

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU

DIREITO

Nayara Fernanda Menezes Medeiros

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

**Bauru
2022**

Nayara Fernanda Menezes Medeiros

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do Professor
Tales Manoel Lima Vialôgo.**

**Bauru
2022**

MEDEIROS, Nayara (aluno)

A Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Nayara Fernanda Menezes Medeiros. Bauru, FIB, 2022.

51f.

Monografia, Bacharel em Direito . Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Prof. Tales Manoel Lima Vialôgo

1.Mercado de trabalho. 2.Pessoa com Deficiência.
3.Inclusão. I. A inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Nayara Fernanda Menezes Medeiros

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

**Bauru, 17 de Novembro de
2022.**

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Tales Manoel Lima Vialôgo

Professor 1: Profa. Maria Cláudia Zaratini Maia

Professor 2: Prof. Camilo Stangherlim Ferraresi

**Bauru
2022**

Dedico este trabalho aos meus pais que sempre dedicaram todos os seus esforços para a minha formação e a todas as pessoas com deficiência que nos dão tantos exemplos de vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, que está sempre presente em minha vida e por me dar mais uma vitória, por ter sido meu sustento nesta caminhada acadêmica e por ter me fortalecido nos momentos de desânimo e cansaço.

Ao meu orientador, Prof. Tales Manoel Lima Vialôgo, minha imensa gratidão pelas orientações, apoio, paciência e ensinamentos. O resultado deste trabalho também é seu.

A minha mãe e meu pai, grandes incentivadores e companheiros, que sempre me apoiaram incondicionalmente nos meus estudos e em todas as minhas escolhas na vida, agradeço por toda a paciência nesta trajetória, pelo apoio, carinho e amor e principalmente pelo exemplo que são como pessoas.

A minha irmã, que sempre esteve presente em todas as minhas conquistas. Aos meus amigos da faculdade, por aguentarem todo o meu estresse e abuso durante essa trajetória, pelos momentos especiais que passamos juntos, pela troca e companheirismo. Aos professores da FIB, pelo exemplo admirável que são como profissionais.

A cada um que fez e faz parte da minha vida, meu carinho e agradecimento a todos vocês.

“ Queremos ter certezas e não dúvidas, resultados e não experiências, mas nem mesmo percebemos que as certezas só podem surgir através das dúvidas e os resultados somente através das experiências.”

Carl Jung.

MEDEIROS, Nayara Fernanda Menezes. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2022 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo mostrar que as pessoas com deficiência ainda vivenciam exclusão e discriminação no mercado de trabalho, destacando os obstáculos que enfrentam para alcançar sua justa inclusão. Analisando seu direito à inclusão no mercado de trabalho, seu direito à qualificação profissional para que seja incluído no mercado de trabalho e a responsabilidade do Estado pela sua qualificação, pois sem qualificação não é possível a inclusão no mercado de trabalho. A pesquisa obteve os resultados através de análise de julgados, onde nos mostram a falta de acessibilidade por parte das empresas. Os julgados e toda a pesquisa nos traz a falta de acolhimento e tratamento recebido em meio à convivência e relações nas empresas. Sendo necessário uma maior fiscalização para que as empresas cumpram com a obrigatoriedade do oferecimento de vagas. Apesar das ações por parte do Estado, a visão da sociedade para com essas pessoas ainda é falha, dificultando a integração social desse grupo.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoa com Deficiência. Inclusão.

MEDEIROS, Nayara Fernanda Menezes. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2022 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

ABSTRACT

This monograph aims to show that people with disabilities still experience exclusion and discrimination in the labor market, highlighting the obstacles they face in achieving their fair inclusion. Analyzing their right to be included in the job market, their right to professional qualification so they can be included in the job market and the State's responsibility for their qualification, because without qualification it is not possible to be included in the job market. The research obtained the results through the analysis of judgments, where they show us the lack of accessibility on the part of companies. The judgments and all the research show us the lack of reception and treatment received in the midst of coexistence and relationships in companies. Greater supervision is necessary for companies to comply with the obligation to offer vacancies. Despite the actions by the State, society's view of these people is still flawed, hindering the social integration of this group.

Keywords: Labor market. Person with Disabilities. Inclusion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO	13
2.1	Conceito de Deficiência	14
2.2	Inclusão e Integração	15
2.3	Legislação e Deficiência	18
3	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES	22
3.1	Fatores de Desqualificação de Pessoas com Deficiência	24
4	MEDIDAS EFETIVAS NA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	27
4.1	Portarias do Ministério do Trabalho e Previdência	30
4.2	Julgados	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICES	
	ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa refletir sobre os direitos das pessoas com deficiência conforme são implementadas no mercado de trabalho. Analisando a necessidade de que a pessoa com deficiência esteja preparada para o mercado de trabalho de acordo com as habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho, bem como a importância da orientação para mudar as representações negativas de preconceito e incapacidade em relação à pessoa com deficiência, fica claro que, embora os empregadores acreditem que as pessoas com deficiência têm potencial para desempenhar um trabalho, eles ainda encontram muitas dificuldades no processo de contratação. Principalmente pela percepção da incapacidade da pessoa, falta de escolaridade e falta de preparo profissional, o que resulta em menor nível de qualificação profissional e ingresso no mercado de trabalho.

O objetivo da lei é garantir que as pessoas com deficiência tenham o maior acesso as oportunidades de empregos, educação e recreação para que possam exercer seus direitos ao lado e em pé de igualdade com as demais pessoas. As empresas e a sociedade devem trabalhar com as questões do preconceitos, fazendo uma valorização as pessoas com deficiência, destacar suas qualidades, remover barreiras de transporte e fornecer procedimentos de contratação mais flexíveis e não discriminatórios. Isso permitirá que essas pessoas com deficiência concorram por empregos em pé de igualdade com todos os outros.

Temos legislação que garante a entrada e a continuidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, ainda há muitas pessoas com deficiência que estão desempregadas, o que leva a questão de questionar se as disposições legais proporcionam plenamente o seu acesso ao emprego.

Compreende-se que o direito das pessoas com deficiência à participação no mercado de trabalho é um dos direitos fundamentais, todos têm o direito de exercer um trabalho com dignidade. Existe legislação significativa no Brasil que garante que uma pessoa com deficiência tenha acesso ao mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988 foi um passo significativo para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Após a publicação dessa Constituição, as pessoas com deficiência se estabeleceram e conquistaram o direito à educação, à saúde, ao lazer

e ao emprego. Em termos de emprego, a Constituição Federal de 1988 contribuiu significativamente para o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo a todos o direito e a oportunidade de trabalhar independentemente de sua deficiência.

Para uma melhor compreensão desta pesquisa, serão dispostos a seguir todos os capítulos que compreendem a mesma. O segundo capítulo trata sobre a questão da discriminação para com as pessoas com deficiência desde a antiguidade. Essas pessoas eram discriminadas e até mortas por conta de sua condição.

O terceiro capítulo deste trabalho terá de demonstrar às necessidades das pessoas com deficiência nas empresas, ao realizarem o recrutamento, disponibilizar treinamentos adequados, com intuito de avanços nas práticas dentro da empresa. Analisando a falta de qualificação dos profissionais para o tratamento com as pessoas com deficiência.

Por fim, o quarto capítulo expõe sobre a responsabilidade as medidas efetivas que já existem na proteção da pessoa com deficiência, fazendo uma análise das normas que buscam dar as condições necessárias para o exercício desse direito, e examinando as ações e instrumentos legais que tratam da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

2 DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO

Atualmente, para as pessoas com deficiência, apesar da existência de vários instrumentos legislativos que incentivam e amparam sua empregabilidade, ingressar no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil. A inclusão das pessoas com deficiência passou por várias fases até chegar ao que é hoje, mesmo não sendo ainda uma garantia adequada para as PCDs, podemos dizer que temos instrumentos legislativos para garantir seus direitos e benefícios, que visivelmente precisam de uma garantia melhor, mais rigorosa, pois os direitos definidos em lei não são suficientes, não podemos garantir que de fato a sociedade segue este instrumento.

