

DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Tiago Touguinho de Faria¹, Clarice Conceição Franco Pessanha²

RESUMO

O presente artigo pretende apresentar os principais direitos assegurados às pessoas com deficiência, especificamente, no mercado de trabalho. Será exposto também as principais dificuldades enfrentadas pelo portador de deficiência no trabalho, como a discriminação e preconceito, enfrentados desde o processo de admissão, até o dia-a-dia no trabalho. Este artigo visa conscientizar a importância da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, incentivando também a leitura do Estatuto da Pessoa com Deficiência, assim como outras leis que abordam o assunto, a fim de que sejam conhecidos os demais direitos desses trabalhadores dispostos na legislação brasileira.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Direitos; igualdade; estatuto.

INTRODUÇÃO

Denominado como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi instituído pela Lei Nacional n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, garantindo os direitos dessas pessoas, e também impondo penalidades a quem infringi-la.

O principal objetivo desta lei é a realização da inclusão social e cidadania de todas as pessoas portadoras de deficiência, assegurando e promovendo condições de igualdade, exercício dos direitos e as liberdades

¹ Acadêmico do 9º período do curso de bacharelado em Direito da Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO, campus Campos dos Goytacazes - RJ.

² Orientadora, Advogada, Professora e Gestora do Curso de Direito da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO, campus Campos dos Goytacazes - RJ.

fundamentais.

O referido Estatuto em seu artigo 2º, prescreve que pessoa com deficiência é, verbis:

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.

Os direitos das pessoas com deficiência são normas e valores baseados no princípio da igualdade, o qual dispõe que todos devem ter condições de participação ativa na sociedade, buscando a proteção, amparando e incluindo as pessoas com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Sendo assim, esses direitos visam lutar contra qualquer tipo de discriminação causada às pessoas com deficiência, seja por exclusão, diferenciação ou restrição.

Outro princípio abrangido pelo Estatuto é o princípio da equidade, em que o Estado deve adotar o tratamento preferencial ou diferenciado, a fim de promover a integração e o desenvolvimento social das pessoas com deficiência, reduzindo então, desequilíbrios e desigualdades enfrentadas por estas pessoas.

Apesar de estar em vigor desde 2015, os direitos dispostos no Estatuto da Pessoa com Deficiência ainda necessitam de medidas para que estes sejam implementados na sociedade fazendo com que estas pessoas vivam com dignidade, igualdade, inclusão, equidade e acessibilidade, desconstruindo paradigmas de qualquer desigualdade, preconceito e exclusão social relacionados à estas pessoas, que possuem direitos como qualquer outra pessoa na sociedade, inclusive no mercado de trabalho.

PRINCIPAIS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O amparo à pessoa com deficiência está previsto na nossa Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estando presente também nas relações de trabalho desde a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), sendo

recentemente consolidado no Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n.º 13.146/2015.

Conforme a Lei n.º 12.711 de 29 de agosto de 2012, também conhecida como a Lei de Cotas, no Brasil, as empresas de grande porte que possuem mais de 100 funcionários estão obrigadas a preencherem de 2% a 5% de seus quadros com pessoas com deficiência, em seguida, o parágrafo 1º do mesmo dispositivo dispõe que a dispensa desses empregados está condicionada à contratação de outro nas mesmas condições, sob pena de reintegração.

Ressalta-se que, a quantidade de funcionários da empresa é que vai definir qual será o percentual de vagas destinado às pessoas com deficiência.

Sendo assim, se a empresa possuir de 100 a 200 empregados, 2% das vagas deverão ser preenchidas por trabalhadores com deficiência; se possuir de 201 a 500 empregados, 3% serão para trabalhadores com deficiência; se forde 501 a 1.000 empregados, 4% serão para trabalhadores com deficiência; e, acima de 1.000 empregados, 5% serão para trabalhadores com deficiência (cota fixa).

Caso a empresa não cumpra essas regras, será punida com uma multa que varia anualmente. Em 2023, esse valor varia entre R\$ 3.100,06 a R\$ 310.004,70, conforme o grau do descumprimento.

O artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dispõe sobre a reserva de percentual de vagas no setor público para pessoas com deficiência.

