

A DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

THE DIGNITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

Gustavo Pereira dos Santos¹

RESUMO

O artigo buscar analisar a real situação da dignidade humana das pessoas com deficiência, bem como analisar a inclusão no mercado de trabalho e sua acessibilidade no trabalho, uma das maiores dificuldades hoje de um deficiente seria a entrada no mercado de trabalho suas atividades realizadas, analisando também as questões de infraestrutura do ambiente trabalhista, além disso, o trabalho busca analisar a quantidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência em Joinville Santa Catarina.

ABSTRACT

The article seeks to analyze the real situation of human dignity of people with disabilities, as well as analyze the inclusion in the labor market and its accessibility at work, one of the biggest difficulties today for a disabled person would be the entry into the labor

¹ Graduando de Direito pela Unisociesc. E-mail: Gustavo.abaco.calc@gmail.com

market and their activities, analyzing also the infrastructure issues of the working environment, in addition, the work seeks to analyze the number of job vacancies for people with disabilities in Joinville Santa Catarina.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da Pessoa Humana. Acessibilidade. Mercado de Trabalho.

KEY-WORDS: Dignity of human person. Accessibility. Job Market.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo discutir e compreender o status quo das pessoas com deficiência na sociedade, e avaliar sua inserção no mercado de trabalho e as questões de acessibilidade. O objetivo do Estatuto da Pessoa com Deficiência é eliminar esses obstáculos diários que, na verdade, violam alguns princípios constitucionais.

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência no seu artigo 1º:

- É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Além disso, o artigo 8º traz que é um dos deveres do Estado conceder o trabalho, assim como outros direitos como:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A igualdade deve ser garantida a todos, e traz benefícios a ambos participantes, tanto da sociedade empresarial quanto das pessoas com deficiências, a pessoa com deficiência que é contratada é responsabilizada de exercer certa atividade trazendo assim

algumas responsabilidades na hora de exercer tal atividade, por outro lado traz também a responsabilidades para a empresa nos cumprimentos da lei.

Infelizmente as empresas podem realizar as contratações somente para o cumprimento desta norma e acabam esquecendo a parte da inclusão social, mas caso haja a contratação de um PCD a realização de manutenção nas empresas devem ser levada a sério, pois a acessibilidade dessas pessoas podem ser um pouco difícil sendo necessários vários tipos de manutenções na infraestrutura, como por exemplo, rampas de acesso, banheiros com barras de apoio, elevadores e outros, a deficiência pode trazer algumas dificuldades na realização de tarefas simples do dia a dia, por exemplo, se a pessoa tem paralisia em algum membro isso impedirá a realização de diversas atividades no dia a dia dessa pessoa e podendo impossibilitar de exercer algumas atividades empresarias.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística cerca de 46 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiências sendo, motora, visual, auditiva entre outras, isso de acordo com o censo de 2010. Além disso, com um aprofundamento na pesquisa jurídica, foi realizado pelo o IBGE que apenas 1% dessas pessoas com deficiência estava admitidos em uma vaga de emprego, isso também de acordo com o censo de 2010. Infelizmente em Joinville o déficit de empregos para pessoas com deficiência é grande, fato é que existem várias empresas que não estão cumprindo com a Lei de Cotas 8.213 de 24 de julho de 1991.

Além disso, o artigo foi dividido em capítulos para melhor compreensão, de início é abordado com um conceito sobre as pessoas com deficiência analisando dados, leis e princípios constitucionais que essa pessoa tem por direito. Busca ainda analisar a quantidade de pessoas com empregos com enfoque na cidade de Joinville, Santa Catarina. Para concretizar o conhecimento o presente artigo traz análise jurisprudencial de Santa Catarina e São Paulo sobre questões de acessibilidade dentro da empresa e empregabilidade dessas pessoas com deficiência.

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A palavra “portador” de deficiência é muito utilizada no dia a dia, e se refere a pessoas que possuem determinadas limitações por um prazo mais curto de tempo, e não serve para pessoas que possuem uma doença por um longo prazo ou até mesmo para o resto da vida.

Já a pessoa com deficiência é aquela com limitação de longo prazo, conforme o artigo 2 da Lei 13.146 de 2015, que dispõe:

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.