As pessoas com deficiência possuem de fato diferenças mais notáveis em relação a maioria da população, porém essas diferenças que são fruto de uma realidade natural, não deveriam ser transportadas para as relações sociais, essas diferenças sociais entre os deficientes e a sociedade não considerada deficiente é uma construção sociocultural.

Aqui, a questão não é subjugar o princípio da igualdade, mas sim reconhecer que isso cria barreiras às mudanças necessárias para criar uma sociedade mais igualitária (NAKANO, 2008).

Antigamente as PCDs receberam dois tipos de tratamento, a rejeição e eliminação, de um lado e a proteção assistencialista e piedosa, do outro. Em alguns países eles chegavam a sacrificar aqueles que nascessem com alguma deficiência, na Roma antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Assim também em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. Nesta época, indivíduos com deficiência eram apresentados como monstros para o público.

2.1 Conceito de Deficiência

Pessoa com deficiência é aquela que já pode ter nascido com a deficiência, possibilitando uma educação e formação adequada desde o princípio, uma segurança, autoestima e confiança, formada pela convivência com a sociedade e com o senso comum do que é ser deficiente. Já a deficiência adquirida é aquela que ocorre depois do nascimento, em virtude de infecções, traumatismos, após um acidente, resultante de uma amputação, perda visual, motora, paralisia cerebral, entre outros, essa pessoa tende a ter mais dificuldades com a aceitação, exigindo uma reconstrução física e emocional do indivíduo. A PCD, conhecida como pessoa com deficiência, é um ser humano, como qualquer outro, a qual possui uma deficiência.

A Lei Nº 13.146, De 6 De Julho De 2015, diz em seu artigo 2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

A Organização Mundial da Saúde, por outro lado, definiu deficiência em meados da década de 1980 como "a perda ou anormalidade de qualquer estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica" e enfatizou que tais limitações não diminuem seu valor como a personalidade de uma pessoa e a capacidade de decidir sobre sua vida e tomar decisões (BUBLITZ, 2012).

Para a sociedade ainda é muito difícil entender e acolher as pessoas com deficiência, as empresas não são vistas com muitos funcionários que possuem deficiência, pois ainda existe muito preconceito e discriminação como antigamente, fazendo da pessoa com deficiência, uma pessoa incapaz de realizar tal tarefas, as empresas não se preocupam em habilitar espaço, aprendizagem e até mesmo treinamentos para que essas pessoas possam ser integradas como deveriam no mercado.

A definição sobre quem são pessoas com deficiência não é tarefa simples nem consensual. Existe uma gama variada de limitações físicas, sensoriais e cognitivas que correspondem a diferentes níveis de dificuldade funcional. Ademais, atualmente trabalha-se com o chamado 'paradigma

social' da deficiência, segundo o qual, para além dos impedimentos de ordem física, o que determina a condição de deficiência é o entorno social, o grau de acessibilidade e autonomia disponíveis para aquele indivíduo com deficiência (GARCIA, 2014).

Por muito tempo se pensou que as causas dos problemas dos deficientes eram de origem espiritual, fato este que pode ter influenciado a não procura de recursos para promoção do desenvolvimento do indivíduo que possui deficiência. Os mesmos eram isolados do convívio da sociedade e raramente retornavam a sociedade.

De acordo com Leonart (2007) na antiguidade, nascer ou tornar-se pessoa com deficiência implicava, quase sempre, pois significava ser condenado à morte e ser exterminado por grupos tribais. Quem pensasse que os deficientes são uma tribo enviada pelos deuses para se beneficiar fugiriam de regra.

2.2 Inclusão e Integração

Já o processo de integração da pessoa com deficiência na sociedade brasileira ocorre de forma lenta. A relação com a sociedade muitas das vezes tem barreiras nas condições de igualdade, dificultando as atividades e as relações pessoais que a PCD possa realizar.

De acordo com a Lei da Previdência Social (Lei nº 8.213/1991, art. 93), as empresas com 100 ou mais empregados devem ter beneficiários de reabilitação ou pessoas com deficiência em 2% a 5% de seus empregados. O parágrafo 1º do mesmo artigo condiciona o despedimento destes trabalhadores à contratação de outro trabalhador nas mesmas condições.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como obrigação legal, isso porque atualmente como podemos ver a porcentagem obrigatória é baixa, assim são contratados somente para cumprir a lei, fazendo com que os funcionários com deficiência não tenham uma chance de desenvolvimento na empresa. As empresas investem na capacitação de mão de obra de pessoas que não tenham deficiências, por não desejarem assumir os gastos com a profissionalização. Logo, defende-se que é preciso alterar o cenário da empresa, a mentalidade dos gestores e rotinas de trabalho, para promover a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Todo ser humano tem o direito de gozar de todas as condições necessárias ao seu desenvolvimento, livre de qualquer forma de discriminação. Deste modo, a pessoa com deficiência deve ter acesso a medidas que, para além da proteção geralmente garantida a todos, minimizem ou eliminem eventuais lacunas entre a sua situação e a dos não deficientes. (DA SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016).

No Brasil, as primeiras normas a surgir especificamente para o deficiente físico foram em 1978 em consequência da Resolução n. 3.084 da ONU através da Emenda Constitucional n. 12, que estipulava garantias na condição social e econômica dos deficientes físicos. Uma delas era a garantia de “assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País”. Nesta mesma emenda é assegurado a “proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários”. Portanto, observa-se que somente em 1978 o legislador brasileiro se preocupou com o mercado de trabalho para os deficientes (NEMETALA, 2010).

A Convenção nº 159 da OIT que diz sobre a Organização Internacional do Trabalho (1991) descreve que desde a adoção da recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes em 1955, houve um avanço significativo na compreensão das necessidades de reabilitação, no escopo e organização dos serviços de reabilitação, e na legislação e desempenho de muitos países. Depois de decidir que esses avanços tornaram necessária a adoção de novos padrões internacionais sobre o assunto, que levam em conta, entre outras coisas, a necessidade de garantir igualdade de oportunidades e tratamento a todas as categorias de pessoas com deficiência em termos de emprego e integração, tanto nas zonas rurais e urbanas. É necessário adotar medidas capazes de promover e favorecer o acesso das pessoas com deficiência a oportunidades produtivas de emprego, por meio da formulação e implementação de políticas nacionais atuantes na assistência a esse grupo social na obtenção e manutenção de um emprego adequado.

Em sua Parte, I que descreve sobre definições e campo de aplicações Para atingir os objetivos desta Convenção (1991) onde cada País-Membro deve determinar que o objetivo da reciclagem profissional seja permitir que uma pessoa com deficiência obtenha e mantenha um emprego, bem como promover a integração ou reintegração dessa pessoa na sociedade, sendo aplicáveis a todas as categorias de PCDs.

Já os princípios da política de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes (1991) diz que o objetivo dessa política deve ser garantir que medidas de reabilitação profissional apropriadas estejam disponíveis para todas as categorias de pessoas com deficiência, bem como promover oportunidades de emprego no mercado de trabalho regular, tendo princípio de igualdade entre os trabalhadores PCDs e dos trabalhadores em geral. As medidas positivas, em particular aquelas destinadas a alcançar igualdade efetiva de oportunidades e tratamento entre trabalhadores inadequados e o resto da força de trabalho, não devem ser vistas como discriminatórias.

Nas medidas a nível nacional para o desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes diz em seus artigos 7 , 8 e 9:

Art. 7 — As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

(...)

Art. 8 — Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

(...)

Art. 9 — Todo o País-Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes (OIT, 1991).

Algumas empresas tratam as pessoas com deficiência como um objeto que precisa ser adquirido rapidamente, mesmo que as empresas muitas das vezes não tenham as habilidades necessárias para incorporá-los com o devido cuidado, em sua inclusão. A contratação de PCD tornou-se uma obrigação perante o Estado, tanto quanto o pagamento de impostos.

2.3 Legislação e Deficiência

Em relação à legislação brasileira, o Brasil dispõe legislação de proteção e apoio à pessoa com deficiência, apesar de ainda haver lacunas entre aplicação e prática.