Conforme o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, até 20% das vagas oferecidas em concurso, devem ser reservadas à pessoa com deficiência.

O mesmo percentual se aplica aos cargos que possuem funções compatíveis com as deficiências dos servidores.

Ademais, apesar da contratação de portadores com deficiência ser uma obrigação legal, infelizmente o número de contratação dessa classe de trabalhadores ainda é muito baixo.

Vejamos nos próximos tópicos alguns dos principais direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

Um dos direitos do trabalhador portador de deficiência que nenhuma empresa pode deixar de cumprir, é a jornada especial de trabalho, uma vez que, essa obrigatoriedade é uma previsão legal disposta no artigo 35, § 2º, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.

Ou seja, qualquer trabalhador portador de deficiência contratado que precise de flexibilização do seu horário de trabalho deve ser atendido, pois é obrigação da empresa providenciar uma jornada que respeite as necessidades de saúde deste trabalhador.

Ressalta-se que, é necessária a comprovação da necessidade de jornada especial mediante laudo médico.

Tal benefício vale para qualquer tipo de deficiência, seja mental, física ou cognitiva. Porém, o trabalhador deverá cumprir a jornada integral, caso não necessite dessa flexibilização.

Em algumas ocasiões, a empresa pode optar pelo Home Office do trabalhador, caso este precise de muitos cuidados e assistências.

ACESSIBILIDADE

A acessibilidade é uma das principais limitações enfrentadas pelos portadores de deficiência no dia a dia, incluindo no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a ausência de banheiros adaptados para cadeirantes, ou a ausência de rampas que inviabiliza o acesso de cadeirantes ao local de trabalho, e que não podem utilizar as escadas sem ajuda, ou então de piso tátil de alerta para deficientes visuais.

A fim de solucionar essa problemática, foi criada a Lei Federal n.º 10.098, de 20 de dezembro de 2000, conhecida como a Lei de Acessibilidade, a qual dispõe sobre acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo, nos edifícios de uso privado, nos veículos de transporte coletivo, nos sistemas de comunicação e sinalização e ajuda técnicas que contribuam para a autonomia das pessoas com deficiência.

O trabalhador portador de deficiência tem direito a um ambiente de

trabalho adaptado às suas necessidades, incluindo um banheiro adaptado para cadeirantes, rampas de acesso e outras modificações físicas no espaço de trabalho.

Dependendo da deficiência, o trabalhador tem direito também a equipamentos e até softwares que os auxiliem nos exercícios de suas atividades, como, por exemplo, a deficiência visual ou auditiva.

Estes trabalhadores também possuem prioridade na fila de julgamentos em processos trabalhistas.

DISPENSA IMOTIVADA CONDICIONADA

Nos termos da Lei nº 12.711 de 29 agosto de 2012, o trabalhador portador de deficiência somente pode ser dispensado do emprego, caso a empresa faça a contratação de um substituto que assumirá o mesmo cargo e com condições semelhantes a este dispensado.

Porém, não havendo comprovação de que houve contratação de substituto, a determinação de reintegração consubstancia-se em mero restabelecimento da condições quo em razão de ato nulo.

Sendo assim, a empresa não pode demitir um colaborador portador de deficiência sem que tenha outro trabalhador com condições semelhantes para substituí-lo, pois isto constitui uma prática ilegal.

Ressalta-se que, a única exceção a essa regra, é para o caso de demissão por justa causa.

IGUALDADE DE SALÁRIOS

Vale-Transporte

Sempre que o portador de deficiência não possuir passe livre que o isento pagamento de passagens em transporte coletivo, é dever da empresa o fornecimento de vale-transporte a este trabalhador, conforme dispõe o artigo 1º, da Lei n.º 6.418/85.

Destaca-se que, o dever de fornecer esse benefício não é uma regra opcional, mas sim, uma determinação legal.

Há ainda outros direitos que o trabalhador deficiente possui, os quais são importantes para a construção de uma carreira profissional que as empresas devem conhecer.

ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO COMO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA REQUER COMPROVAÇÃO MÉDICA

Uma informação importante tanto para a empresa quanto para os trabalhadores portadores de deficiência, é a necessidade de comprovação via laudo médico ou de certificado de reabilitação profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para que este profissional possa ser contratado nessas condições.