De acordo com o artigo 5º, § 1º do Decreto 5.296 de 2004, a pessoa com deficiência enquadra-se em algumas categorias como:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho; e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências;

Sendo assim, o que foi citado e estudado acima, deficiência significa uma limitação que o ser humano possui a curto ou longo prazo. O grande obstáculo que as pessoas com deficiência enfrentam no dia a dia são as dificuldades de interação com o meio social, onde são vítimas do preconceito. Muitas leis foram criadas para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, mas ainda assim há preconceito contra essas pessoas. Elas ainda são

vistas apenas como deficientes e não como pessoas que são capazes de realizar quaisquer outras atividades, que não dependem da habilidade do órgão que lhe falta.

As discriminações vividas pelas pessoas com deficiência fez vigorar a Lei nº 13.146, de julho de 2015, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Pode-se notar que o preconceito com a pessoa com deficiência vem desde os primórdios da Grécia Antiga, em que a pessoa que nascia com a deficiência era morta ou abandonada, as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência eram colocadas em vasilhas de argila e acabavam sendo abandonadas.

A importância da empregabilidade da pessoa com deficiência caracteriza, em tese, a eliminação do preconceito, em virtude de não ter a visão preconceituosa sobre as pessoas com necessidades especiais como no passado, embora a lei de cotas estabeleça que é necessário uma quantidade de deficientes na empresa, de nada adianta contratar a pessoa com deficiência se o seu objetivo não é a integração dela nesse meio, ou seja, contrata apenas para cumprir a lei, o que se classifica como inclusão numérica e não social.

É necessário por parte do empregador mais responsabilidade ao contratar uma pessoa com deficiência. A inclusão numérica cria uma espécie de inclusão inexistente, pelo fato de incluir o deficiente apenas para cumprir aquilo que a lei determina, e não com a finalidade de socializá-lo nesse meio. Desse modo, o deficiente é contratado por determinação legal, porém, o desenvolvimento de seu trabalho deve ser feito de forma inclusiva e produtiva, para que a deficiência seja apenas uma característica e não uma diferença limitadora.

PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A fundamentação para o princípio da igualdade seria a ideia de que todos são iguais perante a lei, mas de certa forma não teria como tratar iguais quem de certa forma possui alguma desvantagem com os demais, exemplo disso seria a deficiência, o Estado tem a obrigação de tratar positivamente no sentido de reduzir as desigualdades sociais. De acordo com Aristóteles, “é necessário tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na

medida da sua desigualdade”, infelizmente a pessoa com deficiência realmente sofre com a desigualdade, e de acordo com o Ministro Alexandre de Moraes, esse pensamento é adotado pela Constituição de 1988, sendo necessário um tratamento igualitário para todos, é indispensável uma justificativa objetiva e razoável para o tratamento diferenciado que tenha por finalidade a igualdade.

Segundo o Ministro Alexandre de Moraes²:

A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos. Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado. (MORAES, 2002, p.51).

De acordo com o Ministro, a igualdade é fundamentada ao passo que a própria lei não deva discriminar a pessoa com deficiência tratando-a igualmente quando necessita de um tratamento específico, baseados nos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

Em relação à dignidade da pessoa humana, é um valor supremo que está garantido desde o advento da Constituição de 1988, de modo que busca garantir que a pessoa tenha uma vida digna com respeito aos seus direitos e obrigações fundamentais. A dignidade humana é um valor complexo que difere de cada ser humano, e essas diferenças devem ser respeitadas pela sociedade e pelo Estado, bem como erradicar qualquer tipo de conduta que desrespeite a integridade física e moral de cada cidadão.

Embora existam algumas regras básicas que podem garantir a dignidade humana, muitas vezes são ignoradas pela sociedade, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência. Nesse caso, o Estado deve intervir para garantir que as pessoas com deficiência possam interagir na sociedade e não sejam discriminadas por suas diferenças

² MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 13ª Edição. São Paulo: Editora: Atlas S/A, 2002, p.51.

físicas e mentais, portanto, devem se adaptar a todas as dificuldades de alguma forma para garantir esse princípio da igualdade.

A POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL DE ACORDO COM O IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA.

