**Rede de Ensino Doctum – Leopoldina**

**Trabalho de Conclusão de Curso II**

# A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DESAFIOS À EFETIVA INCLUSÃO

Ana Sarah Valverde do Carmo[1]

Laryssa Ávila Rodrigues[2]

Stephany Fabian Ferreira Domingos[3]

## RESUMO

Este artigo discorre acerca da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, dando ênfase aos desafios enfrentados por essa minoria e o papel das legislações específicas, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Analisou-se no decorrer deste trabalho o princípio constitucional da igualdade e sua aplicação no combate à discriminação, explorando a discriminação positiva como um mecanismo de inclusão efetiva. Além disso, foi feita uma análise da noção de inclusão sob a ótica de adaptação da sociedade, em oposição à integração, que exige adaptações apenas da pessoa com deficiência. O presente trabalho também investiga a evolução do conceito de deficiência, passando de uma visão assistencialista e médica para uma abordagem baseada na dignidade e nos direitos humanos. Depreende-se que, apesar do aperfeiçoamento legal, a inclusão no mercado de trabalho ainda enfrenta entraves significativos, sendo necessário um empenho mútuo entre a pessoa com deficiência e a sociedade, uma vez que a solução desta questão não depende apenas de um esforço unilateral da pessoa com deficiência, mas também de que a sociedade atue de forma inclusiva garantindo a adaptação do ambiente trabalho e superação de barreiras atitudinais/ físicas.

**Palavras-chave:** Estatuto da Pessoa com Deficiência. Igualdade. Inclusão. Mercado de Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentam inúmeras barreiras para acessar oportunidades de emprego e viver com dignidade equiparável à dos demais cidadãos.

[1] Aluna do Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Leopoldina da Rede de Ensino Doctum. Contato: aluno.ana.carmo@doctum.edu.br.

[2] Aluna do Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Leopoldina da Rede de Ensino Doctum. Contato: aluno.laryssa.rodrigues@doctum.edu.br.

[3] Aluna do Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Leopoldina da Rede de Ensino Doctum. Contato: aluno.stephany.domingos@doctum.edu.br.

Recentemente, essa questão ganhou relevância com a promulgação de dispositivos legais, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a Lei nº 13.146/2015, e outras normas correlatas.

A incorporação do Estatuto da Pessoa com Deficiência ao ordenamento jurídico brasileiro estabelece um precedente importante na luta por inclusão e direitos humanos dessa população. Entretanto, apesar dos avanços legislativos, ainda persistem desafios significativos na implementação eficaz dessas políticas inclusivas, especialmente no que tange ao acesso ao mercado de trabalho. Cabe ressaltar que normas anteriores à Lei nº 13.146/2015 já contemplavam os direitos das pessoas com deficiência. Portanto, é essencial examinar como o Estatuto da Pessoa com Deficiência proporciona um potencial inclusivo superior em relação aos dispositivos legais anteriores no tocante à igualdade de acesso ao mercado de trabalho.

O objetivo central deste artigo é analisar de que forma a introdução do Estatuto da Pessoa com Deficiência no ordenamento jurídico brasileiro incrementa o potencial inclusivo dessa população no mercado de trabalho. Para isso, ao longo dos capítulos, foi realizada uma revisão bibliográfica de princípios como a igualdade e a dignidade da pessoa humana, além de se discutir a concepção de inclusão social e seus impactos no tratamento das pessoas com deficiência, especialmente no ambiente laboral.

Ademais, foi conduzida uma análise comparativa entre os períodos anterior e posterior à implementação da legislação específica, com o intuito de avaliar a eficácia do Estatuto da Pessoa com Deficiência na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Também foram investigadas as dificuldades enfrentadas por esse grupo no ambiente de trabalho e examinadas as políticas públicas pertinentes que devem ser adotadas para efetivar a inclusão dessa população no mercado de trabalho.

## 2. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

O conceito jurídico de igualdade tem evoluído, ajustando-se às necessidades e demandas sociais ao longo do tempo. A sociedade evoluiu desde um período em que a desigualdade era vista como natural, passando pela defesa da igualdade formal, até chegar à busca pela igualdade material. Desse modo, para melhor compreender os processos que pautam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como analisar de que forma a introdução do

Estatuto da Pessoa com Deficiência no ordenamento jurídico brasileiro incrementa o potencial inclusivo dessa população no cenário laboral, torna-se indispensável conhecer o princípio da igualdade em sua forma dual.

No que tange o princípio da igualdade deve-se ter em mente que tal princípio possui dupla natureza, possuindo duas vertentes como forma de atuação: negativa e positiva. A utilização do princípio da igualdade em sua dimensão negativa, já possui amplo respaldo jurídico sendo uma questão já consolidada pelos doutrinadores e pela jurisprudência. Nesta dimensão negativa, a igualdade é acionada para evitar que ocorram discriminações indevidas, desproporcionais e não-razoáveis entre as pessoas, de maneira que o tratamento desigual seja coibido, impedindo que seja praticado qualquer ato ou conduta de caráter discriminatório de forma injustificada.

A compreensão e estruturação da outra faceta da igualdade, qual seja: a positiva; ainda se encontra em desenvolvimento, acerca do tema, Kelsen (1974, p. 203) propõe:

> não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria um absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles.

No mesmo sentido Ferreira Filho (1997, p. 27) preceitua: “[a] justiça que reclama tratamento igual para os desiguais pressupõe tratamento desigual para os desiguais. Isso impõe, em determinadas circunstâncias, um tratamento diferenciado entre homens, exatamente para estabelecer, no plano do fundamental, a igualdade”.

Em outras palavras, são formas diferenciadas de tratamento que, embora discriminem, têm um caráter benéfico, pois se justificam precisamente para inibir desigualdades sociais inaceitáveis entre as pessoas. Assim, nem todas as discriminações devem ser vedadas, pois algumas – as positivas – são até mesmo necessárias para preservar valores constitucionalmente assegurados, especialmente no que tange à inclusão e aos direitos das minorias, como discutido no presente artigo. Neste caso, é a razoabilidade no emprego do critério de discriminação o fator determinante para a análise da validade de qualquer diferenteciação entre cidadãos.

Reconhecido que, em diversas situações, discriminações podem ser utilizadas como mecanismos legítimos para a promoção da igualdade, compreende-se melhor a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Constituição Brasileira, no art. 37, inciso

VIII, estabelece essa distinção ao prever a obrigatoriedade de reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. Tal dispositivo incorpora a noção de discriminação positiva, pois, ao considerar a desigualdade de condições de vida entre pessoas com deficiência e as demais, busca assegurar que as primeiras possam acessar cargos e empregos públicos competindo apenas com outras pessoas em condições semelhantes, ou seja, que também possuam algum tipo de deficiência física ou mental.

Portanto, o que se observa é a compreensão de que a diversidade social deve ser representada, neste caso, também no serviço público. Em última medida, a promoção e a garantia desta diversidade funcionam como instrumentos não apenas de representatividade, mas da busca pela qualidade na prestação do serviço, capaz de incorporar a todos, sem distinção.

