**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Daniel Gomes de Oliveira[[1]](#footnote-1)**

**Estella dos Santos Pinto[[2]](#footnote-2)**

**Guilherme Andrade Silva[[3]](#footnote-3)**

**Igor Borges Da Silva[[4]](#footnote-4)**

**Igor Dias Rodrigues[[5]](#footnote-5)**

**Joel Lucas Lopes Moraes[[6]](#footnote-6)**

**Letícia Borges Ferreira[[7]](#footnote-7)**

**Lucas Henrique dos Santos Nascimento[[8]](#footnote-8)**

**Lucas Matheus Malaquias Ribeiro[[9]](#footnote-9)**

**Mauro Lúcio Meira de Oliveira Martins[[10]](#footnote-10)**

**Thalita Carolina Da Silva Almeida[[11]](#footnote-11)**

**RESUMO**

No mundo contemporâneo tem ocorrido muitas discussões a respeito da inclusão de pessoas com deficiência na sociedade. Ao analisar a nossa atual convivência social é perceptível que ainda há pouca participação destas pessoas no mercado de trabalho, elas enfrentam ainda no século XXI muitas dificuldades para ingressar em um emprego, pois, há um considerável número de empresas que ainda relutam em contratar deficientes, e outras que enfrentam dificuldades para preencher as vagas para pessoas com deficiência, sendo na maioria dos casos por falta de capacitação, pelo desinteresse da própria pessoa nas vagas oferecidas e por falta de adaptações na empresa para recebe-los. Apesar da constituição federal brasileira assegurar o direito de "ir e vir”, a realidade da pessoa com deficiência é outra, ainda há muitas barreiras que os impossibilita de se locomover e de ingressar no mercado de trabalho. Vê se então inevitável a criação de políticas públicas relacionadas a pessoa com deficiência. Devido as alegações supracitadas, este paper tem como objetivo mostrar as principais dificuldades da pessoa com deficiência para entrar no mercado de trabalho e também como as empresas tem adotado as políticas de inclusão dos deficientes e a visão social sobre a pessoa com deficiência.

**PALAVRAS-CHAVE**

Inclusão; pessoa com deficiência; mercado de trabalho;

**INTRODUÇÃO**

Ao longo da história a humanidade teve diferentes percepções a respeito da deficiência, na antiguidade as pessoas que nasciam com deficiências eram desconsideradas e abandonadas até a sua morte, já na Idade Média a Igreja detinha grande poder na sociedade e na visão eclesiástica a deficiência era um castigo de Deus. Devido a isso as pessoas com deficiência eram ignoradas, abandonadas pelos próprios pais e não raras vezes até mortas. Foi somente no século XIX, após a Revolução Francesa, que a sociedade, influenciada pelo princípio da “liberdade, igualdade e fraternidade”, assumiu uma postura mais humanista e passou a incluir pessoas com deficiência. Na Idade Moderna houve grandes transformações quanto ao tratamento dispensado a determinadas deficiências, como menciona [MARANHÃO (2005)], ” surgiram, nesse contexto, hospitais e abrigos destinados a atender enfermos pobres. Os deficientes, aquele grupo especial que fazia parte dos marginalizados, começaram a receber atenções mais humanizadas”.   
Entretanto, apesar dos avanços quanto ao reconhecimento da dignidade humana, na contemporaneidade as pessoas com deficiência ainda enfrentam o preconceito e por isso perdem a oportunidade de uma maior participação no mercado de trabalho e continuam à margem da sociedade. No atual cenário brasileiro, apesar de iniciativas como a lei n. 8.213/91 Art. 93. “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. ”. Esta lei decreta a contratação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é evidente a necessidade de mais políticas públicas neste sentido, pois apesar desta lei, segundo o censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência e desta apenas 1% está empregada, deixando patente que não só muitos deficientes não estão aptos à ocupar as vagas disponíveis no mercado de trabalho como também inúmeras empresas não cumprem as exigências necessárias para ter pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários.

