



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

CÂMPUS I

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ANA VITÓRIA AGRA ALEXANDRE

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – UMA ANÁLISE
DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DO AMBIENTE DE TRABALHO**

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2023

ANA VITÓRIA AGRA ALEXANDRE

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – UMA ANÁLISE
DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Direito, da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharela em Direito

Área de Concentração: Constituição, Exclusão
Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Orientadora: Prof. Ms. Raissa de Lima e Melo

CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

2023

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A382p Alexandre, Ana Vitoria Agra.

A pessoa com deficiência no mercado de trabalho [manuscrito] : uma análise da legislação brasileira e do ambiente de trabalho / Ana Vitoria Agra Alexandre. - 2023.
21 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Profa. Ma. Raïssa de Lima e Melo, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Pessoas com deficiência. 2. Inclusão. 3. Mercado de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344.01

ANA VITÓRIA AGRA ALEXANDRE

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – UMA
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo)
apresentado ao Curso de bacharelado em
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Área de Concentração: Constituição, Exclusão
Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais

Aprovado em: 30/11/23

BANCA EXAMINADORA

RLM

Profa. Ma. Raíssa de Lima e Melo (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba

A

Profa. Dra. Andréa Lacerda Gomes de Brito
Universidade Estadual da Paraíba

Profa. Ma. Maria Cezilene Araújo de Moraes
Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	05
2	EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DA LEGISLAÇÃO PERTINENTE	06
2.1	O Tratamento conferido antes da Constituição de 1988	07
2.2	Direitos e Garantias após a Constituição de 1988	07
3	DESAFIOS ENFRENTADOS NO MERCADO DE TRABALHO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES	11
3.1	A Falta de Acessibilidade	11
3.2	O Capacitismo	14
3.3	A Falta de Formação Profissional	16
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
	REFERÊNCIAS	20

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DO AMBIENTE DE TRABALHO

Ana Vitória Agra Alexandre¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para a sua inserção no mercado de trabalho. A problemática diz respeito à investigação das causas para o baixo número de pessoas com deficiência atuando profissionalmente. Aqui reside também a justificativa para o presente artigo, vez que há inequívoco interesse social ao tratarmos de pessoas que são invisibilizadas por políticas públicas mais efetivas. Inicialmente, foi abordada a evolução do conceito de pessoas com deficiência e do tratamento conferido às mesmas, bem como da legislação acerca do tema. Destacam-se as Leis 8.213/1991 e, mais recentemente, a 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Pesquisou-se também as dificuldades enfrentadas pelas empresas para encontrar profissionais qualificados para ocupar as vagas de trabalho destinadas às pessoas com deficiência. O presente estudo identificou a qualificação profissional e a acessibilidade física e comunicacional como importantes ferramentas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, recorrendo a instrumentos normativos e entendimentos doutrinários, a pesquisa realizada foi do tipo exploratória, bibliográfica e documental, com o emprego do método de abordagem dedutivo.

Palavras chaves: Pessoas com Deficiência. Inclusão. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The present study analyzes the main challenges faced by people with disabilities for their insertion in the labor market. The problem concerns the investigation of the causes for the low number of people with disabilities working professionally. Herein also lies the justification for this article, since there is an unequivocal social interest in dealing with people who are made invisible by more effective public policies. Initially, the evolution of the concept of people with disabilities and the treatment given to them was addressed, as well as the legislation on the subject. Laws 8.213/1991 and, more recently, 13.146/2015 (Statute of Persons with Disabilities) stand out. The difficulties faced by companies in finding qualified professionals to fill job vacancies for people with disabilities were also investigated. The present study identified professional qualification and physical and communication accessibility as important tools for the effective inclusion of people with disabilities in the labor market. In this sense, resorting to normative instruments and doctrinal understandings, the research carried out was exploratory, bibliographic and documentary, with the use of the deductive approach method.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Labor market

¹ Discente da Universidade Estadual da Paraíba. Endereço eletrônico: anavicagra@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho intitulado “A Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – Uma Análise da Legislação Brasileira e do Ambiente de Trabalho” tem como objetivo central, analisar os principais obstáculos enfrentados pela pessoa com deficiência para a sua inserção no mercado de trabalho.

É significativo o número de pessoas com deficiência no Brasil, no entanto, pequena parcela destas encontra-se ativa profissionalmente. Esta realidade nos parece fruto de um longo histórico de tratamento discriminatório e não inclusivo, vez que, desde as civilizações mais antigas, as pessoas que nasciam com algum tipo de deficiência eram mortas ou retiradas do convívio social.

Atualmente, a legislação brasileira assegura, em nossa Constituição, além dos direitos fundamentais, a inserção no mercado de trabalho e na vida comunitária. Tal garantia foi reforçada pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual garante o direito ao trabalho, de sua livre escolha, sendo proibida qualquer discriminação em razão da deficiência, inclusive nas etapas de recrutamento, admissão, permanência, ascensão e habilitação/reabilitação profissional.

Diante disto, surge o seguinte problema: por que o número de pessoas com deficiência presentes no mercado de trabalho, ainda é tão baixo?

Para responder a esse questionamento, levanta-se as seguintes hipóteses: a) falta de interesse por parte dos empregadores em realizarem adaptações no ambiente de trabalho, como por exemplo, a construção de rampas e alargamento de portas, devido aos custos; b) as pessoas com deficiência ainda sofrem com o preconceito da sociedade, sendo consideradas incapazes de exercerem alguma atividade no mercado de trabalho; c) as exigências profissionais das empresas, muitas vezes, não são compatíveis com os níveis de escolarização e formação profissional; d) dificuldades de comunicação, em se tratando de deficiência visual ou auditiva.