A respeito da busca por igualdade e dos direitos da pessoa com deficiência Maria Inês de Souza Ribeiro Bastos (2007, p. 12), traz a seguinte afirmação:

> Teoricamente, as pessoas com deficiência usufruem dos mesmos direitos que os demais cidadãos e cidadãs. Mas a discriminação por elas enfrentada é resultado de longo processo, histórico, de exclusão, que faz desse grupo da população um dos mais vulneráveis da sociedade atual. Avanços significativos foram registrados nas últimas décadas no Brasil e no mundo, e são revelados, por exemplo, por textos legislativos adotados nacional e internacionalmente .

Tal afirmação parte do princípio de que os direitos das pessoas com deficiência e de outros grupos sujeitos a constante discriminação não devem se limitar às normas positivadas, de maneira que deve-se levar em conta os obstáculos e vulnerabilidades que tais grupos vivenciam no dia a dia, entre eles: a exclusão social e econômica, a discriminação e o preconceito, bem como a falta de oportunidades e o tratamento indigno.

No entanto, é importante ressaltar que não se trata de uma noção baseada em bondade, caridade ou "amor ao próximo" ou até mesmo de fazer "o bem", o cerne da questão, está para além de praticar condutas que sejam "moralmente" boas. O ponto principal é praticar tal análise e aplicá-la, em observância ao princípio da dignidade humana, que implica diretamente na igualdade, vez que as pessoas com deficiência só terão seu direito à igualdade assegurado, lhes sendo permitido o exercício de seus direitos e o cumprimento seus deveres de maneira autônoma, quando lhes for proporcionada a efetiva inclusão, em especial a inclusão no mercado de trabalho.

Diante do exposto, observa-se que a problemática relacionada à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada à concepção positiva de igualdade. Nesse sentido, o tratamento dispensado à pessoa com deficiência deve diferir daquele aplicado às pessoas não deficientes, sendo estabelecida uma discriminação positiva com o propósito de assegurar iguais oportunidades e direitos às este grupo.

## 2.1 Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais

Os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana são fundamentais para assegurar os direitos legais e constitucionais das pessoas com deficiência, sendo necessário abordá-los ao tratar desse tema. Após a análise da abordagem constitucional da igualdade e sua aplicação à realidade das pessoas com deficiência, é imperativo compreender como o princípio da dignidade humana se relaciona com a perspectiva de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A dignidade da pessoa humana é um conceito central no campo do direito, sendo abordado por diversos doutrinadores, entre eles, Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 30) noticia:

> No pensamento filosófico e político da antiguidade clássica, verifica-se que a dignidade (dignitas) da pessoa humana dizia, em regra, com a posição social ocupada pelo indivíduo e o seu grau de reconhecimento pelos demais membros da comunidade, daí poder falar-se em uma quantificação e modulação da dignidade, no sentido de se admitir a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas. Por outro lado, já no pensamento estóico, a dignidade era tida como a qualidade que, por ser inerente ao ser humano, o distinguia das demais criaturas, no sentido de que todos os seres humanos são dotados da mesma dignidade, noção esta que se encontra, por sua vez, intimamente ligada à noção da liberdade pessoal de cada indivíduo (o Homem como ser livre e responsável por seus atos e seu destino), bem como à idéia de que todos os seres humanos, no que diz com a sua natureza, são iguais em dignidade.

Para Sarlet (2001, p. 89), o princípio da igualdade está diretamente fundamentado na dignidade da pessoa humana, sendo este o motivo pelo qual a Declaração Universal da ONU afirma que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. Nesse aspecto, observa-se que é trabalhada a noção de que todo ser humano é detentor de dignidade, sendo esta uma característica própria do homem e enraizada a sua natureza, não havendo que se falar em menos digno ou mais digno, ou seja, o ser humano, no ato de sua existência torna-se digno, pois diferentemente dos outros seres é possuidor do livre arbítrio e além disso, possui pensamento

racional, assim também pode-se associar à dignidade ao direito da escolha, o direito de ser único, o direito de ser diferente e ser respeitado em meio essas diferenças.

Essas perspectivas contribuem para a compreensão e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito jurídico. No ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana é estabelecida como um "fundamento da República" no artigo 1º, inciso III, da Constituição brasileira, nas palavras de Daniel Sarmento (2016, p. 14), foi consagrado como: "valor supremo da democracia", como a "norma das normas dos direitos fundamentais", como o "princípio dos princípios constitucionais", como o "coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana".

No que diz respeito à dignidade humana, o trabalho ocupa um lugar de destaque, tanto em seu aspecto histórico e sua função social e econômica, quanto no que diz respeito ao desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. Nesse panorama, Maurício Godinho Delgado (2007, p. 26) exemplifica:

> Tudo isso significa que a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Na medida dessa afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego. Conforme se percebe por essa matriz constitucional tão enfática, o conceito de direitos fundamentais do trabalho, mais uma vez, confunde-se com o Direito do Trabalho, por ter este se afirmado, classicamente, como o patamar mais elevado de valorização do trabalho das grandes maiorias populacionais ao longo de toda a história da humanidade.

Em conjunto com o princípio com a igualdade, o trabalho é um dos pilares para que o ser humano tenha sua dignidade reconhecida, veja que a mesma Constituição que consagra em seu art. 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana, também elenca como um dos princípios fundantes da República e da ordem econômica o valor social do trabalho. É o trabalho que assegura a sobrevivência do indivíduo, ele que assegura a todos existência digna, conferindo-lhes autonomia social e econômica, assim como a dignidade é intrínseca ao ser humano, o trabalho também o é, sendo parte notória da essência humana, o trabalho confere ao ser humano valorização, bem estar social, lhe confere "utilidade".

Aqueles que não possuem acesso ao mercado de trabalho ou oportunidades igualitárias no ambiente de trabalho, seja por escolha ou por falta de políticas públicas, é incompleto em sua

dignidade. O trabalho está diretamente ligado à honra, à estima, ao amor próprio, valores esses que por sua vez compõem o arsenal da dignidade humana, logo a inclusão no mercado de trabalho é um vetor fundamental para que se garanta a dignidade da pessoa humana. O alcance do pleno potencial humano, essencial para a dignidade de homens e mulheres, depende diretamente do trabalho, que está intimamente ligado ao progresso social, destacando assim sua importância nesse contexto.

Em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU, 1975, p.2) aprovou a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, cujo artigo 3º estabelece:

> As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível..

Logo, resta claro que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial para cumprir o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, uma vez que o trabalho é um elemento que confere dignidade ao ser humano e é vital para sua subsistência e a de sua família. Por fim, é possível aferir que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para cumprir objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como a promoção do desenvolvimento nacional, da justiça social e o combate à várias formas de discriminação, uma vez que o trabalho é um elemento que confere dignidade ao ser humano e é vital para sua subsistência e a de sua família. Ademais, o trabalho possui uma relevância intrínseca na melhoria da autoestima do trabalhador e na garantia de uma vida digna, permitindo que o trabalhador com deficiência desfrute de seus benefícios, conferindo-lhe dignidade humana.