A Lei de Cotas n.º 12.711/2012 é grande responsável pela garantia de contratação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a qual baseia-se em uma lista de deficiências descritas com base em seus limites de grau de comprometimento, determinadas pelo Decreto n.º 5.296/04, sendo elas: a deficiência física, como exemplo a paraplegia; a deficiência auditiva, sendo a perda parcial, bilateral ou total, de 41 decibéis ou mais; a deficiência visual, como exemplo a cegueira; a deficiência mental, o funcionamento intelectual inferior à média, que limita duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como, por exemplo, a comunicação e segurança do trabalho; e a deficiência múltipla, que é associação de duas ou mais das deficiências anteriores.

Além dessas deficiências, enquadram-se também neste Decreto as pessoas com mobilidade reduzida, as quais não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha dificuldade de movimentação.

A deficiência não pode ser caracterizada como tal, se as condições do colaborador não forem empecilho para exercer sua função.

Exemplo, se um trabalhador surdo de um ouvido se candidata a cargo que não requer o uso da audição, este não é considerado portador de deficiência para ocupar essa vaga em específico.

APOSENTADORIA ESPECIAL

Nos termos da Lei Complementar n.º 142/2013, os trabalhadores com deficiência possuem direito a aposentadoria diferenciada. Tal benefício é assegurado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ao cidadão que comprovadamente provar o tempo de contribuição necessário, conforme o seu grau de deficiência. Importante destacar que, desse período de contribuição, no mínimo 180 meses (15 anos) devem ter sido trabalhados na condição de pessoa portadora de deficiência.

Ressalta-se, que para esta aposentadoria, a idade mínima para mulheres é de 55 anos e para homens é de 60 anos.

PRINCIPAIS DIFICULDADES NA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Toda forma de distinção, restrição ou exclusão, ocasionada por ação ou omissão, com o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, é considerada discriminação.

Tal definição de discriminação, aplica-se também à recusa em promover adaptações razoáveis ou à recusa no fornecimento de tecnologias assistivas.

Tecnologia assistiva trata-se de serviços e recursos voltados às pessoas com deficiências, os quais visam proporcionar a essas pessoas a independência, autonomia, inclusão social e qualidade de vida, para que elas possam se locomover, comunicar, segurar objetos, etc. São alguns exemplos de tecnologia assistiva as cadeiras rodas, bengalas para cegos e aparelhos de audição.

No artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, está disposto expressamente sobre a proibição de qualquer ato discriminatório em relação a salário e critérios no processo de admissão do trabalhador com deficiência. É assegurada também a proteção contra toda e qualquer forma de exploração, discriminação, negligência, violência, crueldade, tortura, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Além disso, nos termos do artigo 611-B, inciso XXII, da CLT, as

convenções ou acordos coletivos de trabalho não podem suprimir, ou reduzir direitos relacionados à proibição de qualquer discriminação em relação a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A dispensa de um trabalhador deficiente considera-se prática discriminatória quando for motivada por origem, raça, cor, sexo, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade.

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil veda expressamente a dispensa discriminatória, ao prever que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção de raça, cor, gênero, etnia, etc. Sendo assim, a dispensa discriminatória é uma violação ao princípio da igualdade, sendo passível de punição para a empresa que a praticar.

Coibindo com o princípio da igualdade, temos o artigo 7º, do mesmo dispositivo legal, o qual protege a relação e emprego contra qualquer dispensa arbitrária, ressaltando o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. A Lei n.º 9029/1995, prevê penalidade com multa e detenção ao empregador, em casos de condutas consideradas discriminatórias.

Ressalta-se que o empregado pode requerer indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período afastado, caso a dispensa tenha sido motivada por algumas dessas possibilidades acima.

Diante de todo o exposto, verifica-se que, com o passar dos anos, tem estado cada vez mais em evidência medidas de inclusão e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Porém, infelizmente o preconceito e a discriminação ainda se faz presente, e é necessário combatermos essa desigualdade.