O interesse em escrever sobre o tema, surgiu de uma experiência própria, sendo, também, uma pessoa com deficiência.

A relevância social e científica do tema e o objetivo principal estão atrelados ao fato de que há milhões de pessoas com deficiência no Brasil, em contrapartida, à pequena parcela delas, com idade para trabalhar, inserida no mercado de trabalho, o que nos impele a investigar quais poderiam ser os incentivos legais para incremento deste número e a contribuição acadêmica neste sentido.

O público-alvo beneficiado com o estudo proposto será, não apenas as pessoas com deficiência, mas também, os operadores do Direito, o Poder Público e a sociedade em geral.

Recorrendo a instrumentos normativos e entendimentos doutrinários, a pesquisa realizada foi do tipo exploratória, bibliográfica e documental, com o emprego do método de abordagem dedutivo.

2 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Desde as civilizações primitivas, as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade, sendo taxadas como anormais e, muitas vezes, sacrificadas, torturadas e violentadas. Nesse sentido, afirma Fonseca: "...entre os povos primitivos o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumiu dois aspectos básicos: alguns os exterminavam [...] e outros os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam nas guerras (FONSECA, 1997, p.135).

No mesmo sentido, Garcia (2011) aduz que, na Roma Antiga, não só os nobres, mas também, os plebeus, tinham autorização para sacrificar o filho que nascia com alguma deficiência, havendo também a possibilidade de o deixar nas margens dos rios, onde poderia ser acolhido por uma família de classe econômica mais baixa. Ademais, as pessoas com deficiência podiam ser comercializadas para a prostituição e entretenimento de pessoas ricas. Já na Grécia Antiga, o recém-nascido tinha que ser apresentado ao Conselho de Espartanos, que avaliaria a criança e, caso apresentasse alguma limitação física, deveria ser jogada em um abismo.

Ao desenvolverem o conceito de pessoa, os romanos o aliaram ao conceito de capacidade, estabelecendo como um de seus critérios que fossem saudáveis, física e mentalmente, limitando a sua capacidade de fato, em se tratando de pessoas com deficiências. Para tanto, distinguiram as enfermidades em físicas e mentais. Segundo Luiz Antônio Rolim (2003, p. 140), as enfermidades físicas de natureza permanente (*vitio laborante*) acarretavam a perda da capacidade de fato. Os castrados ou esterilizados não podiam casar ou adotar filhos. Os cegos não podiam testar (realizar testamento), salvo um procedimento próprio, específico para os mesmos. Já os surdos-mudos eram impedidos de testemunhar e de fazer testamento oral. No tocante às enfermidades mentais, eram divididos em *furiosus* ou *mentecaptus*. Os primeiros eram aqueles que apresentavam surtos de loucura com intervalos de lucidez (*lucida intervala*). Nos momentos de surto, eram considerados absolutamente incapazes de gerir seu patrimônio, necessitando de um curador para proteger os interesses dos herdeiros legítimos; mas capazes nos momentos em que não estivessem manifestando a doença. Já os *mentecapti* eram considerados loucos irrecuperáveis, necessitando de um curador permanente.

Com o Cristianismo e sua posterior popularização e influência, principalmente, no ocidente, nota-se uma considerável mudança no tratamento jurídico acerca das pessoas com deficiências. Em diversas passagens bíblicas, registra-se o cuidado de Cristo com as mesmas, promovendo curas e atento à realidade excludente da época.

O Código Civil brasileiro, de 1916, dois mil anos após a publicação do *codex* romano, de maneira discriminatória, ainda qualificava as pessoas com deficiência, mental ou intelectual, como "loucos de todo o gênero", sendo consideradas como incapazes para a prática dos atos da vida civil. Assim, embora essas pessoas possuíssem aptidão para serem titulares de direitos e obrigações, diante de sua personalidade civil, conforme entendimento do artigo 5º, não poderiam exercê-los, pois não tinham capacidade para praticar atos da vida civil.

O Brasil herdou este conceito original, advindo através das ordenações portuguesas e desaguando nas primeiras legislações criadas.

2.1 O Tratamento conferido às Pessoas com Deficiência antes da Constituição de 1988

O tratamento dispensado anterior à Constituição atual refletia uma visão assistencialista, sob o paradigma da incapacidade. Dutra Neto (2014) expõe que as primeiras instituições brasileiras que tratavam as pessoas com deficiência visual e auditiva foram fundadas entre os anos de 1854 e 1857, no Rio de Janeiro, por meio de Decreto Imperial. Durante os anos de 1905 a 1950, outras instituições surgiram, porém, ainda insuficientes numericamente. Foi nessa época que surgiu a educação especial para esta categoria de pessoas.

Após o fim da 2ª Guerra Mundial, surgiu, também, a necessidade de incluir, no mercado de trabalho, os sobreviventes que ficaram com alguma deficiência.

No ano de 1961, surge a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a qual garantia a educação das pessoas com deficiência, assegurando o comprometimento do governo em ajudar as organizações não-governamentais a prestarem serviços educacionais às mesmas, com o objetivo de as integrar na sociedade. Sucessivamente, a Constituição de 1967 também assegurava igual direito.

No entanto, foi a partir da década de 1970 que os direitos humanos das pessoas com deficiência passaram a serem reconhecidos internacionalmente e a deficiência passou a ser vista sob uma nova perspectiva. Em 1971, a ONU proclamou a Declaração dos Direitos de Pessoas Portadoras de Deficiência Mental.