Devido ao histórico trabalho de exclusão e ao contexto do “mundo social”, as pessoas com deficiência eram consideradas “inválidas”, às vezes até mesmo ocultas da família, foi criado nas últimas décadas um aparato jurídico, que visa garantir o atendimento diferenciado, para terem acesso para este segmento no mercado. Tal legislação reflete, em grande parte, um desenvolvimento histórico em que as pessoas com deficiência buscam formas de sobrevivência, de superar a “invisibilidade” e a “tutela” impostas a elas pela sociedade, bem como o ônus do preconceito negativo e da discriminação. (GARCIA, 2014).

De acordo com a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 diz em seu art. 20, §2º:

§ 2º Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Fica então esclarecido que aqueles que tem impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, tem o direito também de obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas, como qualquer outro. Assim, diante dos preceitos legais a pessoa com deficiência não é necessariamente incapaz para o trabalho.

Com a Revolução Industrial, observou-se que muitos trabalhadores laboravam em condições deploráveis, merecendo destaque os deficientes que não recebiam benefícios assistenciais e que trabalhavam, pois, se para as pessoas sem deficiência o ambiente de trabalho não era favorável, imagine os deficientes que necessitavam de um local mais adequado às suas limitações. Com isso, como primeiro passo para melhores condições de trabalho foram criadas algumas leis de higiene no ambiente de trabalho (NEMETALA, 2010).

A Lei Nº 8.213/1991 que diz respeito a previdência social, enfrenta dificuldades para ser de fato efetivada. Visto que a Lei prevê a obrigatoriedade das empresas em

cumprirem uma porcentagem como cotas de pessoas com deficiência em relação ao total de trabalhadores que possuem contratados. Muitas empresas deixam de contratar e dar oportunidades a essas pessoas com a justificativa de não possuírem condições de acessibilidade estrutural para a contratação de pessoas com deficiência, o que deveria ser mais rígido pela legislação, a obrigatoriedade de assegurar uma boa condição estrutural.

A Constituição Federal de 1988 assegura alguns direitos sociais da pessoa com deficiência, assim como seu artigo 7º, inciso XXXI onde assegura os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dizendo em seu inciso que é proibido qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador que possui deficiência. Já em seu artigo 203, inciso IV trata-se da Assistência Social, assegurando a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e também a promoção de sua integração à vida comunitária (BRASIL, 1988).

Assim também a Constituição Federal garante a educação, conforme o artigo 208, inciso III, onde diz respeito ao dever do Estado com a educação no atendimento especializado a pessoa com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988).

A construção e aplicação de políticas públicas torna-se necessária e urgente, visto que são capazes de garantir o acesso aos procedimentos de habilitação e reabilitação, à uma educação de capacitação e qualificação profissional para que as pessoas com deficiência sejam não só incluídas no mercado de trabalho, mas sim em todas as áreas da vida social.

Segundo Benevides (2017) a Constituição Federal visa assegurar as questões relativas à igualdade e às garantias de direitos dirigidos também às pessoas com deficiência, além de outras que evidenciam a discriminação, preconceitos e desigualdades.

Além disso, a Lei N° 7.853/89 que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, diz em seu artigo 1º, §1º e §2º o seguinte.

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

(...)

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

(...)

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.(BRASIL, 1989).

O Decreto de N° 3.298/99 que regulamenta a Lei N° 7.853/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, diz eu em seu artigo 3º, I, II e III.

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

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

(...)

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

(...)

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.(BRASIL, 1999).

Diante disto, é clara a obrigação de assegurar as pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, garantindo uma integração social de igualdade de tratamento e oportunidade, afastando qualquer tipo de preconceito ou

discriminação. Garantindo também necessidades de adaptações para que a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma digna.

3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Para a inclusão da pessoa com deficiência, no entanto, não basta apenas a contratação, é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado às necessidades das pessoas com deficiência. Sendo um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais possam ser utilizadas pelo mercado.

É fundamental que a pessoa com deficiência seja contratada, selecionada e contratada pela empresa com suas funções bem definidas e com o treinamento adequado para a função que irá desempenhar. Com todo esse suporte, o novo funcionário poderá realizar sua tarefa com sucesso, além de mostrar suas outras habilidades e alcançar o sucesso pessoal e profissional. (FELIZARDO, 2016).

Além de boas condições internas de trabalho, a inclusão da PCD na força de trabalho exige que esses indivíduos possam se comunicar com parceiros, clientes, comunidades e governos com os quais a empresa mantém relacionamento. Os avanços nas práticas de diversidade dentro de uma organização podem levar a mudanças mais significativas na cultura e no comportamento ao impactar sua rede de relacionamentos. Diante disto, é importante que a pessoa com deficiência seja incluso no mercado de trabalho com o poder de gozar de todas as condições do mercado (BAHIA E SCHOMMER, 2010).

Com o tempo a competitividade no mercado de trabalho tem aumentado de maneira significativa, onde as empresas buscam selecionar pessoas mais qualificadas para as vagas, exigindo qualificações e experiências com o cargo. Com essa realidade, as pessoas com deficiência ficam ainda mais excluídas do mercado de trabalho, visto que as organizações não os contratam por acreditarem que não serão capazes de desenvolverem as atividades. Não disponibilizando assim oportunidades de aprendizados, para inclui-los no mercado de trabalho.

As empresas devem investir na formação de profissionais da área de recursos humanos, ou então contratar empresas especializadas para lidar com o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Isso porque o recrutamento e a seleção de candidatos devem ser feitos de forma planejada e organizada, buscando entender as deficiências de cada candidato, para assim, buscar maneiras com que a pessoa com deficiência se sinta bem integrado na vaga na qual irá atuar. (EVANGELISTA, OLIVEIRA E SILVA, 2020).

É relevante destacar que existe ainda uma falta de conhecimento das pessoas acerca da deficiência, sendo que consideram essas pessoas como um peso ou um problema para a sociedade. Esse estigma é preocupante, pois transformam todas as pessoas que possuem alguma deficiência em seres incapazes, sem possibilidades de um desenvolvimento, e de até mesmo entrarem para o mercado de trabalho. É interessante observar que até a década de 80, eram utilizados muitos termos pejorativos para identificar a pessoa com deficiência ou com algum tipo de doença, como defeituoso, inválido, aleijado, paralítico, entre outros termos depreciativos (FAVERO E SILVA 2018).

Diante dos fatos já ditos, a organização para o recrutamento da pessoa com deficiência ainda é muito vago, muitas empresas não possuem preparação adequada para o efetivo cumprimento da Lei de Cotas. Assim como instalações necessárias às PCDs.

Uma empresa que deseja cumprir a Lei e se tornar inclusiva, é aquela que procura acreditar na diversidade humana e nas diferenças individuais, proporcionando, dentro do setor organizacional, mudanças administrativas e físicas, para que se assegure com que os colaboradores com deficiência tenham a oportunidade de exercer suas respectivas funções de forma autônoma e com qualidade (FAVERO E SILVA, 2018).

É importante ressaltar que o trabalho é um direito fundamental para qualquer pessoa por ser uma atividade de caráter social, que a inclui no processo produtivo e de desenvolvimento social. A luta pela inclusão no mercado de trabalho dessas pessoas com deficiência é uma forma de garantir o direito de desenvolvimento e comunicação com a sociedade em que está inserido, essa oportunidade é oferecer para as pessoas com deficiência que elas testem seus limites e que possam desenvolver potencialidades e habilidades produtivas.

Além disso, Favero e Silva (2018) dizem que a organização inclusiva deve promover ao PDC uma adaptação no local de trabalho que atende a sua necessidade, esquemas flexíveis no horário de trabalho, proporcionar uma revisão das políticas de contratação de pessoas e programas de treinamentos e desenvolvimento, com palestras que desmistificam a deficiência como incapacitante.

Os estudos mostram que não existe no Brasil uma política específica para PCDs e, como resultado, o que se vê nas organizações é um comportamento

enraizado que pouco contribui para o avanço da inclusão. Além disso, apesar de os motivos para não contratar terem diminuído e a necessidade desse tipo de trabalho ter aumentado, as contratações são feitas com mais frequência devido ao desejo da entidade empresarial de realizar trabalhos socialmente benéficos. (SERRANO E BRUNSTEIN, 2011).