A lei de cotas para pessoas com deficiência estipula que as empresas devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 2% a 5% do total de funcionários, porém muitas empresas não cumprem esta lei alegando que por vários fatores tem dificuldade de cumprir efetivamente a lei, incluindo a desqualificação para a função e a falta de interesse do possível funcionário na vaga disponível.  
Além da dificuldade quanto à qualificação, falta de interesse pela vaga disponibilizada pela empresa e da indisponibilidade de algumas empresas quanto ao cumprimento da lei de cotas, as pessoas com deficiência enfrentam também as inadequações estruturais quanto à acessibilidade tais como a falta de rampas, corrimões de sinalização adequada de uma forma geral. Para contornar esse problema e garantir o direito de ir e vir das pessoas com deficiência em 19 de dezembro de 2000 foi sancionada a lei N. 10.098 que “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”. Em 02 de dezembro de 2014 a referida lei foi regulamentada pelo Decreto 5.296 que representou considerável avanço na legislação, mas a lei mais completa para os PCPS(pessoas com deficiência) é o Estatuto da Pessoa com Deficiência mais conhecido como Lei de Inclusão. Este estatuto visa garantir o direito das pessoas com deficiência.

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA, EMPRESAS E APTIDÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

No que tange a dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência, uma das principais causas é o preconceito existente na sociedade, muitas empresas olham para estas pessoas com discriminação e não consideram as pessoas com deficiência aptas para cumprir determinadas funções e por isso geram um prejuízo que não existiria se a referida função fosse desempenhada por uma pessoa que não apresentasse a limitação da pessoa com deficiência. Devido a esse pensamento muitas empresas preferem pagar a multa por não contratar uma pessoa com deficiência a contratar os mesmos, ocasionando a falta de participação destes no mercado de trabalho e tornando ainda mais evidente o preconceito. Vale ressaltar que o conceito de pessoa com deficiência definido pela Convenção das Nações Unidas sobre a Pessoa com Deficiência é o seguinte: “pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”.

A partir da década de 1990 as pessoas com deficiências que durante séculos foram tratadas de maneira desigual e eram segregadas da sociedade, começaram a ser vistas de maneira diferente. Houve grandes mudanças na visão social trazida do paradigma da inclusão, a sociedade começou a se preocupar e a querer eliminar as barreiras sociais com fito de obter uma maior participação da pessoa com deficiência. Nesse contexto começou a se desenvolver diversas políticas de inclusão desses indivíduos e a criação de leis voltadas para o combate à discriminação.

A Associação europeia de emprego apoiado, define a metodologia do emprego apoiado da seguinte forma, “conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que tem por objetivo conseguir que a pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho, nas mesmas condições que o resto dos trabalhadores que desempenham funções equivalentes.” Dessa forma o emprego apoiado surgiu como uma forma de ajudar a pessoa com deficiência a se inserir no mercado de trabalho, essa metodologia consiste em preparar as pessoas já no posto de trabalho e através dessa metodologia a pessoa com deficiência encontra satisfação com a função exercida e as condições de trabalho e a empresa conta com a qualidade e produtividade da função desempenhada pelo empregado.

Por mais que tenha surgido várias leis, entre elas o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que visa a igualdade e a inserção na sociedade, a discriminação, desigualdade e a falta de oportunidades de emprego ainda são uma realidade na vida das pessoas com deficiência. Para a criadora e superintende do Instituto Brasileiro da Pessoa com Deficiência, Teresa Costa d’Amaral, o “Brasil tem muita legislação para pessoa com deficiência, mas ela não é cumprida na íntegra. Emprego e igualdade de condições ainda são questões muito difíceis, empresas ainda não acreditam na competência da pessoa com deficiência. Temos legislação de cotas, mas essa legislação não é fiscalizada”. Dessa forma as pessoas com deficiência lidam diariamente com o desrespeito e a falta de adaptações necessárias para recepciona-los nas empresas, poucas empresas privadas, por exemplo, possuem rampas, corrimões, sinalizações adequadas entre outras. De acordo com Pesquisa realizada pelo Talento Incluir, apenas 10% das companhias está apta para receber trabalhadores com deficiência. Mediante isto é perceptível que poucas empresas se preparam para inclusão de pessoas com deficiências no seu quadro de funcionários. Além disso, outra dificuldade é a falta de respeito dos próprios colegas de trabalho que, na maioria das vezes, tendem a ter um olhar negativo em relação à pessoa com deficiência, o que complica ainda mais o relacionamento no ambiente de trabalho.