Logo em seguida, em 1975, foi instituída a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que reconheceu diversos direitos a estas pessoas, vejamos:

A Declaração reiterou os direitos das pessoas com deficiência à educação e à saúde. Além disso, reconheceu seu direito à seguridade econômica e social, ao trabalho, a viver com suas famílias uma vida digna, a participar de eventos sociais e criativos, a ser protegida contra toda exploração, abuso ou comportamento degradante e a dispor de assistência jurídica. (DUTRA NETO. 2014)

Diversos países, inclusive o Brasil, ratificaram a Declaração, que se tornou o ápice do reconhecimento dos direitos destas pessoas, a qual estabeleceu critérios para garantir sua inclusão social.

2.2 Direitos e Garantias das Pessoas com Deficiência após a Constituição de 1988

A Lei nº 10.098 de 2000 estabelece normas e critérios para promover a acessibilidade das pessoas com deficiência nos espaços públicos. Assim, a mencionada Lei busca garantir a eliminação de obstáculos e barreiras, que impedem ou limitam o acesso e a circulação das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida nos espaços, assegurando assim, boas condições para que todos transitem nos espaços com segurança e autonomia, melhorando assim, a sua qualidade de vida.

O Código Civil de 2002 substituiu a expressão “loucos de todo o gênero” do seu antecessor, o CC de 1916, por outros termos menos discriminatórios, como: “enfermidade”, “discernimento reduzido” e “excepcionais”. A partir de tais distinções, considerava as pessoas com deficiência mental e intelectual como absolutamente ou

relativamente incapazes, a depender do grau de capacidade de manifestação de sua vontade e de discernimento de seus atos.

Ademais, ao longo dos anos, surgiram diversos tratados e convenções sobre os direitos das pessoas com deficiência, dentre os quais, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2006, e incorporada na legislação brasileira por meio do Decreto nº 6.949, de 2009.

O artigo 12 da referida convenção, da qual o Brasil tornou-se signatário, prevê:

[...]

2.Os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.

3.Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para prover o acesso de pessoas com deficiência ao apoio que necessitarem no exercício de sua capacidade legal. (BRASIL: 2009)

Importante destacar que apesar de um novo Código Civil, o Brasil ainda não possuía uma legislação específica acerca do tema. Nessa perspectiva, no ano de 2015 foi instituída a Lei nº 13.146 (Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPD) sob a égide da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promovendo uma visão mais humanizada e as reconhecendo como titulares de direitos fundamentais, além da plena capacidade civil, com autonomia, portanto, para decidir o que fazer de sua vida, igual às demais pessoas da sociedade, de modo que possam desenvolver suas habilidades de forma plena.

Assim, embora o Código Civil de 2002 houvesse apresentado um tratamento mais cuidadoso em relação às pessoas com deficiência, era evidente que o mencionado Código ainda estava bastante atrelado aos ideais do Código Civil de 1916, tendo em vista que as pessoas com deficiência mental e intelectual ainda eram consideradas como impossibilitadas de gerir as suas próprias vidas. Por ser, portanto, flagrante a dissonância com a CF, que teve como base o princípio da dignidade humana e da isonomia, e com as novas concepções da sociedade brasileira, foi necessária a mudança em seu texto.

De fato, ao assinar a Convenção e dar cumprimento legal aos seus termos, o Brasil criou a lei 13.146/2015, que alterou, por sua vez, o CC, apresentando uma nova concepção da pessoa com deficiência e seu reconhecimento legal como pessoa plenamente capaz. Vejamos:

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.

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL. 2015)

Assim, a deficiência, que antes era compreendida, na concepção médica, como uma limitação do indivíduo, que o tornava incapaz, do ponto de vista jurídico, evoluiu para uma concepção biopsicossocial, a qual, segundo Moragas (2022), compreende que ela vai além dos impedimentos corporais, dada a desvantagem social sofrida por estas pessoas, em decorrência das barreiras ambientais.

Assim, por força do alargamento da visão da pessoa com deficiência e reconhecida a sua dignidade, torna-se inadmissível o uso de termos pejorativos atribuídos, mas apenas o termo “pessoas com deficiência”.

No entanto, deve-se ter em mente que, embora a Lei nº 13.146/2015 tenha garantido uma maior inclusão social das mesmas no convívio social, os direitos delas ainda estão longe de serem efetivamente postos em prática.

Conforme explica Medeiros (2021), foi apenas com a promulgação da Constituição de 1988 que foram postos em prática mecanismos mais eficazes de proteção aos direitos das pessoas com deficiência, tendo em vista que a partir de então, houve uma maior fiscalização da aplicação dos seus princípios norteadores.

Importante destacar que a inclusão social das pessoas com deficiência está atrelada a todos os direitos previstos na CF, dentre os quais:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL. 1988)

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

VI - a redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza.

Resta claro que a Constituição, ao prever os direitos sociais a todas as pessoas, possibilitou formalmente, a inclusão social das pessoas com deficiência. Isso porque, infelizmente, de fato, esta ainda é uma realidade distante.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2023, considerando apenas as pessoas que possuem grande ou total dificuldade de enxergar, ouvir e andar (pessoas com deficiência visual, auditiva e física, respectivamente), bem como aquelas que declararam possuir deficiência mental ou intelectual, totalizam 18,9 milhões de pessoas com deficiência, o que corresponde a 8,9% (oito vírgula nove por cento) da população brasileira. Em contrapartida, apenas 29,2% (vinte e nove vírgula dois por cento) das pessoas com deficiência, com idade de trabalhar (14 anos ou mais), estão inseridas no mercado de trabalho.