De acordo com Neto (2020), a Lei de Cotas completa 30 anos desde a sua promulgação e ainda enfrenta muitos desafios para serem cumpridas, há uma falta de conhecimento sobre a lei. Assim para aumentar a atratividade dos negócios, as pessoas devem estar atentas à lei.

O Estado carece de uma política de conscientização pública e não realiza ações afirmativas efetivas para garantir a inserção das PCDs no mercado de trabalho com qualificação. Nada implica garantir vagas de emprego, em vez disso, é preciso garantir vagas de trabalho qualificadas, oportunidades de trabalho e o exercício de livre iniciativa no mercado.

O direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, e também faz parte da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD), da qual o Brasil é signatário. Mas a situação do mercado de trabalho para as PCDs ainda está longe do ideal. “Há poucas pessoas com deficiência trabalhando e menos ainda com emprego formal” (NETO, 2020).

Mesmo com proteção legal, as pessoas com deficiência ainda enfrentam resistência significativa do empregador em contratá-las. Como resultado, muitos acabam sendo forçados a entrar no mercado informal ou aceitar condições de trabalho desagradáveis para sobreviver.

3.1 Fatores de Desqualificação de Pessoas com Deficiência

Mesmo à frente do resultado constitucionalmente previsto, o que se observa na prática é um descompasso entre o direito consagrado pela Lei Maior e o exercício desse direito por todos os interessados, indistintamente. Esta linha centra-se na dificuldade que as pessoas com deficiência têm para entrar no mercado de trabalho devido às suas circunstâncias únicas e como resultado da discriminação. (MANDALOZZO E CAMPAGNOLI, 2015).

O direito ao trabalho faz parte da dignidade da pessoa e abrange o que se conhece como o mínimo de existência. E esse direito é garantido a todas as pessoas, independentemente de suas circunstâncias, inclusive as PCDs. Mesmo à frente de tais previsões, atualmente o que se vê é que a discriminação ainda é vista como uma barreira ao acesso das pessoas com deficiência, pois as impede de exercer direitos fundamentais, como o direito ao trabalho, seja por falta de informação sobre suas qualificações ou por falta de oportunidades e condições específicas.

Nas investigações do Ministério Público do Trabalho, há constatações de diversas práticas discriminatórias e barreiras atitudinais no processo de seleção de candidatos com deficiência, a exemplo de exigência em testes práticos para pessoas com mobilidade reduzida de mesma produção de trabalhadores sem deficiência e com anos de experiência; utilização de testes de atenção concentrada sem qualquer pertinência com a função para pessoas com deficiência; reprovação em avaliação psicológica subjetiva; justificativa de que não contrata a pessoa com deficiência porque não se enquadra no “perfil da empresa”, sem dizer que perfil é esse; deixar a pessoa com deficiência aguardando por meses o surgimento de vagas ou o resultado do processo seletivo, enquanto contrata outras pessoas sem deficiência; exigência de metas incompatíveis; não fornecimento de adaptações razoáveis, como redução da jornada de trabalho e resistência em protocolar ou apor recebido em ofícios de entidades encaminhando pessoas com deficiência para participar de seleção, isso para não ficar registrado que há interessados com deficiência nas vagas. (DA SILVA, 2018).

As leis de cotas são elaboradas para permitir a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas não basta que o Estado estabeleça normas sem fornecer recursos para torná-las efetivas. A entrada forçada de deficientes na empresa, só porque a norma determina, dificultará a inserção de deficientes no mercado de trabalho e ampliará o fosso entre a chamada sociedade normal e os deficientes que passam como incapazes.

Mesmo de forma pequena, podemos visualizar um número muito baixo de empresas que têm a política e o interesse de contratar PCD. Parte desse problema, infelizmente, ainda se esbarra no preconceito. Todavia, esse aspecto não exclui a baixa oferta de vagas de emprego para PCD, assim como as dificuldades que encontram de interação pessoal no âmbito profissional, o tempo de permanência no emprego, a necessidade de formação profissional, dentre outros aspectos. Contudo, sabe-se que o acesso das PCD no mercado de trabalho existe, mesmo longe do ideal. Logo, acreditamos que as empresas que aderem a essa Lei de Cotas, estão oportunizando o desenvolvimento e as habilidades profissionais das PCD (BOBADILHA, 2018).

Apesar do emprego ser considerado um direito social fundamental neste país, a realidade aponta para inúmeras questões, entre elas a diminuição do número de pessoas com deficiência que ingressam no mercado de trabalho. Apesar da aprovação das referidas legislações, a oportunidade de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho ainda se move lentamente e requer estímulo para atingir seu objetivo principal, que é a participação ativa desses indivíduos no mercado de trabalho da sociedade. (MANDALOZZO E CAMPAGNOLI, 2015).

A discussão não é sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, mas sobre as formas de efetivação desse direito. Acredita-se que o objetivo de incorporar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é meramente incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de regulamentação. Para que as pessoas com deficiência sejam iguais aos demais trabalhadores, é necessário que o Estado forneça os meios para qualificar as pessoas com deficiência. O governo disponibiliza alguns cursos para desenvolvimento, contudo não são disponibilizados cursos de qualificação específicos para as PCDs, no qual precisam de profissionais qualificados para ministrar os cursos.

Contudo, apesar das expectativas positivas e da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação destes no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Isso se justifica porque o referido Censo apurou que 44.073.377 pessoas eram portadoras de, pelo menos uma deficiência em idade ativa. Daí concluiu que, 23,7 milhões de pessoas com deficiência, em idade laboral, não estavam ocupadas, ou seja, mais da metade do número total (MANDALOZZO E CAMPAGNOLI, 2015).

Apesar do avanço global na legislação, existem obstáculos para a inclusão material do trabalhador com deficiência por causa de preconceitos, valor estético excessivo e ignorância social. Incluir não é primariamente uma ação legal e inadmissível, mas ética e moral. Outro aspecto negativo é a falta de dados oficiais. As informações disponíveis são isoladas, desatualizadas ou apenas teóricas e desprovidas de indicadores estatísticos. Originam-se de iniciativas públicas ou atividades rotineiras do setor privado e de organizações não governamentais. (ADORNO JÚNIOR E SALVATTO, 2014).

Considerando que no mundo capitalista todo mundo precisa de dinheiro para fornecer sustento, essa suposição não é diferente aos deficientes, pois também precisam se sustentar. O trabalho mostra que a premissa vai muito além do sustento, ou seja, representa um meio de promoção de dignidade e realizações profissionais. Portanto, o escopo da inclusão não deve ser um simples ato de bondade, nem uma aceitação temporária do deficiente, mas sim convicção constante, com seu verdadeiro propósito de sua inserção no mercado de trabalho.

4 MEDIDAS EFETIVAS NA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O objetivo deste capítulo é analisar a infração legal que levou à implementação do direito ao emprego para pessoas com deficiência. Isso significa que devem ser observadas as normas que visem dar condições para o pleno exercício desse direito,

não apenas aquelas que tratam especificamente do acesso e manutenção do trabalho da PCD. Portanto, não cabe destacar apenas as leis que garantem o emprego a pessoas com deficiência, como as já citadas Leis de Cotas, por não levarem em consideração fatores subjetivos relacionados ao tipo e qualidade da vaga, bem como o pleno desempenho das funções trabalhistas. O direito ao trabalho vai além de simplesmente garantir um cargo, mas sim em garantir a possibilidade de ser livre para escolher a profissão que deseja, não focando apenas em uma vaga de trabalho, mas sim nas dificuldades, pretensões e possibilidades ao indivíduo com deficiência.

A Constituição Brasileira de 1988, em sua seção dedicada aos direitos e garantias fundamentais, estipula uma série de proteções para todos os seres humanos, tratando cada um de acordo com suas necessidades individuais. Por outro lado, as estipulações da Constituição sobre o valor social do trabalho e a busca do pleno emprego, inclusive no que diz respeito às pessoas com deficiência, estão refletidas, em particular, nos termos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei de Inclusão Brasileira, que promove esses princípios. (SCHWARZ E LINHARES, 2019).