A discriminação se tornou crime, previsto no art. 88 da Lei 13.146/15.   
Não obstante, a inclusão social de pessoa com deficiência no Brasil é um desafio a ser enfrentado de forma organizada pela sociedade, por isso leis de cotas e de acessibilidade são fundamentais na inclusão no mercado de trabalho. De acordo com Carvalho-Freitas (2009) a lógica da inclusão

tem como premissa substituir a busca por um homem ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças. Ainda que a inclusão dessas pessoas mantenha as contradições próprias às relações de trabalho capitalistas, transformando as diferenças em mercadoria e em diferencial competitivo para as organizações, ela abre possibilidades para um ordenamento social menos discriminatório. Carvalho-Freitas (2009, p. 135).

Por outro lado, muitas empresas alegam que não conseguem preencher as vagas para pessoas com deficiência previstas na lei N. 8.213/91, as empresas que não conseguem cumprir com esta lei são punidas com multas e indenizações. Mas tais empresas argumentam que não conseguem preencher as vagas devido àescassez de profissionais qualificados no mercado. A falta de conhecimentos e limitações dos referidos trabalhadores com a atividade desenvolvida pelas empresas e a incompatibilidade com algumas áreas, como por exemplo, a atividade de segurança privada, da mesma forma que na segurança pública, por razões óbvias, a lei não permite que o vigilante seja portador de deficiência ou necessidades especiais. Estas dificuldades foram bastante discutidas nos tribunais, mas de modo geral, para que uma empresa consiga se esquivar de uma multa, é necessária a efetiva comprovação dos esforços que se fizeram presentes para se contratar uma pessoa com deficiência.

Visto que, através da lei de cotas N. 8.213/91, houve um acréscimo na participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, todavia, esta participação ainda é mínima, pois apesar da lei garantir o emprego as empresas encontram barreiras para cumprir os paramentos desta lei, uma vez que existe uma carência de mão de obra qualificada, ou mesmo, pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna. É importante ter em mente que a simples alegação desprovida de qualquer meio de prova de que não há trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho não justifica o descumprimento do percentual previsto em lei, para demonstrar boa-fé quanto ao descumprimento das cotas é necessário a demonstração inequívoca que os esforços para contratar do percentual exigido de pessoas com deficiência não logrou êxito.

**ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO**

Este trabalho é fruto de análise bibliográfica e pesquisa de campo. A análise bibliográfica teve o intuito de incrementar o conhecimento sobre o tema pessoas com deficiência e mercado de trabalhos, enquanto que através da pesquisa de campo se analisou, por amostragem (aproximadamente 200 pessoas), o quanto a sociedade compreende sobre o referido tema.

A coleta de dados está representada no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Conhecimento da Lei

Fonte: realizado pelos autores (2019)

Observa-se no “Gráfico 1 – Conhecimento da Lei” que mais da metade das pessoas que responderam ao questionário desconhecem a lei de cotas para pessoas com deficiência, isso comprova que o conhecimento sobre a legislação sobre esse assunto ainda é deficitário.

Gráfico 2 – Dificuldades da Pessoa Com Deficiência



Fonte: realizado pelos autores (2019)