Neste seguimento, ao longo do tempo, foram instituídas diversas normas infraconstitucionais, no intuito de fomentar a inclusão das pessoas com deficiência no convívio social, e conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a Lei nº 7.853/1989 foi a primeira a tratar sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência, tendo como base os valores da justiça social, da dignidade da pessoa humana e do bem-estar. Sendo assim, a mencionada Lei apresenta diversas garantias às pessoas com deficiência.

Importante destacar que, apesar da relevância, o texto constitucional ainda carecia de melhor regulamentação, demonstrando socialmente ser insuficiente, sendo criada a Lei nº 8.213/1991, que conforme previsão do artigo 93, estabelece

que as empresas com mais de 100 (cem) empregados é obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos com pessoas com deficiência.

Nesse diapasão, foi instituído o Decreto nº 3.298, no ano de 1999, que em consonância com a Lei nº 8.213/1991, estabelece reserva de cotas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 (cem) funcionários (artigo 36). Nesse sentido, como bem explica Medeiros (2021), a reserva de cotas prevista na Lei nº 8.213/91, apenas passou a ter eficácia, após a publicação do mencionado Decreto.

Valerio (2020), ressalta que a principal contribuição trazida pelo Estatuto foi a garantia de ferramentas para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, de modo a possibilitar o combate à exclusão e o preconceito contra essas pessoas.

Destacamos do EPD, os seguintes artigos:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para

trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Como se vê, o legislador, de forma abrangente, previu diversos instrumentos de grandeza e relevância, embora, infelizmente, desconhecidos por seu público-alvo e pela sociedade, de forma geral, conforme veremos.

3 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

3.1 A Falta de Acessibilidade

O artigo 34 da Lei nº 13.146/2015 estabelece que toda pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo. Assim, por se tratar de um direito fundamental, independe de suas limitações físicas, mentais ou sensoriais, podendo usufruir dos mesmos espaços, produtos e serviços que as demais pessoas, possibilitando a sua autonomia e a

inclusão social. Inclusive, as mesmas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional.

No entanto, a falta de acessibilidade no mercado de trabalho ainda é uma realidade visível, tendo em vista que a maioria das empresas não possui adaptações na estrutura física do ambiente de trabalho (rampas de acesso, banheiros acessíveis), nem adaptações que facilitem o desempenho das atividades realizadas pelos empregados com deficiência (intérprete de libras, softwares leitores de tela, lupas de aumento, impressora *braille*), o que constitui barreiras que poderiam ser evitadas com a implementação de medidas simples.

Importante destacar que a falta de acessibilidade além de limitar o acesso, dificulta eventualmente a oportunidade de crescimento profissional, por impedir que exerça sua função de maneira adequada, prejudicando a produtividade e gerando prejuízos financeiros à empresa. Além disso, pode afetar negativamente sua reputação, ao gerar multas e processos judiciais, por descumprimento legal.

Como bem explica Junqueira (2021), muitas empresas não investem em acessibilidade porque nunca pensaram sobre o assunto, o que é reflexo de uma cultura não inclusiva.

O artigo 3º, inciso, V da Lei nº 13.146/2015 apresenta o conceito de barreiras de acessibilidade, observemos:

Art.3º IV - qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança (...) (BRASIL. 2015).

Como bem expõe Foggetti (2022), as barreiras de acessibilidade podem ser encontradas tanto em ambientes físicos como virtuais, em um mundo construído para pessoas que não costumam refletir sobre os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente para se adaptarem aos espaços.

Importante destacar que a falta de acessibilidade comunicacional é uma das mais desafiadoras de superar, haja vista que é através da comunicação que adquirimos conhecimento e nos relacionamos. Nessa perspectiva, são obstáculos que impedem ou dificultam que as pessoas possam se expressar ou receber informações de maneira acessível.

Assim sendo, as barreiras de comunicação no ambiente de trabalho estão relacionadas, principalmente, com a falta de recursos e tecnologias assistivas (intérprete de línguas, materiais em *braille*, legenda em vídeos), o que dificulta a comunicação entre o empregado com deficiência e as demais pessoas envolvidas, provocando a sua exclusão no ambiente de trabalho. Sendo assim, há o estereótipo de que a pessoa com deficiência é isolada. No entanto, esse isolamento decorre da falta de mecanismos de comunicação para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e passa a sofrer com o isolamento, sendo privado de compreender o que ocorre no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, existem inúmeras adaptações físicas e tecnológicas que podem tornar o ambiente de trabalho mais acessível, e que muitas vezes, não são caras ou difíceis de serem implementadas, dentre as quais: garantir a acessibilidade física no ambiente de trabalho, a partir da instalação de rampas de acesso, elevadores e corrimãos, banheiros adaptados, mesas e cadeiras ajustáveis em altura e sinalização em Braille; no tocante à acessibilidade comunicacional, intérprete de línguas e legendas nos vídeos e equipamentos e tecnologias assistivas.

Conforme depreende-se do artigo 3º, inciso III, da Lei nº 13.146/2015, as tecnologias assistivas são recursos que ajudam as pessoas a realizarem atividades com autonomia, visando a sua qualidade de vida e inclusão social. Assim, no ambiente de trabalho as tecnologias assistivas ajudam as pessoas com deficiência a acessarem informações, se comunicarem e desempenharem suas atividades com eficiência, e conseqüentemente, promover a sua inclusão no ambiente de trabalho. Desse modo, alguns exemplos de tecnologias assistivas são: softwares e hardwares que possuam recursos de acessibilidade, como leitores e ampliadores de tela, reconhecimento de voz, monitores com alto contraste, teclados com teclas maiores e mouses adaptados. Sendo assim, como bem expõe Nascimento (2023), é preciso que as empresas avaliem o ambiente de trabalho para que possam identificar possíveis adaptações necessárias e possam investir em soluções que garantam a acessibilidade.