O Preâmbulo da Constituição da República, que ainda declara expressamente que o Brasil é um Estado democrático dedicado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, bem como " a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como princípios norteadores de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos ", merece reflexão constante. " O mesmo deve ser dito em relação à cidadania e à dignidade da pessoa humana, dois preceitos da República, conforme consta em seu artigo 1º, incisos II e III, respectivamente". (BARBOZA E JUNIOR, 2017).

Contudo, ainda que o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência na Constituição seja significativo como marco fundacional e hermenêutico de um determinado ordenamento jurídico, o uso desses direitos normalmente está sob a alçada da legislação inconstitucional. Isso porque, para garantir sua eficácia, é necessário memorizar e afirmar explicitamente crenças, regras e mecanismos de defesa.

Em uma sociedade pluralista, contudo, a probabilidade de desconhecimento, invisibilidade ou mesmo de desrespeito às diferenças e vulnerabilidades, é

fato que não escapou da atenção do legislador constituinte, que contemplou desde logo alguns grupos com normas próprias. Nesse sentido, o elenco dos direitos fundamentais constantes da Lei Maior reafirma serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo vedada qualquer forma de tratamento desumano ou degradante, mas proíbe particularmente qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 5º, III e 6º, XXXI). (BARBOZA E JUNIOR, 2017).

É necessária a análise de todas as ações e instrumentos normativos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, principalmente aquela direta ou indiretamente relacionadas ao direito ao emprego. Compreender as "lacunas" normativas e as áreas em que o Estado de Direito, o Estado e a Sociedade devem mudar para remover quaisquer barreiras remanescentes ao emprego de pessoas com deficiência é importante se houver uma lacuna no nível de emprego do deficiente em relação a outras pessoas. (DE CAMÕES, 2020).

A inserção da PCD no mercado de trabalho vai além do entendimento de questões legais e de seguir as orientações oficiais sobre como tornar uma organização inclusiva. Dado que historicamente um déficit tem sido associado a uma situação desvantajosa, desenvolver uma cultura inclusiva é um processo de aprendizagem que permitirá a uma organização definir seus próprios conceitos.

É fundamental lembrar que é inconstitucional excluir pessoas com deficiência dos espaços reservados no sistema BGIMO. A suposição de que determinada função é incompatível com o trabalho da pessoa com deficiência está em desacordo com o ordenamento jurídico brasileiro, notadamente protetor dos direitos fundamentais voltados à conquista da dignidade da pessoa humana. Casos de impossibilidade devem ser examinados quando uma pessoa com deficiência é incluída como candidata efetiva, não apenas geralmente em agências de emprego (DA SILVA, 2018).

De acordo com Garcia (2012), o direito ao desenvolvimento profissional é considerado um direito fundamental pois existiu ao longo de todo o desenvolvimento dos direitos legais de uma pessoa. É um direito cujo conteúdo está implícito tanto no direito à educação quanto no direito ao emprego.

Segundo dos Santos (2015), a Lei de Cotas é uma ferramenta crucial para garantir a entrada das PCDs no mercado de trabalho. A Lei ajuda a diminuir a

preferência pela contratação de pessoas não deficientes, sendo esta política a única que o governo conseguiu encontrar para minimizar a exclusão social a que estavam sujeitos os deficientes.

No entanto, na opinião dos gestores do RH, as atuais razões para a manutenção do programa de inclusão passaram de sociais para legais, para atender à Lei de Cotas. Como resultado, os profissionais manifestaram preocupação com a continuidade do programa mesmo em caso de revogação da Lei Cotas, uma vez que sua manutenção depende da sustentabilidade financeira da empresa. (CAMPOS, VASCONCELLOS E KRUGLIANSKAS, 2013).

O ordenamento jurídico mencionado faz com que a maioria deles se preocupe exclusivamente com a fixação das cotas legais, pois não se preocupam com a adequação do ambiente físico, incentivos ao desenvolvimento profissional e treinamentos ministrados pelo departamento de recursos humanos para adoção de práticas inclusivas. Se não bastassem os mais diversos argumentos das empresas junto ao sistema judicial para evitar o pagamento da multa e flexibilizar as cotas.

As Leis de Cotas para deficientes foram um grande avanço na legislação para pessoas com deficiência porque, sem elas, as empresas teriam dificuldades em oferecer empregos a essas pessoas. Esta legislação era necessária dada a nossa história e realidade. Mas para que continue se desenvolvendo, a legislação precisa de avanços e garantias mais severas as pessoas com deficiência, para que assim, as empresas possam oferecer ocupações com qualificações aos deficientes como qualquer outro funcionário.

4.1 Portarias do Ministério do Trabalho e Previdência

Na PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, Seção I da vedação de práticas discriminatórias, diz em seu artigo 187, I e II:

Art. 187. As seguintes práticas discriminatórias são vedadas ao empregador para fins de seleção, contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego, além de outras previstas em legislações específicas:

I - Considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do

vírus da imunodeficiência adquirida - HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação; e

II - Fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez; (BRASIL,2021)

De acordo com as normas qualquer forma de prática discriminatória contra a pessoa com deficiência é proibida, no entanto diante das pesquisas já citadas, os empregadores não tem se preocupado com essa contratação, com a adequação do ambiente físico, incentivos ao desenvolvimento profissional, para assim a pessoa com deficiência ter oportunidade de promoções e formação profissional adequada, isso sugere que há um conflito entre o contrato de trabalho e a norma.

Na PORTARIA MTP N° 1375 DE 30 DE MAIO DE 2022, que regulamenta o acesso de intérpretes e tradutores da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS no acompanhamento de pessoas com deficiência em todas as dependências e serviços no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência e de seus órgãos e entidades vinculados, diz em seus artigos 1º , 2º e 3º :

Art. 1º Esta Portaria regulamenta o acesso de intérpretes e tradutores da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS no acompanhamento de pessoas com deficiência em todas as dependências e serviços no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência e de seus órgãos e entidades vinculados.

Art. 2º Fica autorizado o acesso de intérprete ou tradutor de LIBRAS a todas as dependências e serviços do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que estejam acompanhando pessoa com deficiência que necessite de sua assistência.

Parágrafo único. O acesso autorizado no caput inclui todos os atendimentos e serviços prestados no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência e seus órgãos e entidades vinculados, inclusive no âmbito da Subsecretaria da Perícia Médica Federal.

Art. 3º A recusa de acesso do intérprete ou tradutor de LIBRAS, quando necessário à assistência da pessoa com deficiência interessada, às dependências e serviços prestados no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência e seus órgãos e entidades vinculados implicará a apuração de responsabilidade administrativa do agente público envolvido. (BRASIL, 2022).

Assim, fica claro que o acesso a intérpretes e tradutores é necessário para o atendimento de pessoas com deficiência em todas as áreas de competência do Ministério do Trabalho e Previdência, bem como de organizações e entidades filiadas,

sendo aqueles que necessitam de assistência. E ao negar o acesso a pessoa com deficiência, o agente público será responsabilizado por sua negligência administrativa.

Na PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME Nº 12, DE 17 DE JANEIRO DE 2022, que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS, diz em seu artigo 8º, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e Parágrafo único:

Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2022:

I - O valor a ser multiplicado pelo número total de pontos indicadores da natureza do grau de dependência resultante da deformidade física, para fins de definição da renda mensal inicial da pensão especial devida às vítimas da síndrome de talidomida, é de R\$ 1.365,59 (um mil trezentos e sessenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos).

II – O valor da multa pelo descumprimento das obrigações, indicadas no:

a) Caput do art. 287 do Regulamento da Previdência Social - RPS, varia de R\$ 385,01 (trezentos e oitenta e cinco reais e um centavo) a R\$ 38.503,83 (trinta e oito mil quinhentos e três reais e oitenta e três centavos);

b) Inciso I do parágrafo único do art. 287 do RPS, é de R\$ 85.564,00 (oitenta e cinco mil quinhentos e sessenta e quatro reais); e

c) Inciso II do parágrafo único do art. 287 do RPS, é de R\$ 427.820,04 (quatrocentos e vinte e sete mil oitocentos e vinte reais e quatro centavos).