De acordo com o Censo de 2010, a pesquisa realizada pelo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística) inclui as seguintes deficiências: visual, motora, auditiva, mental e intelectual, sendo que cerca de quase 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência citada.

O resultado da pesquisa aponta que a deficiência que mais se destaca seria a visual, e segundo dados do IBGE, 18,8% da população brasileira possui algum tipo de dificuldade de enxergar, 6,5 milhões de pessoas apresenta deficiência visual severa, seis milhões de pessoas possuem grande dificuldade de enxergar e 506 mil têm a perda total da visão. (IBGE, 2010).

Ainda de acordo com os estudos IBGE, a segunda deficiência com mais números de pessoas seria a motora. O IBGE identificou que 13,2 milhões de pessoas possuem alguma dificuldade motora e isso equivale a 7% da população brasileira, além disso, a deficiência motora severa acusou em 4,4 milhões de pessoas, 3,6 milhões declararam que tinham grandes dificuldades de locomoção e ainda 734,4 mil pessoas com a deficiência motoro informaram que tinham grandes dificuldades de conseguir caminhar e subir escadas. (IBGE, 2010).

Após a deficiência motora vem a deficiência auditiva, sendo que mais de 9,7 milhões de pessoas que declaram ter, de acordo com as declarações mais de 2,1 milhões de pessoas possuem a deficiência auditiva severa, 1,7 milhão de pessoas têm uma grande dificuldade de ouvir e 344,2 mil são totalmente surdas. A deficiência mental ou intelectual foi declarada por 2,6 milhões de pessoas.

O Brasil tem uma grande população com algum tipo de deficiência, um grande avanço para as pessoas com dificuldades auditivas é a Lei 10.436 de 2002, conhecida como Língua Brasileira de Sinais (Libras), sendo um grande avanço para as pessoas com deficiência auditiva.

O número é grande um pouco mais de 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, mas o número mais baixo é o número de pessoas contratadas e inclusas no mercado de trabalho, segundo a matéria da Agência Brasil cerca de 1% dessas pessoas está inclusa no mercado de trabalho da uma quantidade de 403.255 pessoas, pesquisa realizada em 2017.

A LEI DE COTAS: LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

A lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, reserva um lugar apropriado para pessoas com deficiência no local de trabalho e caso houver o descumprimento desta lei, haverá o pagamento de uma multa. Infelizmente o que da de se percebe é que a empresa está fazendo isso para o cumprimento da lei e não para a inclusão do mesmo, o que afeta e acaba criando uma inclusão inexistente. A Constituição Federal de 1988 traz alguns princípios, mas infelizmente os princípios podem ser violados frequentemente pelas empresas, o que seria possível garantir que o deficiente não trabalhe e não adaptar-se a empresa dando acessibilidade para eles, não adaptando assim a dignidade e a igualdade e reprimindo o direito ao trabalho.

A lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 entrou em vigor e disciplinou que as empresas que possuem uma determinada quantia de funcionários sejam responsáveis de fazer a contratação de pessoas com deficiência. O art. 93 do Estatuto da Pessoa com Deficiência assim dispõe:

Art. 93, a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- de 100 até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários..... 5%

§3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943”. (Lei Nº 8.213, 1991, p.39)

Os responsáveis pela fiscalização para verificar se a empresa está cumprindo a lei e criar dados de pesquisas é o Ministério do Trabalho, conforme o art. 93, parágrafo 2º, da lei Nº 8.213:

§ 2º. Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Lei Nº 8.213, 1991, p. 40)

O preconceito no mercado de trabalho infelizmente é muito grande, onde gestores preferem fazer a contratação de pessoas sem deficiência para que possuam os melhores cargos e, em tese, os melhores resultados, porém a lei Nº 8.213 entrou em vigor e ordenou que as empresas tenham a obrigação de fazer a contratação dessas pessoas com deficiência e ainda se não o fizer, a mesma será obrigada a pagar uma multa, de acordo com seu artigo 133:

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros). (Lei Nº 8.213, 1991, p. 49).

Mesmo com o preconceito de gestores, a lei contempla uma contratação necessária, e, depois de contratado, é necessário que haja o respeito a sua pessoa, sendo proibido o tratamento discriminatório por sua condição, como elenca o art. 88 da lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: “Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa”.