## 2.2 Inclusão social

A inclusão social das pessoas com deficiência é um processo que busca assegurar que esses indivíduos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades que os demais membros da sociedade. Isso abrange a garantia de acesso à educação, trabalho, saúde, lazer, transporte e outros serviços essenciais. No que concerne à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental não apenas compreender o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, mas também entender os conceitos de inclusão social e integração. Para

isso, é necessário revisar tais conceitos, diferenciando-os e analisando como cada um afeta o cotidiano das pessoas com deficiência, especialmente no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Sassaki (1997, p. 41) conceitua a inclusão social "[...] como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade".

Seguindo este raciocínio, observa-se que ao falar-se em inclusão, não são as pessoas com deficiência que adaptam-se a sociedade, mas sim a sociedade que busca modificar-se para poder incluí-las, para que então, estes possam assumir seus direitos e deveres na sociedade em igualdade com as demais parcelas da população.

Embora o conceito de inclusão tenha "certa similaridade" com o de integração, uma vez que ambos visam à promoção da "igualdade", eles diferem significativamente na forma de atuação. No cenário inclusivo, é a sociedade que atua e se adapta para incluir a pessoa com deficiência nos sistemas sociais.

Por outro lado, na perspectiva da integração, a pessoa com deficiência é obrigada a se adaptar à sociedade, ao passo que a sociedade não necessariamente precisa criar condições para evitar a exclusão. Nesse modelo, ocorre um esforço unilateral, ou seja, é a pessoa com deficiência que assume a responsabilidade de se adaptar, por exemplo, utilizando aparelhos auditivos, próteses, entre outros, para ocupar os mesmos espaços que as pessoas sem deficiência. Já na óptica da inclusão, ocorre o esforço bilateral entre a sociedade e a pessoa com deficiência. Nesse sentido, Sassaki (1997), defende que, enquanto na inclusão há uma colaboração entre as pessoas com deficiência e a sociedade para resolver problemas e promover a igualdade de oportunidades para todos, na integração a pessoa com deficiência deve superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais existentes para se integrar à sociedade.

Segundo Sassaki (1997) e Bartalotti (2006), a exclusão das pessoas com deficiência resulta do estigma que as caracteriza como doentes e incapazes de exercer plenamente sua cidadania. Esse estigma está relacionado ao modelo médico da deficiência, que vê a pessoa como dependente e inválida, necessitando de apoio e tutela de terceiros. Essa visão contribui para a resistência da sociedade em incluir pessoas com deficiência não apenas no mercado de trabalho, mas em todas as áreas sociais. É comum observar que as pessoas com deficiências

leves são integradas em atividades laborais que não exigem mudanças estruturais no ambiente de trabalho.

É notório que a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um aspecto fundamental para promover a igualdade de oportunidades e garantir a participação plena e efetiva dessas pessoas na sociedade. É crucial garantir que essas pessoas encontrem oportunidades adequadas às suas habilidades, em ambientes acessíveis e livres de barreiras. A acessibilidade não deve ser vista como privilégio ou medida pontual, mas sim como um direito básico. Essas mudanças dependem tanto de políticas públicas quanto de um esforço coletivo da sociedade para promover uma cultura de respeito. Dessa forma, a inclusão beneficia não apenas as pessoas com deficiência, mas também a sociedade como um todo, tornando-a mais justa e igualitária.

Para que ocorra a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental que haja políticas públicas que garantam seus direitos e promovam a igualdade de oportunidades. Isso inclui a implementação de leis que garantam acessibilidade em espaços públicos e privados, incentivos para a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, programas de capacitação e formação profissional, entre outras medidas. Apesar de várias mudanças significativas e leis que garantem seus direitos fundamentais, às pessoas com deficiência encontram, ainda hoje, muitas barreiras em sua efetiva inserção na sociedade.

Por fim, é importante ressaltar que a visão acerca da pessoa inclusão da pessoa deficiência tem se transformado, em especial com a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência tais transformações serão abordadas nos próximos tópicos desse artigo.

## 3. MUDANÇA DE PERSPECTIVA: UMA OUTRA VISÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência inaugurou uma nova era no Direito brasileiro, relacionando o país entre aqueles que, dando cumprimento à Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, editou norma legal específica para proteção e promoção das pessoas com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial. Desse modo, é crucial avaliar o papel desempenhado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência na transformação dessas perspectivas e na promoção dos direitos dessa população, especialmente no ambiente laboral. É sabido que a

inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um desafio contínuo. Além da consolidação do modelo social ampliado, do enfrentamento dos estereótipos e da cultura capacitista, que formam a base da percepção das pessoas com deficiência na atualidade, é necessário considerar questões importantes para o debate específico da inclusão produtiva desses indivíduos, em que incluem a discussão sobre a visão assistencialista e médica da deficiência versus a visão centrada nos direitos e na dignidade, pontos que serão abordados nos próximos tópicos deste artigo.

### 3.1 Uma visão assistencial e médica.

Anteriormente à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a situação das pessoas com deficiência no Brasil foi marcada por várias limitações na inclusão social e no acesso aos direitos. A ausência de uma legislação robusta e específica que abrangesse os direitos das pessoas com deficiência no Brasil gerava inúmeras dificuldades para a garantia de direitos e inclusão social. A legislação que existia era insuficiente, o que resultava em lacunas significativas na proteção e na promoção da igualdade para as pessoas com deficiência.

As legislações muitas vezes tratavam a deficiência apenas como uma questão assistencialista, sem enxergar a pessoa portadora de deficiência como um sujeito de direitos plenos, ou seja, a preocupação principal era com benefícios ou ajudas específicas, sem considerar a inclusão em áreas como o mercado de trabalho, transportes, cultura, lazer. Além do mais, os direitos garantidos geralmente focam apenas em pessoas com deficiências físicas visíveis, deixando de lado aquelas com deficiências intelectuais.

Faltava o compromisso com a acessibilidade física e comunicacional, a Constituição de 1.988 mencionava o direito à acessibilidade, mas faltavam leis específicas que obrigassem a adaptação de espaços públicos e privados. Sem uma lei, muitas cidades e instituições não adotavam padrões de acessibilidade, como rampas de acesso, elevadores, comunicação em braile, o que tornava o ambiente excludente.