Ademais, a comunicação acessível demonstra ser essencial para que as pessoas possam se comunicar sem barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais), na comunicação em texto (livros em braille) ou no espaço virtual (tradutores e textos alternativos). Nesse sentido, a comunicação acessível pode ser compreendida como um mecanismo que garante que as pessoas com deficiência possam se expressar de maneira efetiva e compreendam o que ocorre em sua volta, permitindo o seu acolhimento na sociedade. Ademais, como bem explica Souza (2023), a comunicação acessível permite que todas as pessoas possam se desenvolver pessoal e profissionalmente, independentemente de suas limitações, tendo em vista que quando as pessoas são capazes de serem compreendidas e de se comunicarem, as barreiras sociais são quebradas e as oportunidades de participação na sociedade são ampliadas.

Ainda, o mencionado autor explica que as empresas podem promover a acessibilidade no ambiente de trabalho, a partir da contratação de especialistas em acessibilidade e do desenvolvimento de políticas de inclusão que garantam a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, como por exemplo: a contratação de pessoas com deficiência, garantindo a diversidade na empresa; a conscientização dos funcionários e dos gestores sobre a importância da inclusão e da acessibilidade no ambiente de trabalho, por meio da oferta de cursos e treinamentos, de materiais informativos sobre a acessibilidade e o incentivo à participação em atividades sobre a inclusão, de modo que as necessidades das pessoas com deficiência possam ser compreendidas.

Importante destacar que é preciso avaliar a efetividade das políticas de acessibilidade implementadas nas empresas, por meio da observação dos indicadores de satisfação dos funcionários com deficiência, na redução do número de reclamações por discriminação e no aumento da produtividade na empresa, de modo que possam ser identificadas possíveis falhas.

Além disso, é importante observar que os empregados sem deficiência também podem ajudar na promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho, a partir do respeito e da colaboração com os colegas, denunciando eventuais casos de discriminação, colaborando assim, para que o ambiente de trabalho se torne um ambiente de respeito e de valorização das diferenças.

Nascimento (2023), de forma pragmática, ressalta que uma empresa inclusiva, há o aumento da produtividade, pois permite que os funcionários possam desempenhar suas funções com segurança, além de tornar a empresa mais inovadora e com maior diversidade de ideias e, assim, encontrar soluções mais criativas para os problemas que eventualmente surgirem. Além disso, em uma

empresa que é inclusiva, os funcionários se sentem valorizados e tendem a ser mais engajados. Ainda, é importante destacar que a empresa que investe em acessibilidade é vista com bons olhos perante a sociedade, tendo o seu público consumidor ampliado. Assim, é fundamental que as empresas garantam que o ambiente de trabalho forneça tecnologias e adaptações para receber pessoas com deficiência e facilitar o desempenho de suas funções.

Dito isso, é evidente o que expõe Patel (2023), que as pessoas com deficiência possuem habilidades e são capazes como qualquer outra pessoa, o que não exclui a necessidade de implementação de política inclusiva.

3.2 O Capacitismo

Nas últimas décadas, o Brasil avançou muito em relação aos direitos das pessoas com deficiência, no entanto, é sabido que o preconceito diz respeito a uma realidade que está enraizada na sociedade brasileira, podendo se manifestar pelo capacitismo, principalmente no ambiente de trabalho, tendo em vista que essas pessoas ainda sofrem dificuldade de ser contratadas e aquelas que o conseguem, não são, por muitas vezes, valorizadas, sofrendo, conseqüentemente, com a baixa remuneração e a falta de oportunidades de crescimento profissional.

Assim, o capacitismo pode ser compreendido como uma forma de preconceito que discrimina as pessoas e as julga como inferiores e incapazes de executar atividades, apenas por possuírem uma deficiência. Nesse sentido, como bem expõe Furbino (2022), o capacitismo pode ser considerado como uma forma de opressão que define que os indivíduos só são capazes se estiverem dentro do “padrão”, contribuindo para a desigualdade social.

Importante destacar que muitos ensinamentos são trazidos da nossa infância e da convivência com pessoas que não reconhecem a importância do respeito às diferenças. Assim, o capacitismo pode se manifestar por meio de expressões, falas cotidianas e atitudes, que primeiramente podem parecer positivas, como por exemplo, a superproteção e os elogios exagerados às pessoas com deficiência, mas que mesmo de forma inconsciente reforça o estereótipo da incapacidade.

Ademais, o capacitismo no ambiente de trabalho pode ser observado quando as empresas não cumprem as leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência, como por exemplo a que exige, como vimos, que as empresas com mais de cem funcionários tenham uma cota mínima de pessoas com deficiência. No entanto, conforme anteriormente exposto, apenas 29,2% (vinte e nove vírgula dois por cento) das pessoas com deficiência, com idade de trabalhar (14 anos ou mais), estão inseridas no mercado de trabalho, o que evidencia que as empresas não cumprem com a lei, o que dificulta a luta contra o capacitismo.