Observa-se no “Gráfico 2 – Dificuldades da Pessoa Com Deficiência” que na opinião da maioria dos participantes da pesquisa a principal dificuldade das pessoas com deficiência é a falta de oportunidade e a discriminação. Dessa forma, é evidente que a sociedade ainda precisa trilhar um longo caminho na direção do conhecimento e prática efetiva da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente paper trouxe a compreensão sobre a dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mostrando, tanto a visão do deficiente, quanto a das empresas. Mostra-se evidente, quanto à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que a despeito da legislação favorável à inclusão, ainda existem grandes barreiras a serem transpostas para o cumprimento efetivo dessa legislação. Entre elas podemos citar o preconceito sofrido pelas pessoas com deficiência e a falta de mão de obra especializada para as vagas de trabalho disponibilizadas pelas empresas. Por conta disso as empresas acabam não cumprindo a legislação no caso da Lei de Contas, por exemplo. Somado a isso, ao analisar a pesquisa de campo realizada, pode-se inferir que considerável parcela da sociedade desconhece a Lei de Cotas, fator e suma importância para que haja a inclusão de forma efetiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por isso se faz necessário maior esforço da sociedade e do Estado para a implantação de políticas de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Observou-se também que outra dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência é a discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência no próprio ambiente de trabalho, pois estes são vistos como menos qualificados por conta de sua limitação. Contudo leis foram criadas no intuito de acabar com a discriminação mostrando que a sociedade caminha, mesmo que a passos lentos, na direção de dispensar à pessoa com deficiência o tratamento digno que é seu por direito.

**REFERÊNCIAS**

ADMINISTRADORES.COM. **A INTEGRAÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-integracao-da-pessoa-deficiente-no-mercado-de-trabalho-a-dificuldade-para-preencher-as>>. Acesso em: 20 out. 2019.

HAND TALK. **Inclusão é direito: as principais leis de acessibilidade no Brasil**. Disponível em: <<http://blog.handtalk.me/leis-de-acessibilidade/>>. Acesso em: 20 out. 2019.

GRANADEIRO GUIMARÃES. **A cota para pessoas com deficiência em empresas.**. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2017/03/31/a-cota-para-pessoas-com-deficiencia-em-empresas>>. Acesso em: 23 out. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação Informatizada - LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 - Publicação Original**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 25 out. 2019.

WEB PARA TODOS. **Leis federais sobre acessibilidade na web**. Disponível em: <<https://mwpt.com.br/acessibilidade-digital/leis-federais-sobre-acessibilidade-na-web/>>. Acesso em: 25 out. 2019.

EMPRESA EM FOCO. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/empresa-em-foco/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 out. 2019.

CONSULTOR JURÍDICO. **TST pacifica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 26 out. 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Empresa que tentou cumprir cota mínima de contratação de deficientes não pode ser autuada**. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/empresa-que-tentou-cumprir-cota-minima-de-contratacao-de-deficientes-nao-pode-ser-autuada/>>. Acesso em: 26 out. 2019.

BRASIL ESCOLA. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Disponível em: <<https://monografias.brasilescola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm> >. Acesso em: 26 out. 2019.

AGÊNCIA BRASIL. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de> >. Acesso em: 26 out. 2019.

1. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA, [danielgomesoliveira18@outlook.com.br](mailto:danielgomesoliveira18@outlook.com.br) [↑](#footnote-ref-1)
2. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [estellasantospinto@gmail.com](mailto:estellasantospinto@gmail.com) [↑](#footnote-ref-2)
3. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [gui.jiu@hotmail.com](mailto:gui.jiu@hotmail.com) [↑](#footnote-ref-3)
4. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [igorborges0929@gmail.com](mailto:igorborges0929@gmail.com) [↑](#footnote-ref-4)
5. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [Igor-dias-13@hotmail.com](mailto:Igor-dias-13@hotmail.com) [↑](#footnote-ref-5)
6. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [joellopes408@gmail.com](mailto:joellopes408@gmail.com) [↑](#footnote-ref-6)
7. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA, [leticiaborgesferreira@gmail.com](mailto:leticiaborgesferreira@gmail.com) [↑](#footnote-ref-7)
8. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [lucaashenrique713@gmail.com](mailto:lucaashenrique713@gmail.com) [↑](#footnote-ref-8)
9. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [lucasmatheusmr@hotmail.com](mailto:lucasmatheusmr@hotmail.com) [↑](#footnote-ref-9)
10. Especialista. Professor orientador Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [mauro.martins@docente.unievangelica.edu.br](mailto:mauro.martins@docente.unievangelica.edu.br) [↑](#footnote-ref-10)
11. Acadêmico . Curso de Direito do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA , [thalitaomeida@gmail.com](mailto:thalitaomeida@gmail.com) [↑](#footnote-ref-11)