Antes da promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a visão predominante sobre as pessoas com deficiência no Brasil estava ancorada em duas abordagens principais: a visão assistencialista e a visão médica. Essas abordagens refletiam uma compreensão limitada das necessidades e capacidades das pessoas com deficiência,

focando mais na "correção" de suas condições ou no fornecimento de ajuda básica, ao invés de promover sua autonomia, inclusão e participação plena na sociedade

De acordo com Sassaki ( 1999, p. 35) “[...] a integração pouco ou nada exige da sociedade em termos de modificações de atitudes, de espaços físicos, de objetos e de práticas sociais”. Considerando o conceito de integração apresentado, é possível observar que o modelo médico/assistencialista, é pautado na integração, uma vez que nele a pessoa com deficiência era vista como "dependente" ou alguém que necessitava de caridade ou de ajuda social para sobreviver. Essa abordagem tinha foco em providenciar benefícios sociais, como pensões ou auxílios financeiros, mas não abordava de forma abrangente a inclusão social, educacional ou laboral. As pessoas com deficiência eram vistas como incapazes de cuidar de si mesmas e, por isso, a solução para suas necessidades era centrada no fornecimento de benefícios assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que oferecia um auxílio financeiro, mas não tratava das questões de inclusão no mercado de trabalho ou na vida social. A principal consequência dessa abordagem era a falta de políticas públicas voltadas para a inclusão social, educacional e no mercado de trabalho. Não havia uma visão clara de que as pessoas com deficiência deveriam ter oportunidades iguais para participar da sociedade em todas as suas dimensões.

Marta Russell fez sua análise sobre o neoliberalismo dos anos 1.990, nesse sentido ela preconizou ( Russell, M., 1998):

> “como canários soltos nas minas de carvão para detectar se havia oxigênio suficiente no ar para sobreviver, é um barômetro para o 'progresso' ou a falta dele em nossa civilização supercapitalizada”.

Ela menciona o enfraquecimento da rede de segurança social e a financeirização da assistência médica, ressaltando como isso afetou imediatamente aqueles cujas condições de trabalho eram precarizadas ou consideradas dispensáveis, referidos nos sistemas como “leitos”, indicando uma desumanização no tratamento dessas pessoas.

A visão médica sobre a deficiência tratava essa condição principalmente como uma patologia ou anormalidade que precisava ser "curada" ou "corrigida". Nessa abordagem, o foco estava em tratar a deficiência como um problema individual a ser resolvido pelo campo da medicina, ao invés de um problema social relacionado à falta de acessibilidade e inclusão. deficiência era vista exclusivamente pela perspectiva médica, como algo que deveria ser

"consertado" por meio de tratamentos, cirurgias, terapias ou reabilitação. A pessoa com deficiência era frequentemente reduzida à sua condição física ou mental, e não como alguém com direitos e capacidades que vão além de sua limitação. Embora os programas de reabilitação tivessem (e ainda têm) uma importância crucial para ajudar pessoas a recuperarem habilidades funcionais, o enfoque estava excessivamente centrado em devolver a pessoa ao seu "estado normal".

O modelo médico via a deficiência como algo a ser tratado individualmente, o que significava que não havia uma preocupação em adaptar a sociedade e o ambiente (escolas, locais de trabalho, transporte) para serem mais acessíveis e inclusivas. As soluções estavam centradas no indivíduo e na sua "melhoria", não na transformação da sociedade.

Um dos princípios fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 foi a Seguridade Social, que englobava as políticas de saúde, com o objetivo de garantir proteção social para todos os cidadãos. Dentro desse contexto, havia uma preocupação crescente em melhorar o sistema previdenciário, especialmente no que se referia aos trabalhadores incapacitados. O artigo 89[4] da Lei 8.213/91 foi criado justamente para estabelecer um programa que ajudaria a se reintegrar no mercado de trabalho.

O Programa de Reabilitação Profissional, estabelecido no artigo 89 da Lei 8.213/91 (Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social), começou como uma resposta às necessidades dos segurados da Previdência Social que se tornaram incapacitados de exercer suas atividades laborais habituais em razão de doença ou acidente. A criação do programa ocorreu em um contexto em que havia uma crescente preocupação com a proteção dos trabalhadores que, por fatores alheios à sua vontade, perdiam a capacidade de exercer suas profissões. O programa foi desenvolvido com o objetivo de promover a reinserção dessas pessoas na sociedade, garantindo-lhes meios de subsistência através do trabalho e reduzindo a dependência de benefícios assistenciais ou previdenciários, como o auxílio-doença ou a

[4] *In verbis*: "A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende: a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional; b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário" (Brasil, 1991, art. 89).

aposentadoria por invalidez. Ao capacitar o trabalhador para novas funções, o programa buscava reduzir o pagamento de benefícios prolongados. Dessa forma, o programa alivia a carga financeira sobre o sistema previdenciário. A reabilitação não se limitava à capacitação técnica, mas também tinha um caráter psicossocial, uma vez que além de possibilitar que a pessoa com deficiência retorne ao ambiente de trabalho, a reabilitação também auxilia outras áreas da vida pessoa com deficiência como por exemplo, a psicológica. Nesse sentido, destaca-se sua importância na construção da autoestima e identidade, o aspecto psicossocial da reabilitação de pessoas com deficiência está atrelado à combinação de fatores psicológicos, emocionais e sociais que ocorrem durante o processo de recuperação e reintegração à sociedade e ao mercado de trabalho, sendo essencial não apenas para aprimorar as habilidades físicas e profissionais, mas também para fortalecer a autoestima, o bem-estar emocional e a inclusão social dessa parcela da população.

Nesse sentido é o entendimento jurisprudencial (TRF-4, 2020, Apelação Cível n. 5046455-08.2018.4.04.7000/PR):

> PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. AUXÍLIO-DOENÇA. PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO. 1. O INSS é obrigado a promover a reabilitação do segurado ao mercado de trabalho (art. 89 e seguintes da Lei nº 8.213/91). 2. A reabilitação é um serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho, devendo ser observadas as particularidades do caso concreto para assegurar a efetividade do procedimento. 3. Hipótese em que, considerando as peculiaridades do caso concreto, especialmente as limitações do segurado, o benefício previdenciário por incapacidade deve ser mantido até que seja oportunizada a efetiva reabilitação na área pretendida pelo segurado.

Contudo, deve-se destacar que o modelo médico/assistencialista ainda que abrigado constitucionalmente, não satisfaz a pretensão de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que trata-se de um modelo cuja visão está centrada ainda numa concepção integrativa, em que o deficiente deve adaptar ao meio social, não levando em conta necessariamente alguns aspectos fundamentais da vida do trabalhador, como sua dignidade, autoestima e a capacidade de participação plena no ambiente social e no caso deste artigo em específico o ambiente de trabalho. Nesse cenário,o sujeito é tratado como um mero beneficiário de políticas assistenciais, em vez de ser identificado como um agente ativo em sua própria reintegração e desenvolvimento.

## 3.2 Visão centrada dos direitos e na dignidade

Um dos marcos para que o Brasil  desse início a uma mudança de paradigma em relação ao tratamento das pessoas com deficiência, foi o Decreto Legislativo nº 186/2008, responsável por incorporar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) ao ordenamento jurídico brasileiro. Tal convenção, incorporada com *status* de emenda à Constituição, contribuiu para uma virada de" chave" na forma como a pessoa com deficiência e seus direitos eram tratados, uma vez que exprime o compromisso do Estado em proporcionar a inclusão e salvaguardar os direitos das pessoas com deficiência[5], sendo um marco para a elaboração de outras políticas públicas e legislação nacional, como, por exemplo, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Nesse contexto, observa-se que a incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência através do Decreto Legislativo nº 186/2008 e posteriormente a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, são instrumentos que visam mudar a forma como a sociedade vê e trata as pessoas com deficiência, promovendo sua inclusão e participação ativa em todos os aspectos da vida, buscando eliminar barreiras, promovendo a inclusão, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades. Tais dispositivos reconhecem as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos, capazes de tomar suas próprias decisões e de participar ativamente na sociedade. Essa mudança de perspectiva, que refuta as visões meramente assistencialistas ou médicas, trouxe avanços significativos na promoção da dignidade, autonomia e inclusão das pessoas com deficiência, reconhecendo seu potencial e sua capacidade de contribuição para a sociedade.

A Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, Lei da Pessoa com Deficiência, define o termo "pessoa com deficiência":

---

[5] Neste sentido, a título de exemplo, basta observar os princípios que regem a referida convenção, entre os quais encontram-se "a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não-discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (BRASIL, 2008). Nota-se, pois, que tais princípios superam a dimensão integrativa, porque preocupados, inclusivo com a conformação da sociedade para receber a pessoa com deficiência.

> Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 2º).

Esse grupo é minoritário em âmbito global, e as questões relativas à capacidade ainda não são discutidas na extensão que deveriam. No entanto, tem-se observado uma constante evolução nas legislações voltadas para a inclusão, resultando em melhorias significativas para as pessoas com deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), em seu artigo 10,[6] assegura a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida. Mesmo antes da promulgação do Estatuto em 2015, houve considerável mobilização para garantir que todos fossem tratados com dignidade. Tal dispositivo trouxe mudanças significativas para essa parcela da população, proporcionando um novo enfoque na inclusão das pessoas com deficiência e evidenciando que o processo de inclusão, especialmente no ambiente de trabalho, é resultado de um conjunto de ações bilaterais. Isso implica um esforço mútuo entre a sociedade e a pessoa com deficiência.

Nesse sentido, além de a pessoa com deficiência se adaptar aos espaços públicos e lutar por seus direitos, é necessário que a sociedade adote mecanismos que promovam a inclusão dessa pessoa. Tais mecanismos incluem a promoção da capacitação, acessibilidade, igualdade de oportunidades e a implementação de políticas públicas voltadas para a inclusão, entre outros. O Estatuto consolidou um conjunto de normas voltadas para a promoção da igualdade, assegurando que todas as pessoas com deficiência tenham direito a oportunidades. Nesse sentido, o artigo 8 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, estabelece:

> 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

[6] In verbis " Art. 10. Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida. Parágrafo único. Em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança." (BRASIL, 2015, art 10°).

> Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 2015, art. 8º).

Após a leitura de tal dispositivo, nota-se que o legislador optou por elencar uma série de deveres ao Estado e a sociedade no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência, reforçando a busca por uma legislação inclusiva. Nesse sentido observa-se, que o art 8° do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é notadamente inclusivo e não integracionista como outros dispositivos voltados ao direito da pessoa deficiente como, por exemplo, a Lei de Cotas.

Lado outro, uma das principais características deste Estatuto reside no cuidado do legislador ao empregar os termos e expressões. Observa-se, por exemplo, que o legislador evitou o uso da expressão "portadores de necessidades especiais", considerada politicamente correta, e optou, sem falsos pudores, pela palavra "deficiência", que apenas descreve uma realidade sem conotações valorativas. Nesse sentido, nota-se o esforço em evitar elementos ou expressões que "vitimizam" ou de algum modo "enaltecem" a pessoa com deficiência em virtude de sua condição. A intenção é afirmar que a condição de deficiência não torna a pessoa nem mais nem menos especial.

Fundamentado na ideia de sujeitos de direitos, o Estatuto da Pessoa com Deficiência revela uma nova perspectiva sobre a pessoa com deficiência e busca promover a autonomia como um aspecto essencial para que ela possa exercer plenamente a cidadania. Da mesma forma, o Estatuto exige uma análise dos arranjos sociais, ao destacar que a deficiência se manifesta no contato desse indivíduo com as barreiras impostas pela sociedade. O aspecto crucial e de maior interesse para o legislador é a preocupação com a pessoa que, em razão de sua deficiência, enfrenta dificuldades para compreender a complexa sociedade contemporânea e exercer pessoalmente seus direitos. Assim, fica evidente a nova perspectiva[7] proposta pelo Estatuto, que visa promover a igualdade e evitar a discriminação da pessoa com deficiência. Logo, é evidente o papel de destaque desempenhado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, que trouxe uma nova perspectiva sobre a pessoa com deficiência, ao reverenciar o princípio

[7] Alinhado com essa abordagem, o Estatuto dispõe, no art. 6º, que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:"I – casar-se e constituir união estável;II – exercer direitos sexuais e reprodutivos;III – exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;IV – conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;V – exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; eVI – exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, art. 6º).

da dignidade da pessoa humana. O Estatuto introduziu uma nova visão jurídica e social, na qual a pessoa com deficiência deixou de ser considerada “incapaz”. Nesse sentido, Tartuce (2015, p. 129) relata que:

> Todas as pessoas com deficiência que eram tratadas no comando anterior passam, em regra, a ser plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua total inclusão social, em prol de sua dignidade. Valorizando-se a dignidade-liberdade, deixa-se de lado a dignidade-vulnerabilidade (...).

No que tange ao ambiente de trabalho e a inclusão da pessoa com deficiência nestes espaços, também o Estatuto também se mobiliza no sentido de buscar a inclusão . Ressalta-se, nesse ponto, o capítulo VI voltado à discussão do trabalho: “[...] 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 “ (BRASIL, 2015, art. 34).

Ao tratar de pessoas com deficiência, refere-se a indivíduos que apresentam um impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos, ao interagirem com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena na sociedade em condições de igualdade com as demais pessoas. Essa abordagem contemporânea da deficiência foi incorporada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e está alinhada com as convenções internacionais. Ela estabelece a obrigação de focar no ambiente social ou na própria sociedade, transferindo a atenção do “problema” do indivíduo para as barreiras culturalmente construídas pela sociedade, que impedem e limitam a plena participação social dessas pessoas.

Um dos objetivos do Estatuto da Pessoa com Deficiência foi garantir o acesso ao mercado de trabalho de forma digna, respeitando as habilidades e competências das pessoas com deficiência, bem como eliminando barreiras que dificultam sua inserção. O Estatuto da Pessoa com Deficiência reforçou a aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que obriga empresas com 100 ou mais funcionários a destinarem entre 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão trouxe mudanças positivas e importantes para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com o fortalecimento da Lei de Cotas, a garantia de acessibilidade, e a promoção de uma cultura de igualdade e respeito, o mercado de trabalho no Brasil tem avançado na construção de um ambiente mais inclusivo. No entanto, ainda há muito a ser feito para que essas conquistas se consolidem.

## 4. MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Para analisar a evolução das políticas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é preciso identificar as principais barreiras e os recursos legislativos/administrativos que têm sido implementados para promover uma participação mais equitativa e um ambiente laboral inclusivo. Nesse contexto, será realizada uma comparação entre os dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 e dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) no ano 2022, destacando as mudanças mais significativas da empregabilidade no Brasil.