III - O valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.926,52 (dois mil novecentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) a R\$ 292.650,52 (duzentos e noventa e dois mil e seiscentos e cinquenta reais e cinquenta e dois centavos);

IV – O valor da multa indicada no inciso II do art. 283 do RPS é de R\$ 29.265,00 (vinte e nove mil e duzentos e sessenta e cinco reais);

V - É exigida Certidão Negativa de Débito - CND da empresa na alienação ou oneração, a qualquer título, de bem móvel incorporado ao seu ativo permanente de valor superior a R\$ 73.161,88 (setenta e três mil cento e sessenta e um reais e oitenta e oito centavos);

VI - O valor de que trata o § 3º do art. 337-A do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, é de R\$ 6.256,89 (seis mil e duzentos e cinquenta e seis reais e oitenta e nove centavos); e

VII – O valor da pensão especial concedida às pessoas atingidas pela hanseníase e que foram submetidas a isolamento e internação compulsórios em hospitais-colônia, assegurada pela Lei nº 11.520, de 18 de setembro de 2007, é de R\$ 1.831,71 (um mil e oitocentos e trinta e um reais e setenta e um centavos).

VIII - O valor da diária paga ao segurado ou dependente pelo deslocamento, por determinação do INSS, para submeter-se a exame médico-pericial ou processo de reabilitação profissional, em localidade diversa da de sua residência, é de R\$ 118,43 (cento e dezoito reais e quarenta e três centavos);

Parágrafo único. O valor das demandas judiciais de que trata o art. 128 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é limitado em R\$ 72.720,00 (setenta e dois mil setecentos e vinte reais), a partir de 1º de janeiro de 2022. (BRASIL, 2022)

O novo valor da multa por descumprimento da Lei de Cotas para PCD previsto, variam de R\$ 2.926,52 a R\$ 292.650,52 por profissional de PCD desempregado, dependendo do grau da infração. Como dito anteriormente, uma empresa com 100 ou mais funcionários é obrigada a preencher o percentual de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas, caso não executem, a empresa está sujeita ao pagamento da multa por descumprimento.

4.2 Julgados

O agravo de instrumento do Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso de Revista, esclarece sobre os precedentes legais que devem ser interpretados com critérios que levem em conta o estado de equilíbrio.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, i, da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA

LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO ADVERSO. (BRASIL, 2019)

A proteção das pessoas com deficiência segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado, incorporada pelo Decreto nº 6.040, de 25 de agosto de 2000, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo abrangem o direito constitucional substantivo na medida em que forem aprovados pela maioria especificada no § 3º do art. 5º da Constituição Federal. “Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência”.

Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), é elemento primacial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm “[...] Direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade”. (BRASIL - TST, 2019)

Com as obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para efetivar os direitos humanos das pessoas com deficiência. “Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribui natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, § 3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções”.

A mencionada Convenção da ONU avança o sistema internacional de direitos humanos ao alterar significativamente a definição de discriminação para incluir "uma

recusa de adaptação razoável". Ajustes razoáveis são entendidos como "mudanças necessárias e apropriadas que não tenham um efeito não intencional ou inadequado, quando exigido em cada caso, para garantir que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em pé de igualdade com todas as outras pessoas."

Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: "Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas). Igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas" e "O equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes". Nesse passo, fixou a tese de que "inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho" e "a mudança de local de trabalho, desde que não implique alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva." E concluiu: "As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam, limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado" (BRASIL, 2019).

Privar-se do direito de comportamento passivo por parte das empresas no Brasil, à luz do direito a ajustes razoáveis previstos no acordo internacional ratificado e na lei interna, resulta da leitura das citadas leis que abrangem tanto os direitos internacionais quanto os internos.

Tribunal Superior do Trabalho (2019) diz que " não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, i, da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais".

É evidente a falta de legislação que torne a lei mais clara e a favor da pessoa com deficiência, temos decretos e leis que mencionam a PCD, mas não de forma que o torne útil, os precedentes legais devem ser interpretados com critérios que levem em conta o estado de equilíbrio, não basta apenas oferecer vagas para pessoas com

deficiência e esperar que elas atendam aos requisitos sem ao menos uma qualificação adequada, não modificando o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção, como os demais funcionários.

No caso, o Banco réu. sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais), não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, "possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser uma pessoa com paralisia cerebral." Com efeito, as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. (BRASIL, 2019)

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (2019) no caso da recorrente, não é admissível que a mesma seja obrigada a percorrer de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, cerca de 40 quilômetros por dia no trajeto de ida e volta do local de trabalho oferecido pelo réu, distância que foi reconhecido pelo Tribunal de Origem.

Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de tele trabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 17º da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos "princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais" da ordem econômica e social 1, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, a, da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2019)

De acordo com o Superior Tribunal do Trabalho (2019) “ A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos ”.

Quanto a importância do MPT atuar com Ação Civil Pública, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região traz recursos ordinários interpostos pelo Ministério Público do Trabalho, contra a decisão proferida que julgou, Parcialmente Procedente a Ação Civil Pública:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO LEGAL DE CONTRATAR TRABALHADORES DEFICIENTES E/OU REABILITADOS, PARA INTEGRAR O QUADRO FUNCIONAL DA EMPRESA. DESOBEDIÊNCIA DA COTA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI N. 8.213/91. A Constituição Federal instituiu o Estado democrático de direito, com o objetivo de construir uma sociedade justa, pluralista e solidária, tendo como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, pluralismo político, visando à garantia do desenvolvimento, da erradicação da pobreza, buscando o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigos 1º, e 3º, 5º, da Constituição). Daí deriva a necessidade da inclusão de pessoas portadoras de necessidades nos direitos à educação, à saúde, ao lazer, à previdência social e também ao trabalho, dentre outros que garantem a todos os cidadãos, a observância dos princípios fundamentais consagrados na Carta Magna. Observe-se que os direitos e garantias constitucionais somente se concretizam com a adoção da política de inclusão, visando minimizar ou mesmo afastar as desigualdades, proporcionando às pessoas com limitações de saúde e com necessidades especiais, oportunidade de trabalho, fator importante de integração e de realização pessoal. E o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe sobre as cotas referentes à reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência e/ou reabilitadas, motivo pelo qual a Recorrida tem o dever de cumprir o percentual de 5% (cinco por cento), atendendo ao total de seus empregados. Em face de a Empresa não estar cumprindo as determinações legais, as postergando, com demonstração de ausência da diligência necessária à admissão de trabalhadores portadores de deficiência e/ou reabilitados, dentro da cota fixada por lei; além de promover a dispensa, sem justa causa, desses trabalhadores especiais, sem que admitisse outros, dá-se parcial provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho. Recurso ordinário da reclamada não provido. (BRASIL, 2019)

No julgado, a reclamada possui 3.708 empregados, o que ensejaria 186 pessoas com deficiência ou beneficiárias reabilitadas, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação, sendo uma cota de 5%, porém conforme a própria alegação da empresa, a mesma possui apenas 123 empregados contratados, o que é significativamente inferior ao mínimo legal, sendo assim, a empresa não demonstrou o cumprimento da cota legal. Além disso, a empresa diz que é obrigação do Poder Público apoiar programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência, sabendo muito bem que, se o Estado cumprisse sua obrigação, as empresas não teriam tanta dificuldade em contratar pessoas com deficiência ou reabilitados.

O dano moral coletivo é a violação antijurídica, lesão que atinge os direitos de uma determinada coletividade, como é o caso da recusa de contratação de pessoas com deficiência, privando não apenas de se sustentar por meio de um trabalho, mas também de conviver em sociedade.

A atuação do Ministério Público é de suma importância na Ação Civil Pública, na qual possibilita o alcance jurisdicional de direitos transindividuais, para reduzir as desigualdades sociais e prevenir a discriminação dos trabalhadores em razão de sexo, raça, idade, deficiência. É uma ação de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, uma ação de conhecimentos que visa os interesses transindividuais, tendo aplicabilidade no direito do trabalho em face de seu caráter universal. Sendo possível a aplicabilidade da Ação Civil Pública quando ocorrer a violação de direitos que afetem interesses coletivos.