Nesse sentido, é evidente que para as pessoas com deficiência, o acesso ao mercado de trabalho se torna mais dificultoso e o sucesso profissional pode se tornar um desafio ainda maior, tendo em vista que a maior parte das empresas não se esforçam para garantir oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, apesar das políticas de reservas de vagas destinadas a essas pessoas.

Dito isso, Furbino ressalta que as empresas possuem um papel fundamental no combate ao capacitismo, tendo em vista que um ambiente de trabalho de exclusão é danoso ao clima organizacional da empresa, tornando a rotina de trabalho pesada e prejudicando a interação entre os funcionários.

Nesse sentido, para combater o preconceito contra as pessoas com deficiência é fundamental que o ambiente de trabalho seja propício para o convívio

social e para o desempenho de suas funções de maneira efetiva. Ademais, é fundamental que expressões corriqueiras e que são consideradas capacitistas sejam abolidas do ambiente de trabalho, como por exemplo: “você é inteligente, apesar de ser uma pessoa com deficiência”.

Além disso, é importante destacar que comportamentos que são considerados capacitistas também devem ser eliminados do ambiente de trabalho, como por exemplo, a supervalorização de tarefas do dia a dia, as quais pessoas com deficiência são capazes de realizar. Assim, parabenizar a pessoa com deficiência por uma conquista que está dentro do alcance de qualquer pessoa, apenas porque possui uma deficiência, é reafirmar o preconceito. Assim, as pessoas com deficiência devem ser tratadas de forma igual às outras pessoas, com respeito à sua idade, igualmente, sendo assim, não se deve infantilizar a linguagem ou o tratamento conferido às mesmas ou excluí-las.

Ademais, como bem explica Furbino (2022), é fundamental que haja a disseminação da informação, de modo que se possa compreender e refletir sobre a realidade das pessoas com deficiência, mudando algumas compreensões como a deficiência ser algo negativo. Tal propósito pode ocorrer por meio da realização de palestras, campanhas, mídias sociais da empresa e canais de comunicação internos.

Além disso, como bem expõe a autora, os líderes das empresas têm o papel fundamental de influenciar a equipe. Sendo assim, devem assumir o papel de demonstrar a importância da luta contra o capacitismo, recebendo também possíveis denúncias de atitudes preconceituosas contra as pessoas com deficiência. É preciso que as empresas promovam espaços que possibilitem a interação entre os colaboradores, de modo que o assunto seja discutido de forma aberta e as próprias pessoas com deficiência possam falar sobre o assunto, com o intuito de esclarecer dúvidas, e assim, o preconceito ser combatido. Sendo assim, é importante que a empresa torne o capacitismo um assunto rotineiro, o qual não deve ser debatido apenas em datas comemorativas, pois isso reforça o preconceito.

Ademais, não adianta discutir sobre o capacitismo se a empresa não cumpre com a legislação. As empresas podem, ainda, estabelecer normas próprias que assegurem a inclusão das pessoas com deficiência. Assim, além de colocar em prática a legislação obrigatória, as empresas podem criar normas que busquem erradicar atitudes e falas que reforçam o preconceito contra as pessoas com deficiência.

Outrossim, é de extrema valia destacar que a equipe de Recursos Humanos, junto com as demais áreas da empresa façam parte da luta contra o capacitismo. Cabe a essa equipe cumprir com a legislação, bem como investir em estratégias que envolvam todos os colaboradores da empresa, atuando de forma educativa.

Desse modo, as empresas que têm uma equipe diversificada, inclusive composta por pessoas com deficiência, mas que suas ideias se complementam e as suas qualidades são valorizadas, acaba por incentivar a sua inclusão, criando assim, um ambiente onde o respeito e o sentimento de pertencimento são reforçados.

Dito isso, resta evidenciado que na luta contra o capacitismo, as empresas devem ter em mente que embora as pessoas com deficiência possuam particularidades, é fundamental que sejam garantidos os mesmos direitos e oportunidades que as pessoas que não possuem deficiência. Sendo assim, é indispensável que a deficiência seja compreendida como uma condição da vida da pessoa com deficiência, e não como aquilo que a define, pois assim, estará garantindo que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho.

Fica claro que para acabar com o capacitismo é fundamental para que a empresa se torne um exemplo positivo para as outras, de modo que possa contribuir para a formação de uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária e que respeite as individualidades, com um ambiente de trabalho mais harmônico e saudável.

3.3 A Falta de Formação Profissional

São sabidas as deficiências educacionais tanto de alunos, como de professores no tocante às pessoas com deficiência. Não sendo a escola um ambiente acolhedor, para estas, o mercado de trabalho acaba por reproduzir também este ambiente de inadequação, tornando-se inacessível ou, minimamente, dificultador e hostil.

O artigo 28, inciso XIII da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) estabelece que o Poder Público deve assegurar às pessoas com deficiência o acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas. Ademais, vejamos o que a Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) dispõe sobre a educação profissional:

As instituições de educação profissional e tecnológica, além dos cursos regulares, oferecerão cursos especiais abertos à comunidade, condicionados à matrícula e à capacidade de aproveitamento e, não necessariamente, ao nível de escolaridade (BRASIL. 1996).

Nesse sentido, compreende-se que a educação profissional é a modalidade de ensino que possibilita que a pessoa, mesmo sem escolaridade, possa participar de cursos básicos, permitindo que possa desempenhar sua função no mercado de trabalho com competência. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2023, 63,3% (sessenta e três vírgula três por cento) das pessoas com deficiência possuem o nível básico incompleto. Desse modo, as empresas ainda possuem resistência em contratá-las, tendo em vista que cada vez mais exigem altos níveis educacionais.