### 4.1 Análise do Estatuto da pessoa com deficiência

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) é uma lei que estabelece que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e deveres que as demais pessoas. Tem como principal objetivo, garantir ampla capacidade à pessoa com deficiência, sugerindo apenas excepcionalmente, a declaração de sua incapacidade relativa quanto a interesses patrimoniais e negociais a fim de promover a igualdade e a autonomia das pessoas com deficiência. Os artigos 34 e 35 abordam aspectos fundamentais que visam garantir a efetivação desses direitos e a inclusão dessa população em diversas esferas da sociedade.

O artigo 34[8] da Lei 13.146/2015, ressalta a importância do acesso das pessoas com deficiência a cursos, treinamentos, educação e planos de carreira, a educação inclusiva é fundamental para preparar as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Um ensino de qualidade e acessível contribui para o desenvolvimento de habilidades e competências,

[8] *In verbis*: "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 a(cessibilidade em cursos de formação e de capacitação." (BRASIL, 2015, art. 34).

aumentando as chances de inserção e sucesso no ambiente laboral. O Estatuto garante às pessoas com deficiência o direito ao trabalho em igualdade de condições com os demais cidadãos, proibindo a discriminação no recrutamento, seleção e promoção. Também assegura condições justas de trabalho e remuneração igual para o trabalho de igual valor.

O artigo 35[9] do Estatuto, aborda diretamente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ressaltando a importância de garantir igualdade. Ressaltando que é vedada qualquer forma de discriminação em relação à pessoa com deficiência em todas as etapas do processo de emprego, incluindo recrutamento, seleção e ascensão profissional. O artigo também estabelece que as políticas públicas devem promover e garantir condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo programas de estímulo ao empreendedorismo.

O disposto artigo é crucial para a inclusão, pois estabelece um conjunto de direitos e garantias que visam eliminar barreiras e promover a equidade. Ao proibir a discriminação e garantir condições justas de trabalho, o Estatuto cria um ambiente mais favorável para a inserção e o desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Os artigos 34 e 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência são fundamentais para promover a inclusão das pessoas com deficiência tanto na educação quanto no mercado de trabalho. Os referidos artigos incorporam uma nova perspectiva sobre a inclusão e superam o paradigma assistencialista, uma vez que tais dispositivos enfatizam a inclusão social e participação ativa das pessoas com deficiência no meio social, em vez de apenas criarem mecanismos voltados para assistência ou benefícios. Ao realizar a leitura de tais dispositivos resta claro que um dos aspectos centrais é a promoção de condições para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aspecto esse que vai de encontro ao modelo assistencialista anteriormente abordado, uma vez que ambos os textos legislativos incorporam a noção de que pessoas com deficiência devem ter autonomia e reconhecimento e enxergadas apenas beneficiárias de políticas assistenciais, ressaltando que que a deficiência não deve ser

[9] *In verbis:* "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. (BRASIL, 2015, art. 35).

tratada como uma contenção, mas como uma característica que não deve impedir a participação efetiva na sociedade.

Em síntese, tais artigos afastam-se do paradigma assistencial já conhecido, ao trazer uma nova concepção em que se estabelece que as pessoas com deficiência não necessitam apenas de apoio ou assistência social, tal mudança de perspectiva, implica em uma nova percepção pública sobre a deficiência, saindo de uma visão de caridade para uma visão centrada em direitos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Seguindo está linha de raciocínio educação inclusiva, prevista no artigo 34, prepara os indivíduos para o mercado, enquanto o artigo 35 assegura que eles possam participar desse mercado em condições de igualdade e sem discriminação. Juntos, esses artigos contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde as pessoas com deficiência têm a oportunidade de desenvolver seu potencial e contribuir para a sociedade em sua totalidade.

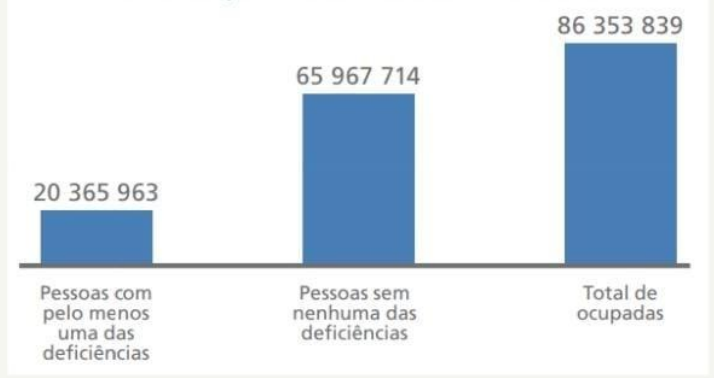
A acessibilidade e a inclusão no local de trabalho referem-se a implementação de condições apropriadas que possibilitam a todos, sendo pessoas com deficiências ou limitações, realizar suas atividades de maneira produtiva. O propósito do Estatuto é remover as barreiras físicas e cognitivas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho visa garantir um espaço seguro para elas, combatendo o preconceito acumulado ao longo do tempo e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e acolhedora. Os obstáculos que essas pessoas enfrentam não se restringem apenas à busca por vagas, mas também às habilidades necessárias para sua inclusão efetiva.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência representa um avanço significativo na promoção de direitos e na inclusão das pessoas com deficiência no Brasil. Ao adotar uma abordagem que reconhece as barreiras sociais e ambientais como fatores que limitam a participação, o Estatuto não apenas assegura direitos, mas também promove uma mudança de mentalidade na sociedade. A implementação efetiva do Estatuto é crucial para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos e viver de forma digna e inclusiva.

## 4.2 Legislações: desafios e conquistas

Resta, enfim, abordar as modificações ocorridas no cenário trabalhista em razão da criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência e seus impactos. Para tanto, foram utilizados os microdados do Censo Demográfico realizado no Brasil em 2010[10] pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) no ano de 2022. Para melhor atender o objetivo deste artigo, foram analisados somente os dados relacionados ao mercado de trabalho[11] , ou seja, estamos considerando o quesito ocupados[12] e não ocupados.[13] Entre os anos de 2010 e 2022, o IBGE revisou os critérios de classificação de deficiência, com o intuito de alinhar a metodologia de pesquisa utilizada aos padrões internacionais, adotando definições que consideram o grau de limitação em diferentes atividades diárias, ou seja, deficiências mais severas. No ano de 2010 deficiências não severas também eram consideradas ao medir o nível de ocupação, como mostrado na Figura 1.

**FIGURA 1 - NÚMERO DE PESSOAS COM PELO MENOS UMA DAS DEFICIÊNCIAS, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA**




[10] No Censos Demográficos de 2010, às questões relacionadas à deficiência foram formuladas com base no Washington Group on Disability Statistics (WG), cujo objetivo é "padronizar a coleta de estatísticas sobre pessoas com deficiência, tanto nos censos populacionais quanto em outras pesquisas domiciliares" (IBGE, 2013, p. 210).