Portanto, uma possível solução para essa problemática seria a criação de mais políticas públicas, com mais campanhas de conscientização e incentivação das empresas, promovendo a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Assim como existe a Lei de Cotas n.º 12711/2012, a qual obriga as empresas a reservarem uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, o Estado deveria promulgar uma Lei determinando algum tipo de

punição mais severa às empresas que não cumprirem com essa determinação de inclusão, assim como realização de fiscalização nos ambientes de trabalho.

A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Para garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo, é fundamental não apenas compreender, mas principalmente fazer valer os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e este foi o principal objetivo deste artigo, trazer de forma resumida e clara, quais são esses direitos, abordando também as principais dificuldades enfrentadas por essa classe de trabalhadores.

Portanto, neste último tópico, iremos analisar possíveis soluções para estas problemáticas enfrentadas pelos trabalhadores portadores de deficiência.

De fato, a legislação brasileira fornece proteções específicas para pessoas com deficiência, visando garantir que estas tenham oportunidades iguais de emprego e salário e que não sejam discriminadas durante o processo de contratação ou no local de trabalho.

Conforme a Lei Federal n.º 10.098, de 20 de dezembro de 2000, conhecida como a Lei de Acessibilidade, os empregadores possuem a obrigação de fornecer acomodações razoáveis para candidatos e funcionários com deficiência.

Portanto, é de suma importância, que os empregadores realizem as modificações necessárias no local de trabalho para garantir que, assim, as pessoas com deficiência possam desempenhar as funções essenciais de seu trabalho.

São exemplos de acomodações razoáveis, o fornecimento de tecnologia assistiva, modificação de horários de trabalho ou mudanças físicas no espaço de trabalho, conforme já disposto anteriormente.

No geral, é crucial que os empregadores entendam suas obrigações perante a lei e se esforcem para criar um ambiente de trabalho acolhedor e solidário para os trabalhadores com deficiência. Isso inclui fornecer as acomodações necessárias e promover um ambiente livre de discriminação. Ao

fazer isso, os empregadores podem criar um local de trabalho inclusivo e que reflita a diversidade de sua força de trabalho.

CONCLUSÃO

Assim, para elucidar as considerações finais deste artigo, foi apresentado sobre a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência, abordado os principais direitos que essas pessoas possuem no mercado do trabalho, os quais muitos nem sabem que possuem.

Foi apresentado também acerca das dificuldades enfrentadas pelos portadores de deficiência ao buscarem uma inserção no mercado de trabalho, assim como as dificuldades e discriminações enfrentadas por estes trabalhadores no dia a dia em seu ambiente de trabalho.

O presente artigo teve como principal fonte de pesquisa o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei de Cotas, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, entre outras leis brasileiras que tratam do assunto, tendo como objetivo conscientizar a população e principalmente os portadores de deficiência sobre os seus direitos e a importância de os conhecerem, evitando com isso de serem lesados pelo desconhecimento da lei.

Portanto, conclui-se que, mais do que cumprir o Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas, a admissão de um trabalhador portador de deficiência requer uma política séria de inclusão que deve ser vista como uma oportunidade de aprendizado e enriquecimento de todo o cenário profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Estatuto da Pessoa Com Deficiência**. Lei 13.146 de 2015.

Brasília, Diário Oficial da União, 2015.

BRASIL. **Lei de Cotas**. Lei n.º 12.711 de 2012. Brasília, Diário Oficial da

União, 1991.

BARROS, S. **Justiça debate inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em

<https://www.cnj.jus.br/justica-debate-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

GOMES, Samia. **Quais são os direitos de um trabalhador PCD**. Tavares VasconcellosAdvocacia, 2021. Disponível em: <<https://tvadvocacia.com.br/quais-sao-os-direitos-de-um-trabalhador-pcd/>>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

INGRÁCIO, Aparecida. **Aposentadoria da Pessoa com Deficiência 2023: Como Funciona**. Ingrácio Advocacia, 2023. Disponível em: <<https://ingracao.adv.br/aposentadoria-para-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 29 de mar. 2023.

MARTINS, Beatriz *et al.* **Direito das pessoas com deficiência: o que são?** InstitutoMattos Filho, 2021. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/direitos-das-pessoas-com-deficiencia-o-que-sao/>>. Acesso em: 29 de mar. 2023.