Assim, compreende-se que a falta de acesso a cursos profissionalizantes não se trata, apenas, de uma barreira para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas também de descumprimento ao direito à educação.

Ademais, não há docentes suficientes capacitados para atuar em turmas com pessoas com deficiência, tendo em vista que o docente da educação profissional para as pessoas com deficiência precisa contemplar características, habilidades e competências específicas, pois terá lidar com pessoas com diferentes deficiências e que poderão ter dificuldade em conhecimentos prévios à educação profissional.

Sendo assim, para garantir uma educação profissional inclusiva, como bem expõe Manica e Caliman (2015), o educador profissionalizante deve ter o compromisso de propiciar condições de acesso e de permanência dos alunos nos cursos profissionalizantes. Sendo assim, seu diferencial é estar relacionado com estratégias que serão utilizadas para uma educação acessível.

Nesse sentido, como bem expõem Rodrigues e Passerino (2018), a educação profissional das pessoas com deficiência se encaminha para a formação de professores que priorize o processo de aprendizagem e, com base nisso, problematizem seu modo de ensinar. Assim, a formação profissional da pessoa com deficiência não se resume a uma questão de empregabilidade, mas em refletir sobre a viabilização da qualificação profissional e a ascensão a um trabalho com condições favoráveis de realização pessoal e profissional.

Ademais, como bem explicam os autores, é importante que o docente busque o aprimoramento profissional, o qual não precisa ser construído apenas no meio acadêmico, mas também durante a sua vida pessoal e profissional. Ademais, é importante que o docente tenha como base as suas experiências laborais progressas e o domínio no conhecimento de sua respectiva área, para que assim possam ser desenvolvidas aulas mais dinâmicas, que possam envolver o aluno em sala de aula.

Ainda, o docente deve reconhecer que o aluno com deficiência pode visualizar a melhor metodologia a ser utilizada em sala de aula, portanto, o diálogo com o aluno é o melhor caminho para fortalecer o processo de ensino e aprendizagem.

Importante destacar que existem diversas outras medidas que podem tornar a educação profissional mais inclusiva, dentre as quais: a escola deve fornecer materiais didáticos adequados para cada tipo de deficiência, além disso, é importante que o docente tenha conhecimento em Libras ou tenha um intérprete constantemente em sala de aula, ou até mesmo pode tentar se comunicar com o aluno com deficiência através de gestos e do corpo. Outrossim, é significativo que utilize avaliações e procedimentos diferenciados, a depender do tipo de deficiência que o aluno apresentar, ainda, é interessante que o docente busque de todas as formas compensar as atividades que não podem realizadas em sala de aula ou em laboratórios.

Ademais, como bem expõem Rodrigues e Passerino (2018), é fundamental que as ações de inclusão sejam acompanhadas de contínuos investimentos na qualificação dos docentes da educação profissional, diante das constantes transformações históricas e culturais que ocorrem na sociedade. Assim, é preciso que sejam definidas políticas de Estado na área, como por exemplo, a regulamentação do exercício da docência para pessoas com deficiência e a definição de carreira e de salário do educador.

Nesse sentido, o docente deve acolher o aluno com deficiência, sem medir esforços para inclui-lo na sociedade, lutando contra o preconceito enraizado na sociedade. Assim, o docente deve ter uma maior preocupação com a transformação do aluno com deficiência do que com as condições que irá recebê-lo, e, portanto, deve colaborar para a troca de experiências.

Desse modo, é possível perceber que embora a inclusão da pessoa com deficiência na educação profissional perpassa por diversos obstáculos, também apresenta benefícios, dentre os quais, o educador passa a aprender a conviver com as diferenças, tendo uma maior flexibilidade curricular. Além disso, o educador profissionalizante se sente realizado profissionalmente, em relação aos outros docentes que não atuam com alunos com deficiência, pois tem percepção de que fez a diferença na educação. Ademais, é importante destacar que quando o docente atua em turmas com alunos com deficiência, também está cumprindo com o seu dever de cidadão, além de estar realizando uma ação socioeducativa.

Dito isso, é importante evidenciar que quando a educação profissional é realizada com pessoas com deficiência, a instituição não qualifica apenas para o mercado de trabalho, mas também educa para viver na sociedade, ampliando a sua autonomia e a determinação profissional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ao longo da história. Evidenciou-se que, diante da mudança sobre o que é deficiência e a importância da sua inclusão no convívio social e no mercado de trabalho, diversos instrumentos normativos foram criados para garantir a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, dentre eles, a Lei nº 8.213/1991, que define o preenchimento de uma cota mínima de vagas nas empresas, bem como a Lei nº 13.146/2015, que garantiu outros direitos sendo, portanto, aliadas na luta pela inclusão.

No entanto, a partir dos estudos, foi possível verificar que as leis não são capazes de minimizar os obstáculos existentes, tendo em vista o pequeno número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Assim, é evidente que não basta incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas é preciso também oportunizar o seu desenvolvimento profissional.

Observou-se ainda que uma das principais barreiras para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é o preconceito por parte da sociedade em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas. Assim, foi possível compreender que simplesmente criar leis que assegurem os direitos das pessoas com deficiência, em nada vai mudar a realidade dessas pessoas, se não for aliada à acessibilidade, à capacitação dos empregados com deficiência e estímulos financeiros. Diante dessa análise, foi observado que a contratação de pessoas com deficiência apenas para o cumprimento da lei, sem que os obstáculos para a sua inclusão no mercado de trabalho sejam removidos, acaba por reafirmar a falsa concepção de que a pessoa com deficiência não tem capacidade para participar do mercado de trabalho.

