atitudinais, prejudicando a plena participação e o ingresso desse grupo no âmbito do trabalho.

Além disso, as cotas não são totalmente cumpridas, sendo que um dos principais motivos é a má fiscalização nas empresas.

Tem-se, portanto, que a pessoa com deficiência ainda necessita de um aparato maior por parte das empresas e do Estado, no que diz respeito a fiscalização mais eficiente e célere, como também recursos e serviços para que, de fato, possa trabalhar com autonomia e segurança.

Em vista disso, as pesquisas bibliográficas e documentais possibilitaram analisar o contexto do mercado de trabalho à pessoa com deficiência. Além de verificar as principais dificuldades enfrentadas por esses indivíduos no âmbito do trabalho e os possíveis meios e caminhos para garantir o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência.

Diante de todo o exposto, conclui-se que, o tema em questão deve continuar sendo objeto de pesquisas, pois, como foi constatado, os caminhos para inclusão das pessoas com deficiência no trabalho ainda estão em evolução. Portanto, esforços devem ser feitos para efetivar esse direito e integrar cada vez mais pessoas ao ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Danice Betania de. *Acessibilidade e tecnologias assistivas*. Danice Betania de Almeida; Greisse Moser Badalotti. – Indaiá: UNIASSELVI, 2018. Disponível em: <https://www.uniassevi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=35707>. Acesso em 12 de abril de 2022.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Domelles. *Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/yBG83q48WG6KDHmFXXsgVvR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 4 de março de 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Indicadores sociodemográficos e de saúde no Brasil: 2009*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=283097>. Acesso em: 18 abril. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 7 de janeiro de 2022.

BRASIL. *Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*/Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Brasília: SNPD – SDH-PR, 2014. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/08/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>. Acesso em 6 de março de 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em 5 de maio de 2022.

DINIZ, Debora. *O que é deficiência*. São Paulo: Brasiliense, 2007. Disponível em: <https://pedagogiafadba.files.wordpress.com/2013/03/texto-1-o-que-c3a9-deficic3aancia.pdf>. Acesso em 8 de fevereiro de 2022.

FREITAS, André Vicente Leite de; DINIZ, Fernanda Paula; RIBEIRO, Thiago Helton Miranda. *Direitos das pessoas com Deficiência: Estudos em Homenagem ao Professor Daniel Augusto Reis*. Pará de Minas: VirtualBooks Editora, 2018. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/06/Direitos-das-pessoas-com-Defici%C3%Aancia-Estudos-em-Homenagem-ao-Professor-Daniel-Augusto-Reis.pdf>. Acesso em 23 de março de 2022.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. *Livro Branco da Tecnologia Assistiva no Brasil*. Organizadores: Jesus Carlos Delgado Garcia e Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL. São Paulo: ITS BRASIL, 2017. Disponível em: <http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Livro-Branco-Tecnologia-Assistiva.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2022.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta*. Goiânia: UCG, 2016.

LISBOA, Ana Paula. *Deficiência x Mercado trabalho*. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 5 de maio de 2022.

MACEDO, Rafael Rocha de. *Direitos humanos, Mercado e Globalização: uma problemática contemporânea*. Curitiba: CRV, 2017.

MELO, Fernando. *Modelo médico vs modelo social*. Disponível em: <https://sportdesignedbyus.wordpress.com/2014/05/29/modelo-medico-vs-modelo-social/>. Acesso em 8 de março de 2022.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. *A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Dados%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de,das%20Ocupa%C3%A7%C3%B5es%20no%20mercado%20formal>. Acesso em 6 de maio de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1990. Disponível em: <https://pdfcoffee.com/56632330-construindo-uma-sociedade-para-todos-livro-sasaki-1-pdf-free.html>. Acesso em 15 de março de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Como chamar as pessoas que têm deficiência?*. São Paulo, 2005. Disponível em: https://www.henriquetateixeira.com.br/up_artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_pa3go1.pdf. Acesso em 5 de fevereiro de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão*. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/category/temas-transversais/avaliacao-da-deficiencia/>. Acesso em 20 de março de 2022.

SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa. *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Comentada* / Joyce Marquezim Setubal, Regiane Alves Costa Fayán (orgs.). Campinas: Fundação FEAC, 2016. Disponível em: <https://www.feac.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-brasileira-de-inclusao-comentada.pdf>. Acesso em 6 de março de 2022.



**PUC
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Av. Universitária, 10091 | Setor Universitário
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010
Goiânia | Goiás | Brasil
Fone: (62) 3946 3081 ou 3089 | Fax: (62)
3946.3080
www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Juaneide Ribeiro dos Santos
do Curso de Direito, matrícula 20172.0001.0425-9,
telefone: 62-98194 3057 e-mail Juaneideribeiroso@gmail.com, na
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos
Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a
disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Inclusão da Pessoa com Deficiência no
Mercado de Trabalho,
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme
permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);
Video (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de
graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 19 de Fevereiro de 2022.

Assinatura do(s) autor(es): Juaneide Ribeiro dos
Santos

Nome completo do autor: Juaneide Ribeiro dos Santos

Assinatura do professor-orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: Cláudia Glênia Silva de Freitas