Ademais, as empresas além das obrigações de fazer a contratação, por sua vez também terá que mudar todo seu espaço arquitetônico para que essas pessoas com necessidades especiais não tenham dificuldades no seu local de trabalho e, assim sendo, mais acessível para elas realizarem seus serviços com facilidades e rapidez, isso pode ser

feito criando alguns acessórios como, por exemplo, rampas, elevadores, modificações no banheiro entre outras.

DIREITO AO TRABALHO

O trabalho é um direito elencado na própria Constituição Federal, como uma garantia constitucional: “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.”

Na Constituição Federal se encontram os direitos sociais de qualquer cidadão, como o direito ao trabalho, além disso, o artigo 7º aponta os direitos trabalhistas e suas especificações como direito ao salário, 13º salário, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), seguro-desemprego, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, entre outros.

O Relatório Mundial da Saúde³, tem como objetivo monitorar o desenvolvimento dos sistemas de saúde em cada país e segundo ele quase todas as pessoas poderão passar por um momento de deficiência, umas em curto prazo que seria a pessoa portadora de deficiência ou ao longo prazo que seria a pessoa com deficiência (PCD). A deficiência pode afetar de certa forma a criança recém-nascida como, por exemplo, a paralisia cerebral, pessoas jovens como exemplo uma pessoa que acaba com um membro amputado, uma pessoa de meia idade que pode sofrer de artrite severa e até mesmo um idoso que pode sofrer com demência, não tem idade para se contrair uma deficiência lembrando ainda que pode ser visível ou invisível de longo ou curto prazo.

O relatório revela que a pobreza pode aumentar as chances de uma pessoa com problema de saúde se torne uma pessoa com deficiência como exemplo ainda devido um ambiente sem acessibilidade ou à falta de acesso aos devidos serviços de saúde e

³ Relatório Mundial sobre a Deficiência, Governo do Estado de São Paulo. Página 28.

reabilitação. A acessibilidade acaba com a discriminação contra os deficientes no acesso à assistência médica, serviços de saúde, comida e bebida, seguros de vida e saúde.

Para quebrar o vínculo da pobreza com a deficiência e para a pessoa com deficiência superar a exclusão, essas pessoas devem ter acesso ao emprego, infelizmente o empregador ainda tem a ideia de que pessoas PCD's seriam desqualificadas e acabam sendo improdutivas e de acordo com o relatório as pessoas com deficiências são leais e com grande competência e aptos para o mercado de trabalho.

O trabalho para pessoas com deficiências podem ser um pouco mais complicados, como por exemplo, uma pessoa cega não teria condições ou acharia muito difícil de ser médica e realizar um procedimento de neurocirurgia, mas provavelmente não teria tantas dificuldades de ser telefonista, agora uma pessoa com deficiência motora pode sentir grandes dificuldades em trabalhos manuais, cargas pesadas entre outras e infelizmente a pessoa com deficiência pode receber um salário menor por motivos de discriminação.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM JOINVILLE – SC

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística) a cidade mais populosa de Santa Catarina é Joinville, contando com um pouco mais de 600 mil habitantes e com uma grande população de pessoas com deficiência. Surge então a dúvida: quantas dessas pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho?

De acordo com o site do governo⁴, há um grande número de vagas para ser preenchido em Joinville-SC, o número de vagas reservadas é de 4.134 (quatro mil cento e trinta e quatro), e analisando com as vagas já preenchidas é de 2.165 (duas mil cento e sessenta e cinco). Então há um déficit de 1.969 (mil novecentos e sessenta e nove) vagas a ser preenchido pelos empregadores da cidade, um número bem elevado.

⁴ Radar SIT, Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>> Acesso em: 14 de outubro de 2021.

Conforme a lei 8.213/91, o órgão responsável pela fiscalização nas empresas é o Ministério do Trabalho, que também é responsável pela aplicação de multas e no que tange a sanções das empresas. Em pesquisa, o valor atualizado em 2020 ⁵ para a empresa que não cumprir com a lei de cotas é no valor de R\$ 2.519,31 (dois mil quinhentos e dezenove reais e trinta e um centavos) por PCD não contratado.

O cálculo utilizado é simples, a quantidade de pessoas com deficiência não contratada pelo o valor da multa. A empresa pode realizar o pagamento da multa ou enquadrar o PCD no quadro de funcionários da empresa evitando o pagamento da multa.