[11] Foram analisados os dados do IBGE de ano 2010 e do PNAD do ano de 2022, considerando que os dados de 2010 são os últimos antes da promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e os de 2022, os mais recentes após a criação deste diploma normativo.

[12] *In verbis:* "Pessoa que exerceu algum trabalho durante pelo menos uma hora completa na semana de referência; ou pessoa que tinha trabalho remunerado do qual estava temporariamente afastada nesta semana" ((IBGE, 2012, p. 32-33)

[13] *In verbis*: "Pessoa sem trabalho na semana de referência, mas que estava disponível para assumir um trabalho nessa semana e que tomou alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias, sem ter tido qualquer trabalho ou após terem saído do último trabalho que teve nesse período"(IBGE, 2012, p. 32-33)

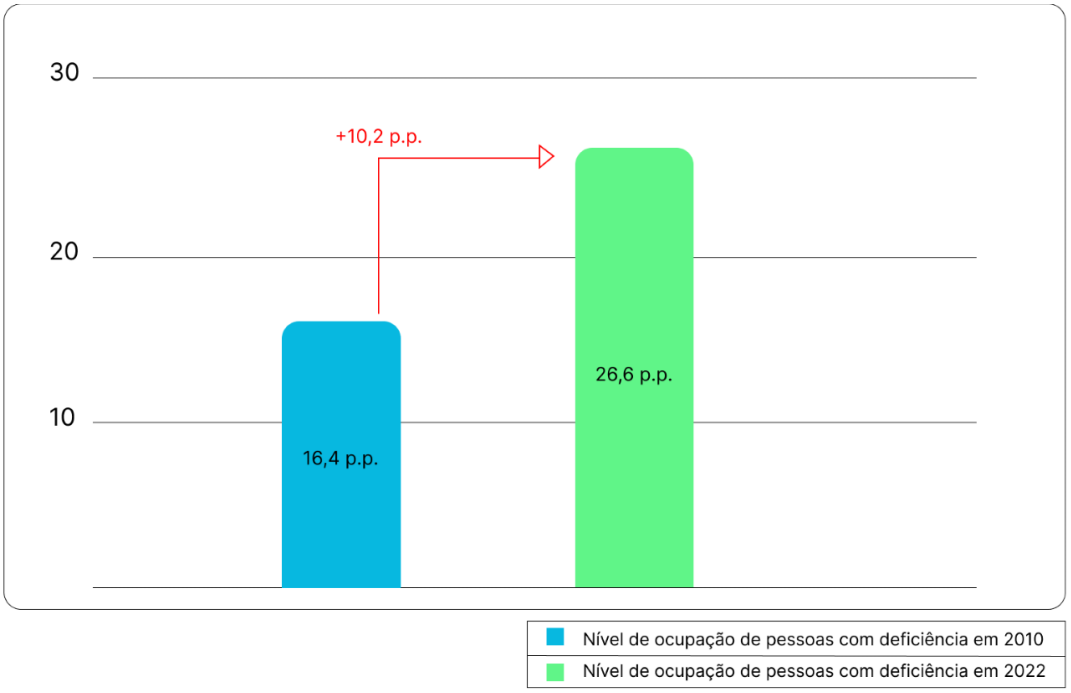
Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010)

Com base nos dados extraídos no gráfico, denota-se de que 23,6% da população ocupada na semana de referência possuía pelo menos uma das deficiências, contudo, neste valor estavam contidas pessoas com deficiências severas e pessoas com pelo menos uma das deficiências e que não necessariamente possuíam uma deficiência severamente limitante, justamente, por conta disso, a metodologia foi alterada[14]. No caso em tela, foi necessário analisar os dados do índice de 2010 [15]e com base neles chegar em uma estimativa do número de pessoas com deficiência severa e os pontos percentuais em relação ao nível de ocupação de pessoas com deficiências severas do ano em questão. Feita essa análise e considerando que em 2022 o nível de ocupação das pessoas com deficiência era de 26,6 p.p (IBGE, 2022), conclui-se que houve um aumento de 10,2 p.p de 2010 a 2022 e que esse aumento nos pontos percentuais indica um aumento de 61,6% no nível de ocupação de pessoas deficiente entre 2010 e 2022 conforme demonstrado na Figura 2.

**FIGURA 2 - NÍVEL DE OCUPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE 14 ANOS OU MAIS EM 2010 E 2022**

[14] No índice de 2022 do IBGE o cálculo do nível de ocupação foi feito se baseando nas pessoas com deficiências mais severas, como base de comparação temos que no índice de 2010, 32,6 milhões de pessoas foram consideradas pessoas com deficiência em idade para trabalhar, já em 2022, 17,5 milhões de pessoas foram classificadas como pessoas com deficiência em idade para trabalhar, um decréscimo de 53,6%. O intuito dessa mudança na metodologia foi tornar mais precisa a coleta e análise da dados para refletir melhor a realidade das pessoas com deficiência, para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes, além disso, pessoas com deficiências severas enfrentam barreiras maiores em termos de acessibilidade e inclusão.

[15]A população brasileira no ano de 2010 era de 190732694 de pessoas , sendo que a população em idade ativa de 15 a 64 anos era de 68,5%, ou seja, 130651895 de pessoas. De acordo com o índice do IBGE de 2010, 7,13% da população possuía algum tipo de deficiência severa, ou seja, 9315480 de pessoas. O número de pessoas com pelo menos uma deficiência com idades de 15 a 64 anos (idade ativa) era de 32609022 de pessoas. A porcentagem de pessoas com deficiência severa em idade ativa em relação ao número de pessoas com deficiência em idade ativa era de 28,57%, ou seja, 28,57% das pessoas com algum tipo de deficiência possuíam uma deficiência severa. Temos que o número de pessoas de 15 a 64 anos ocupadas é 18743536 pessoas, e levando em consideração que o número de pessoas com deficiência severa em idade ativa em relação ao número de pessoas com deficiência não severa em idade ativa é de 28,57%, temos que, 5355028 é o número de pessoas com deficiência severa com idade ativa ocupadas. Com base nos dados expostos anteriormente,conclui-se que o percentual de ocupação de pessoas com deficiência severa em 2010 é de, aproximadamente, 16,4 p.p e esse valor é dado por ((5355028/32609022) x100) = 16,4 p.p. (IBGE, Censo Demográfico, 2010)




Fonte: Aproximação, vide nota de rodapé n. 13, com base nos dados do IBGE 2010 e 2022.

Tal aumento parece estar diretamente ligado à criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, sendo este um auxiliar na garantia dos direitos dessa população, assegurando acesso igualitário à educação, saúde, trabalho e transporte. A promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência propiciou que outras leis que beneficiassem os deficientes no ambiente de trabalho fossem criadas. O que se comprovou recentemente, com a sanção da Lei nº 14.642/2023, que tornou a acessibilidade digital em sites e aplicativos de órgãos públicos e empresas de grande porte obrigatória, permitindo que pessoas com deficiência visual, auditiva ou outras limitações tenham acesso pleno às informações digitais. Além disso, a Reforma da Previdência de 2019 trouxe alterações nas regras de aposentadoria, mantendo, porém, os critérios diferenciados estabelecidos pela Lei Complementar nº 142/2013.