De acordo com a notícia do Tribunal Superior do Trabalho (2019), conforme a lei em vigor, o empregador da Agroservice Empreiteira Agrícola, localizado em Brasília (DF), será obrigado a pagar multa por não preencher a cota com vagas destinadas a pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados.

Segundo a notícia do Tribunal Superior do Trabalho (2019), “ A Agroservice ingressou com a ação para anular o auto de infração de fevereiro de 2017, resultado da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, que gerara a cobrança de multa administrativa no valor de R\$ 229 mil em razão do descumprimento da cota, prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991”. Afirmou a empresa que o não preenchimento das vagas se deveu à ausência de interessados nas vagas em aberto, sejam eles deficientes ou reabilitados. Ainda assim, disse que estão sendo feitos esforços para preencher essas vagas por meio de anúncios em jornais e comunicação com empresas de treinamento.

O acórdão PROCESSO Nº TST-AIRR-184-37.2019.5.10.0017, traz a decisão do agravo de instrumento diante do ocorrido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. NORMAS JURÍDICAS

DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO PROTOCOLADO. (BRASIL,2019)

Visto que a Constituição Federal visa garantir a dignidade da pessoa humana, promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A sentença, diz que buscar profissionais qualificados é insuficiente porque o objetivo da lei é permitir que os excluídos ingressem no mercado de trabalho com menor chance de ascensão profissional.

No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, desse contexto, portanto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência, conduta que torna válido o auto de infração lavrado em decorrência do comportamento omissivo da Reclamada. Ademais, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL, 2019)

Exige então a demonstração de esforços consistentes e sistemáticos ao longo do tempo para defender o microsistema de padrões obrigatórios estabelecidos pela lei, sendo inaceitável a demonstração de esforços fracos, insuficientes ou não sistemáticos no contexto de defesa do ordenamento jurídico.

Já se tratando do auxílio inclusão, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nos traz em seu artigo 94, I e II, sobre os direitos quanto a remuneração da pessoa com deficiência e sua obrigatoriedade.

“LBI. Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - Receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - Tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.” (BRASIL, 2015).

Quanto aos requisitos para o benefício, além dos requisitos que já foram citados, que estão previstos no artigo 94 da LBI, a Lei 14.176/2021 inclui os seguintes:

Art. 26-A. Terá direito à concessão do auxílio-inclusão de que trata o art. 94 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a pessoa com deficiência moderada ou grave que, cumulativamente:

I – Receba o benefício de prestação continuada, de que trata o art. 20 desta Lei, e passe a exercer atividade:

a) Que tenha remuneração limitada a 2 (dois) salários-mínimos; e

b) Que enquadre o beneficiário como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social ou como filiado a regime próprio de previdência social da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios;

II – Tenha inscrição atualizada no CadÚnico no momento do requerimento do auxílio-inclusão;

III – Tenha inscrição regular no CPF; e

IV – Atenda aos critérios de manutenção do benefício de prestação continuada, incluídos os critérios relativos à renda familiar mensal per capita exigida para o acesso ao benefício, observado o disposto no § 4º deste artigo.

§ 1º O auxílio-inclusão poderá ainda ser concedido, nos termos do inciso I do caput deste artigo, mediante requerimento e sem retroatividade no pagamento, ao beneficiário:

I – Que tenha recebido o benefício de prestação continuada nos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao exercício da atividade remunerada; e

(...) (BRASIL,2021).

O valor do benefício, está previsto no artigo 26-B, da Lei 14.176/2021.

Art. 26-B. O auxílio-inclusão será devido a partir da data do requerimento, e o seu valor corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício de prestação continuada em vigor.

Parágrafo único. Ao requerer o auxílio-inclusão, o beneficiário autorizará a suspensão do benefício de prestação continuada, nos termos do art. 21-A desta Lei.(BRASIL,2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em primeiro lugar, apesar de todas as políticas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda podemos ver o preconceito de maneira notória, pois é sabido que as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência são muito inferiores às previstas para as pessoas sem deficiência. Mesmo diante da importância da Lei de Cotas na garantia de direitos, existem muitos obstáculos à inclusão da PCD nos contextos relacionados ao trabalho.

As pessoas com deficiência sofrem discriminações desde a antiguidade e mesmo diante de avanços que tivemos em todo esse tempo, para a sociedade ainda

é muito difícil incluir essas pessoas no mercado de trabalho. Não há sequer um treinamento adequado para que essas pessoas se sintam integradas e acolhidas na respectiva vaga. Para as empresas, o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ainda são vistas como uma obrigação legal, o que causa esse preconceito e discriminação, pois acabam contratando a porcentagem mínima obrigatória, para assim cumprirem a Lei.

A pouca especificidade da legislação é um grande problema, não basta apenas determinar uma porcentagem de inclusão da PCD, é necessária uma qualificação para adaptar essa pessoa no mercado de trabalho, para garantir que seu potencial seja utilizado de forma produtiva. De acordo com a Constituição Federal todo ser humano tem o direito de gozar de todas as condições necessárias ao seu desenvolvimento, não havendo nenhuma forma de discriminação, sendo assim, há uma grande necessidade de um avanço na legislação para qualificação dessa pessoa, para assim ser integrada no mercado como qualquer outra.

Percebemos que, temos pouca eficácia da Lei de cotas, onde devemos fazer com que os empregadores não só cumpram com as previsões legais, mas sim que dê oportunidades diferenciadas às PCDs. Por mais que a Lei já passou por diversas fases e avanços, é nítida a falta de uma previsão mais rígida e benéfica a pessoa com deficiência. Neste contexto, podemos nos questionar se a inclusão tem sido encarada como uma obrigação ou um direito.

É fundamental que as empresas busquem adequações necessárias para a pessoa com deficiência, que o empregador forneça um espaço físico adequado, com os devidos ajustes que necessitam para a PCD ser incluída, no entanto é válido mencionar, que muitos empregadores optam por pagarem as penalidades previstas na Lei 8.213/91, isso porque sua empresa não atende aos padrões exigidos, tanto em porcentagens de funcionários quanto em termos de adaptação das instalações físicas.

O Ministério Público do Trabalho, desempenha um papel crucial na missão de tornar o mercado de trabalho mais inclusivo, monitorando se as empresas estão cumprindo um percentual específico estabelecido na Lei de Cotas, no entanto, não cabe apenas destacar um desempenho para inclusão, esse direito vai muito além de ser somente um cumprimento de um percentual, mas sim de garantir uma possibilidade da PCD poder escolher a profissão que deseja. Além disso, esse processo colaborativo entre o Ministério Público do Trabalho e os órgãos

governamentais mencionados só terá efeitos significativos, resultando no início imediato de um processo de conscientização empresarial e social.

Considerando a insuficiência das estratégias de inclusão no mercado de trabalho, podemos ver que a porcentagem exigida pela Lei é muito baixa, a Lei é um meio de facilitar a inclusão da PCD, mas a realidade é que o que parece simples para o legislador, como o percentual, poucas empresas fazem questão de seguir. Mesmo a Lei fornecendo porcentagens, identificando os tipos de deficiências, ela não especifica quem irá capacitar, e com isso podemos dizer que ela vem deixando a desejar, isso porque há uma demanda por trabalhadores de baixa renda e pouca escolaridade, que não têm condições de arcar com os programas de capacitação e, portanto, permanecerão fora do mercado de trabalho mesmo com porcentagens que façam com que os mesmos sejam inclusos.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz; SALVATTO, Mariana Velo. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Universitas - Ano 7 - N - Ano 2 - Nº 13 - Julho/Dezembro 2014**. Disponível em: <http://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/169>. Acesso em 12 de jun 2022.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Responsabilidades, Práticas e Caminhos. **o&s - Salvador, v.17 - n.54, p. 439-461 - Julho/Setembro – 2010**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 28 de maio 2022.

BARBOZA, Heloisa Helena; JUNIOR, Vitor de Azevedo Almeida. Reconhecimento e Inclusão das Pessoas com Deficiência. **Revista Brasileira de Direito Civil –**

RBDCivil | Belo Horizonte, vol. 13, p. 17-37, jul./set. 2017. Disponível em: <https://rbdcivil.emnuvens.com.br/rbdc/article/view/150/142>. Acesso em 20 de ago 2022.

BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia de Castro. O Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e o Impacto na Lei de Cotas: Aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS INSTITUTO DE ECONOMIA 2017. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/521651/1/Benevides_GuirlandaMariaMaiaDeCastro_M.pdf. Acesso em 27 de maio 2022.

BOBADILHA, Renata dos S. S. Pessoa com deficiência, mercado de trabalho e atuação das Apaes nas publicações científicas. **Fed. Nac. das Apaes- Fenapaes Brasília/DF v.10 nº2 P. 22 - 38 jul./dez.2018.** Disponível em: <https://apaeciencia.org.br/index.php/revista/article/view/149>. Acesso em 12 de jun 2022.

BRASIL. [Constituição (1998)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 28 de maio de 2022.

BRASIL, **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%2020,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 27 de maio 2022.

BRASIL, **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 27 de maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, Subseção II, Da Habilitação e da Reabilitação Profissional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 24 de abril 2022.

BRASIL, **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 24 de abril 2022.

BRASIL, **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Dispõe sobre Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 22 de abril 2022.

BRASIL, **LEI Nº 14.176, DE 22 DE JUNHO DE 2022**. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm. Acesso em 18 de out 2022.

BRASIL, **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/legislacao-trabalho/PORTARIAMTP671de08denovembrode2021compiladaatePort22022.pdf>. Acesso em 20 de ago 2022.

BRASIL, **PORTARIA MTP Nº 1375 DE 30/05/2022**. Regulamenta o acesso de intérpretes e tradutores da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS no acompanhamento de pessoas com deficiência em todas as dependências e serviços no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência e de seus órgãos e entidades vinculados. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=432129>. Acesso em 21 ago 2022.

BRASIL, **PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME Nº 12, DE 17 DE JANEIRO DE 2022**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mtp-me-12-2022.htm>. Acesso em 26 ago 2022.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista 2019**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/762328186/inteiro-teor-762328244>. Acesso 11 set 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA 2019**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/713064010>. Acesso em 28 ago 2022.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA 2019.**

Disponível em: file:///C:/Users/NAYARA/Downloads/AIRR-184-37_2019_5_10_0017.pdf. Acesso em 24 set 2022.

BUBLITZ, Michelle Dias. Conceito de pessoa com deficiência: comentário à ADPF 182 do STF. **Revista da AJURIS** – v. 39 – n. 127 – setembro 2012. Disponível em: <http://ajuris.kinghost.net/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/772/466>. Acesso em 22 de abril 2022.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo Pessoas com Deficiência na empresa: Estudo de caso de uma Multinacional Brasileira. **R.Adm., São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013.** Disponível em:

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S008021071630293X?token=0628FCCCF0554781D5A54671DB63236481B58F9BDB724CFE4A7245FD140CB0620794A91D3BE02940340639442856D41B&originRegion=us-east-1&originCreation=20220820183650>. Acesso em 20 de ago 2022.

DA SILVA, Alexandre Antonio Bruno; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Onde estamos? **Direitos autorais 2016 Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)** 2016.

Disponível em:

<https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653/259>. Acesso em 24 de abril 2022.

DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. **Revista Jurídica vol. 04, nº. 53, Curitiba, 2018. pp. 306-325.** Disponível em:

<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3221>. Acesso em 14 de ago 2022.

DE CAMÕES, Luís. O Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência: A Efetividade das Normas de Inclusão e Acessibilidade ao Mercado de Trabalho no Brasil e em Portugal 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11144/5158>. Acesso em 23 de jul 2022.

DOS SANTOS, José Vitor Palhares; SANTOS, Thiago Lima Bahia; SOUZA, Ana Augusta Almeida de; VERONEZE, Ricardo Braga. Políticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise sobre o Caso de Lavras (MG). **Revista Foco V.8, nº 2, ago./dez. 2015.** Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64736000/POLITICAS_DE_INCLUSAO_DE_PESSOAS_COM_DEF_1_-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661025421&Signature=Tq7X6t7yuQltQzZJolZnDwtIBAqz8WSdt1p

e-wQD9XfAVUm08Vo5lZOK5k8XqiNyw-0KXYVdeZSXHj8hJNvaXR7tICwuoHUnJtsjbnzAxYmMw-IHYQSEjxXSMqc5HCfZbC-WG7Xi7IOk-iKIESCfjcRKYskPaAKfLqy6ejViN9iDuFZTrY8b4fNLQk-RqknZDQ4LRfXy4N~BJuXbENTzZLqCsofUgA4XLeWJzdKwj5QJ9PBRI1Pn-3YnN5gMf38ZMdrZ86CMKMKav6R17HZVHB~oL7tBrVpudSFNOujX1rpZr5swl~Jwzz9H5TLJ13eRIRS-R3ZkV-acydpdikFG8Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em 20 de ago 2022.

EVANGELISTA, Douglas; OLIVEIRA, Mateus Estrela de; SILVA, Andressa de Oliveira; SILVA, Kennedy Alves; SILVA Werik Warlan Nascimento da. Recrutamento e Seleção de Pessoa com Deficiência (PCD) Nas Empresas Brasileiras 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/1369>. Acesso em 28 de maio 2022.

FAVERO, Marcela Bortotti; SILVA, Elza Aparecida da Mata. A Inclusão e Retenção da Pessoa com Deficiência nas Organizações 2018. **Ágora : revista de divulgação científica**. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/1847>. Acesso em 27 de maio 2022.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi; RONCHI, Fabiola Stela; ROBAINA, Graciela Alves Rodrigues; PAIVA, Emilio Carlos de Castro. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Rev. FAE, Curitiba, Edição Especial, v. 1, p. 159-176, 2016**. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/412>. Acesso em 27 de maio 2022.

GARCIA, Rebeca alves de Souza. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Medidas de Discriminação positiva, seus mitos e suas possibilidades. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/23776/Rebeca%20Alves%20de%20Souza%20Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 de ago 2022.

GARCIA, Vinicius Gaspar. PANORAMA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL. **Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 23 de abril 2022.

LEONART, Ana Paula de Souza. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia 2007**. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187/179>. Acesso em 23 de abril 2022.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti Ferreira. Pessoas Com Deficiência, Discriminação e Mercado de Trabalho - O Direito Como Instrumento de Transformação Social 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/24442774/24450616/10_001059437_mandalozzo_silvana_pessoas_deficiencia.pdf/8edc8c4e-bc0a-eb47-921d-06fb496ba319?t=1615473120874. Acesso em 12 de junho 2022.

NAKANO, Nathalia Carvalho. A inserção profissional de pessoas com deficiência: trajetórias e cotidiano de trabalho – PONTIFÍCA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/18757/2/Nathalia%20Carvalho%20Nakano.pdf>. Acesso em 23 de abril 2022.

NEMETALA, Marcell Dias. A (Des)Qualificação da Pessoa com Deficiência como Óbice a Inclusão no Mercado de Trabalho e a Responsabilidade do Estado 2010. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/258/3/20611203.pdf>. Acesso em 24 de abril 2022.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 12 de jun 2022.

Organização internacional do trabalho. Convenção nº 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes 1991. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 de jun 2022.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; DE LINHARES, Milena Veloso. A Pessoa com Deficiência e sua Inserção no Mercado de Trabalho Brasileiro: Marcos Normativos e Ações Afirmativas. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 2019**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/232939722.pdf>. Acesso em 23 de jul 2022.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. O Gestor e a PCD: Reflexões sobre Aprendizagens e Competências na Construção da Diversidade nas Organizações. **REAd – Edição 69 – Vol. 17 – Nº 2 – maio/agosto 2011**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/mkWDyqChctkTvBBF6HqqNtR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 29 de maio 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Mantida multa a empresa que não demonstrou empenho para contratar pessoas com deficiência 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-multa-a-empresa-que-n%C3%A3o-demonstrou-empenho-para-contratar-pessoas-com-defici%C3%Aancia>. Acesso em 10 de set 2022.