Segundo Paulo Suldovski, Presidente do Conselho da Pessoa com Deficiência de Joinville Santa Catarina, apenas a multa não basta para realizar o enquadramento do PCD ao quadro de funcionários de uma empresa e sim a conscientização da empresa e as duas coisas são necessárias.

De fato, sem a multa infelizmente as empresas não contratariam as pessoas com deficiências então sua imposição é necessária para o cumprimento da lei. Ainda de acordo com Paulo o preconceito com a pessoa com deficiência nunca irá acabar, mesmo que ela trabalhe. A empatia entre as pessoas é necessária, ainda mais com as pessoas com deficiência.

O Egrégio Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP - Remessa Necessária Cível: 10195381720188260196 SP 1019538-17.2018.8.26.0196, Relator: J. M. Ribeiro de Paula, Data de Julgamento: 28/01/2021, 12ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 28/01/2021):

MANDADO DE SEGURANÇA – Professora com necessidades especiais – Pedido de transferência para unidade escolar diversa que disponha de acessibilidade para pessoas com deficiência – Admissibilidade – Lei 13.146/15 – Inclusão social e cidadania da pessoa com deficiência – Direito ao trabalho em ambiente acessível- Sentença que concedeu a segurança mantida – Reexame necessário desprovido.

⁵ Innovare inclusiva, Valores das multas da Lei de Cotas 8213/91. Disponível em: <<https://innovareinclusiva.com/valores-das-multas-da-lei-de-cotas-8213-91/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2021.

A jurisprudência diz respeito a uma professora que adquiriu deficiência motora, onde realizou o pedido de transferência, pois na unidade escolar onde trabalhava não teria a acessibilidade necessária que ela precisava, o ocorrido foi que a professora sofreu um acidente e acabou adquirindo dificuldades de movimentação, se enquadrando assim como deficiência motora e a unidade escolar onde trabalha não possui condições de acessibilidade (rampas de acesso, elevadores, barras de apoio para os banheiros, entre outros), fundamenta-se a referida jurisprudência que é dever da Administração assegurar às pessoas com deficiência o acesso à locomoção em prédios públicos, indicando ainda o artigo 244 da Constituição Federal que diz:

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

Os Desembargadores julgaram por manter a r. sentença que concedeu a segurança pelos fundamentos que a professora não conseguiria acessar o ambiente escolar por conta da deficiência adquirida.

Então, é dever do Estado garantir as adaptações para pessoas com deficiência para que todas as pessoas possam ter um acesso adequado em ambientes públicos e privado.

Além disso, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, (TRT12 - ROT - 0000916-74.2018.5.12.0024. Rel. HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO , 6ª Câmara Data de Assinatura: 10/07/2020).

RESERVA DE VAGAS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI 8.213 /91 E ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. REQUISITOS DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, AMPLA DIVULGAÇÃO, PUBLICIDADE ADEQUADA E HABILITAÇÃO PROFISSIONAL. DESCUMPRIMENTO. AO restar incontroverso que o empregador não cumpriu com a cota legal do art. 93 da Lei 8.213/91, relativa aos beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, cabia a ele o ônus de comprovar a sua total impossibilidade de cumprimento do dever legal por fatores alheios a sua vontade. Segundo entendimento da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (arts.34 36 e 37 da Lei 13.146/15), cabe ao empregador comprovar que se utilizou de todos os meios de busca

efetivos para o preenchimento das cotas, com publicidade adequada, com oferecimento de cursos para a habilitação profissional em funções de remuneração e habilidade diversas e que permitam a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades, das pessoas com deficiência.

Agora uma Jurisprudência do Estado de Santa Catarina, especificadamente da cidade de São Bento do Sul, onde a empresa entrou com Recurso Ordinário, buscando a reforma da r. sentença, pois a empresa postula a nulidade do auto de infração com o fundamento que não mediu esforços para o cumprimento com número de cotas exigido pela legislação.

Os Desembargadores decidiram unanimemente, conhecer o recurso e negar-lhe o provimento, pois nos autos inexistem provas que seria impossível à ré efetuar a contratação da pessoa com deficiência fazendo não preenchendo com a legislação.