Por fim, a análise indica a construção de um ambiente laboral mais inclusivo e com participação significativa das pessoas com deficiência no ano 2022 e tal resultado deve-se ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, que promoveu avanços significativos na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que tal legislação proíbe discriminação, exige acessibilidade nas empresas e reforça a Lei de Cotas, aumentando a conscientização sobre a responsabilidade social das organizações. Ressalta-se, nesse contexto, que o Estatuto da Pessoa com Deficiência é uma norma voltada para a inclusão e não

meramente a integração, conforme observado anteriormente, deixando de lado o modelo assistencialista/ médico antes predominante e adotando uma noção inclusiva, em que existe a preocupação mútua em gerar um ambiente de trabalho acessível e que corresponda aos direitos das pessoas com deficiência, conferindo-lhes dignidade e autonomia.

Embora tenha havido um aumento no número de pessoas com deficiência empregadas, as desigualdades persistem, com taxas de empregabilidade mais baixas e maior concentração no setor informal. Assim, o impacto do Estatuto é positivo, mas a plena inclusão ainda demanda uma implementação eficaz das disposições legais e uma mudança cultural abrangente.

## 5. CONCLUSÃO

No que diz respeito a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, resta claro que o advento da criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) contribuiu para que uma nova perspectiva da pessoa deficiente fosse "inaugurada" no Brasil, sendo este dispositivo um dos mecanismos legislativos responsável pela consolidação de um olhar voltado para igualdade e dignidade humana, promovendo uma visão inclusiva que ultrapassa a abordagem assistencialista ou médica, antes hegemônica.

Nesse aspecto, destaca-se a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência ao evidenciar que, os conceitos de integração e inclusão, muito embora parecidos em sua essência não possuem o mesmo significado, de forma distinta do conceito de integração, a inclusão exige que exista uma dedicação mútua entre a pessoa deficiente e a sociedade que as pessoas com tenham acesso aos seus direitos em igualdade de condições, podendo desfrutar de sua autonomia e dignidade em todos os ambientes, em especial o laboral. Depreende-se ao longo do presente artigo que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está diretamente atrelada a criação de ambientes de trabalho acessíveis e adequados às habilidades dessas pessoas, respeitando suas limitações e diferenças, não sendo uma concessão, mas um direito básico.

Por fim os dados coletados dos censos realizados pelo IBGE nos anos de 2010 e 2022, denotam que adoção do Estatuto da Pessoa com Deficiência e de outras normas correlatas propiciou um avanço significativo na inclusão dessa parcela da população no mercado de

trabalho, nesse sentido verifica-se um aumento no nível de de 10 p.p no que tange a ocupação das pessoas deficiente pós criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Apesar dos avanços, deve-se ter em mente que ainda existem entraves a serem solucionados para que as políticas públicas adotadas de fato sejam eficientes, e portanto capazes de eliminar as barreiras que dificultam o acesso e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. A discriminação positiva, como as cotas em empresas, é um mecanismo valioso, mas ainda é insuficiente se não vier assistido de esforços para mudar a percepção em relação a deficiência e extipar os preconceitos estruturais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS


BARTALOTTI, C. C. ***Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidades?*** São Paulo: Paulus, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. ***Curso de Direito Constitucional***. São Paulo: Saraiva, 1978;

BASTOS, Maria Inês de Souza Ribeiro. ***Inclusão digital e social de pessoas com deficiência*****:** textos de referência para monitores de telecentros. Brasília, DF: UNESCO, 2007;

BRASIL. ***Código Civil***. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 28 mar. 2024;

BRASIL. ***Constituição da República Federativa do Brasil***, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** *Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L3071.htm>. Acesso em: 31 ago. 2024;

BRASIL. ***Decreto nº 3.298***, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL. ***Estatuto da Pessoa com Deficiência***. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)**.** ***Censo Brasileiro de 2010.*** Disponível em: https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido-original-eleitoral.pdf . Acesso em 5 out. 2024;

**BRASIL, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).** *Censo Brasileiro de 2022.* Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf **.** Acesso em 5 out. 2024;

**BRASIL, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).** *Censo Brasileiro de 2023.* Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc#:~:text=Segundo%20o%20IBGE%2C%2026%2C6,est%C3%A3o%20em%20situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20informalidade. Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL. ***Lei nº 7.853***, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%BAblico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1. Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL. ***Lei 8.213***, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> . Acesso em 28 mar. 2024;

BRASIL. ***Lei Orgânica da Assistência Social***, Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, publicada no Diário Oficial da União de 8 de dezembro de 1993;

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL (TRF) da 4ª REGIÃO. ***Processo nº 908574936***. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/908574936. Acesso em 28 de out.2024;

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. ***O estado de bem estar social no século XXI***. São Paulo: LTr, 2007;

DIMOULIS, Dimitri. ***Direito de igualdade***: antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais, 2º edição. São Paulo, SP : Almedina, 2023;

DINIZ, Débora. ***O que é deficiência?***. São Paulo: Brasiliense, 2007;

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. ***Comentários à constituição brasileira de 1988.*** 2.

ed. São Paulo: Saraiva, vol. 1, 1997;

FREIRE, SOFIA. **Um olhar sobre a inclusão**. *Revista da Educação***,** Vol. XVI, nº 1, 2008, p.5-20;

INSTITUTO PARADIGMA PESSOAS INCLUINDO PESSOAS. *Marta Gil*: **Paradigmas da Integração e da Inclusão são mutuamente excludentes.** Disponível em <https://iparadigma.org.br/marta-gil-paradigmas-da-integracao-e-da-inclusao-sao-mutuamente-excludentes/>. Acesso em 1 out. 2024;

MADRUGA, Sidney. ***Pessoas com deficiência e direitos humanos***: ótica da diferença e ações afirmativas , 4º edição. São Paulo : Saraiva Educação, 2021;

Marta Russell, ***Além das rampas***: deficiência no fim do contrato social (Monroe, ME: Common Courage Press, 1998), loc. 186 de 5498, Kindle;

SARLET, Ingo Wolfgang. ***Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.*** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001;

SARMENTO, Daniel. ***Dignidade da pessoa humana*:** conteúdo, trajetórias e metodologia, 2º edição. Belo Horizonte: Fórum, 2016;

SASSAKI, R .K. ***Inclusão: construindo uma sociedade escolar.*** 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997. Revista Observatório Científico, ISSN 2676-0487, v. 1, n. 52.

SASSAKI, R. K. ***Inclusão: construindo uma sociedade para todos.*** 1 ed. Rio de Janeiro;

SASSAKI, R. K. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão.** *Revista Nacional de Reabilitação*, jul/2004.

TARTUCE, Flávio. ***Alterações do Código Civil pela lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência***). Repercussões para o Direito de Família e Confrontações com o Novo CPC. Parte I. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/FamiliaeSucessoes/104,MI224217,21048>. Acesso em 31 ago. 2024.