Nesse sentido, a partir dos estudos, foi possível observar que existe um enorme arcabouço de normas que garantem diversos direitos às pessoas com deficiências, dentre eles, o direito à inclusão no mercado de trabalho. No entanto, ainda é preciso percorrer um longo caminho para a efetivação desses direitos, por meio de um investimento mais adequado em recursos e da participação de diversos setores da sociedade.

Sendo assim, foi possível concluir que é preciso incentivar a contratação das pessoas com deficiência pelo seu potencial, e não apenas para o cumprimento da lei, tendo em vista que as pessoas com deficiência, apesar de suas limitações, podem ter um rendimento elevado, além disso, podem tornar a empresa mais diversa e criativa, e, portanto, deve ser desmistificado o entendimento de que as pessoas não têm capacidade para trabalhar.

Ainda, a partir dos estudos, foi possível observar que a maior parte das empresas que contratam pessoas com deficiência não oferecem acesso a tecnologias assistivas, que são imprescindíveis para o desempenho de suas funções. Assim, foi possível perceber a importância de tornar o ambiente de trabalho adequado para as pessoas com deficiência, a partir do uso de tecnologias assistivas para cada tipo de deficiência, de modo que haja um melhor proveito das atividades desempenhadas pela pessoa com deficiência.

Ademais, considera-se a necessidade de os gestores das empresas pensarem em estratégias de avaliação das competências das pessoas com deficiência. Assim, restou evidenciada a necessidade de acompanhar as avaliações dos profissionais com deficiência, oferecendo um ambiente em que as necessidades dessas pessoas serão levadas em consideração.

Conclui-se que deve prevalecer o reconhecimento da dignidade da pessoa com deficiência, a qual não pode ser mais excluída da sociedade, apenas por possuir uma deficiência. Desse modo, é esperado que a sociedade consiga se adequar às características particulares das pessoas, como o que é intrínseco a todos nós.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 24 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 25 ago. 2009 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação profissional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 09 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

DUTRA NETO. João Gomes. Evolução histórica do tratamento conferido às pessoas portadoras de necessidades especiais pelo ordenamento jurídico brasileiro. **Jus.com.br**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29205/evolucao-historica-do-tratamento-conferido-as-pessoas-portadoras-de-necessidades-especiais-pelo-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 07 nov. 2023.

FOGGETTI. Fernanda. Barreiras de acessibilidade: o que é, quais são e como eliminá-las? **Hand Talk**. 2022. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/barreiras-para-a-acessibilidade/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

FONSECA, V. (2003). Educação Especial – Artes Médicas, Porto Alegre, 1987.

FURBINO. Isabella. Capacitismo nas empresas: como o RH Ajuda a Combater? **Solides Blog tangerino**. 2023. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/capacitismo/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

GARCIA. Vinícius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do mundo. 2011. **BengalaLegal**. 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 07 nov. 2023.

JUNQUEIRA. Will. Acessibilidade no Ambiente de Trabalho: Como Trazer Inclusão à sua Empresa. **T2 Arquitetura Engenharia Corporativa**. 2021. Disponível em: <https://www.t2arquitetura.com.br/acessibilidade-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 11 out. 2023.

MANICA. Loni Elisete; CALIMAN. Geraldo. A educação profissional para pessoas com deficiência: Um novo jeito de ser docente. **Brasília: Liber Livro**. 2015. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232079>>. 7 nov. 2023. Acesso em: 10 nov. 2023.

MEDEIROS. Victor Bittencourt de. Pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho: implicações legais e práticas. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14091/4/MONOGRAFIA%20ENVIAR.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2023.

MORAGAS. Vicente Junqueira. Qual a definição de pessoa com deficiência? **TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 08 jul. 2022.

NASCIMENTO. Leonel. Garantindo a Acessibilidade no Ambiente de Trabalho. **LIBRAS**. 2023. Disponível em: <<https://www.vlibras.com.br/acessibilidade-no-trabalho/>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

ONU. Declaração dos Direitos de Pessoas Portadoras de Deficiência Mental. 1971
PATEL. Sofia. Acessibilidade: a chave para a inclusão no mercado de trabalho. **LIBRAS**. 2023. Disponível em: <<https://www.vlibras.com.br/acessibilidade-a-chave-para-a-inclusao-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

RODRIGUES. Graciela Fagundes; PASSERINO. Liliana Maria. A Formação Profissional da Pessoa com Deficiência e suas Repercussões na Formação dos Professores. Scielo Brasil. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbee/a/4qHTDVzKVPMbLYgdCmfXFwx/#>>. Acesso em: 08 jul. 2023.

ROLIM, Luiz Antônio. INSTITUIÇÕES DE DIREITO ROMANO. São Paulo: RT, 2003.

SOUZA. Rafaela. Comunicação acessível: como melhorar a interlocução com pessoas com deficiência. **LIBRAS**. 2023. Disponível em: <<https://www.vlibras.com.br/comunicacao-acessivel-como-melhorar-a-interlocucao-com-pessoas-com-deficiencia/#:~:text=A%20falta%20de%20acessibilidade%20comunicacional%20pode%20levar%20%C3%A0,As%20principais%20barreiras%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20e%20como%20super%C3%A1-las>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

VALERIO. Nathaly. O que você não pode deixar de saber sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Descomplica**. 2020. Disponível em: <https://masterjuris.com.br/o-que-voce-nao-pode-deixar-de-saber-sobre-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 08 jul. 2023.