A metodologia utilizada na presente pesquisa, além de bibliográfica, utilizou questionários disparados em grupos de pessoas com deficiência, na Internet.

Atualmente, muitas pessoas estão trabalhando em casa, no sistema “Home Office” e com isso percebe-se que para algumas pessoas com deficiência fica evidente, por outro lado, que em reuniões virtuais a pessoa com deficiência auditiva teria uma grande dificuldade por não ter legenda e muito menos uma intérprete de Libras. “Ter uma interprete de Libras nas reuniões virtuais e legendas facilitariam a vida do deficiente auditivo, nós surdos sofremos.”

Infelizmente, mesmo que o trabalho em casa facilite a vida de algumas pessoas com deficiência, principalmente em razão da locomoção, por outro lado muitas outras pessoas saíram prejudicadas. Ainda há pessoas que optam pelo desrespeito a essas pessoas excluindo-as e evitando-as como, por exemplo, se observa a partir deste comentário: “Pessoas precisam ser mais educadas e ninguém tem paciência e a exclusão é pior que tudo”. Isso foi o relato de Danielle Albuquerque que infelizmente sofre com desrespeito.

Ana Paula Barbosa dos Santos, de 30 anos, tem deficiência motora e diz que, está em processo de reabilitação e que tentarão recolocar de volta as atividades da empresa, mas infelizmente a empresa recusou por falta de infraestrutura do local.

A pesquisa foi realizada no site “Online Pesquisas” e foi encaminhado um link para essas pessoas, cujo demonstraram grandes dificuldades na relação com a empresa, desde a ausência de infraestrutura até com a discriminação e com o preconceito.

CONCLUSÃO

As pessoas com deficiência, como sujeitos de direitos, merecem cuidados especiais, e as empresas empregadoras devem buscar dar melhor acessibilidade a elas. É extremamente difícil à locomoção de pessoas com deficiência motora se não houver rampas de acesso, e de extrema necessidade que as empresas façam as adequações necessárias e mudanças arquitetônicas para a melhoria e inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, e não simplesmente porque a lei exige.

Algumas mudanças são necessárias para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas como, por exemplo, construções de rampas de fácil acesso nas calçadas e caso seja necessário na parte interna da empresa ou a utilização de elevadores para transportá-los nos demais andares, instalações de barras de metal para melhorar a locomoção de pessoas com deficiência nas entradas de prédios, calçadas com pisos táteis para pessoas com deficiência visual.

Em tempos de pandemia a utilização de comunicação é de suma importância, e para facilitar a comunicação com pessoas com deficiência auditiva há necessidade das empresas fazerem contratações de pessoas que saibam linguagem de sinais ou disponibilizar materiais legendados para a facilitação da comunicação entre essas pessoas. Todos os cômodos devem ser acessíveis para essas pessoas, dando acesso que elas necessitam para poder se locomover dentro da empresa e em todos os ambientes. De

certa forma a acessibilidade é um direito das pessoas com deficiência garantindo que elas consigam viver de forma independente para realizar as suas atividades com êxito.

Rotular as pessoas com deficiência com apelidos preconceituosos, sem saber o que de fato ela consegue fazer, a capacidade das pessoas com deficiência é a mesma que outra pessoa sem deficiência, onde podem tomar as próprias decisões, ter capacidade de atuar em um ambiente de trabalho e ser autônomo dentro de uma empresa como qualquer outra pessoa. O capacitismo é uma forma generalizada de cometer preconceito, o fato é que as pessoas ao redor de uma pessoa com deficiência acham que ela é incapaz de cuidar do seu trabalho e da sua própria vida.

A pessoa com deficiência tem a capacidade de se formar e ter o conhecimento técnico da profissão tanto quanto uma pessoa sem deficiência, estudos do site Agência Brasil⁶ diz que o número de estudantes no ensino fundamental/médio vem crescendo, isso quer dizer que a pessoa com deficiência tem a capacidade de buscar o conhecimento e assim adentrar no mercado de trabalho. A capacidade de cada pessoa é diferente, mas a inclusão no mercado de trabalho poderá facilitar o convívio e adequar essas pessoas para que elas possam realizar um bom trabalho.

Os empresários necessitam realizar a contratação dessas pessoas para que assim possam estar de acordo com a Lei de Cotas e que conseqüentemente devem adequar à acessibilidade para que o ambiente seja acessível para estas pessoas. Além disso, este empresário não pode olhar simplesmente com desprezo, discriminação ou preconceito para as pessoas com deficiência e sim para a capacidade e o que ela tem para poder contribuir, oferecer e acabar melhorando a empresa como um todo e em hipótese alguma excluí-la do quadro de funcionários da própria empresa.

Tendo em vista os aspectos mencionados e estudados no artigo em questão, conclui-se que o preconceito dentro do mercado de trabalho é evidente. Apesar de a fiscalização ser eficaz, as empresas agem com um viés preconceituoso com finalidade de contratar para não ser multada, e não porque reconhece o cidadão com deficiência como uma pessoa que tem

⁶ Agência Brasil, Cresce o Número de Estudantes com Necessidades Especiais: Em 2014, eram 886.815 os alunos com deficiência, altas habilidades e transtornos globais do desenvolvimento matriculados nas escolas brasileiras. Esse número tem aumentado ano a ano. Em 2018, chegou a cerca de 1,2 milhão. Entre 2017 e 2018, houve aumento de aproximadamente 10,8% nas matrículas.

dignidade e capacidade de ter um emprego, esse é um obstáculo que a Lei de Cotas tem por objetivo destruir.

BIBLIOGRAFIA

Com autor: Colaboradores. **Como fazer uma revisão bibliográfica.** Pós-graduando, disponível em: <<https://posgraduando.com/como-fazer-uma-revisao-bibliografica/>> Acesso em: 16/04/2021.

Lei Federal Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 16 de abril de 2021. BRASIL.

Lei Federal Constituição, de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 16 de abril de 2021. BRASIL.

Lei Federal Nº 13.146, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 29/04/2021. BRASIL.

Decreto Nº 5.296, de 2 de fevereiro de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 30/04/2021. BRASIL.

Pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 10 de junho de 2021.

G1. 23,9% dos brasileiros declaram ter alguma deficiência diz IBGE [S.I] [2012]. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>> Acesso em: 11 de junho de 2021.

Moraes, Alexandre. Direito Constitucional. – 13ª ed. – São Paulo: Editora Atlas, 2003.

BOAS, Gilmora. Retrospecto Histórico da Pessoa com Deficiência na Sociedade. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/retrospecto-historico-da-pessoa-com-deficiencia-na-sociedade/4875>> Acesso em: 11 de junho de 2021.

Organização Mundial da Saúde: Relatório Mundial Sobre a Deficiência. 2011. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf?sequence=4>. Acesso em: 10/06/2021.

COLÉGIOWEB. Deficientes Físicos e a Acessibilidade no Dia a Dia . Disponível em: <<https://www.colegioweb.com.br/curiosidades/deficientes-fisicos-e-acessibilidade-dia-dia.html>> Acesso em 10 de junho de 2021.

AGÊNCIA BRASIL. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>> Acesso em: 11 de junho de 2021.

Suldotski, Paulo. Entrevista concedida a Gustavo Pereira dos Santos, em 16 de agosto de 2021.

RADARSIT. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>> Acesso em: 14 de outubro de 2021.

INNOVAREINCLUSIVA. Valores das multas da Lei de Cotas 8213/91em: <<https://innovareinclusiva.com/valores-das-multas-da-lei-de-cotas-8213-91/>> Acesso em: 28 de outubro de 2021.

TALENTOINCLUIR. O que significa o capacitismo para as pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://talentoincluir.com.br/emprego/o-que-significa-o-capacitismo-para-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em: 1 de novembro de 2021.

AGÊNCIABRASIL. Cresce o número de estudantes com necessidades especiais. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-01/cresce-o-numero-de-estudantes-com-necessidades-especiais> >. Acesso em: 16 de novembro de 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP - Remessa Necessária Cível: 10195381720188260196 SP 1019538-17.2018.8.26.0196, Relator: J. M. Ribeiro de Paula, Data de Julgamento: 28/01/2021, 12ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 28/01/2021).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, (TRT12 - ROT - 0000916-74.2018.5.12.0024. Rel. HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO , 6ª Câmara Data de Assinatura: 10/07/2020).