

UNISALES – CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO

PEDRO HENRIQUE FRANKLIN DA CRUZ

**PESSOAS COM DEFICÊNCIA INSERIDAS NO MERCADO DE
TRABALHO: A REALIDADE APÓS O CENÁRIO PANDÊMICO.**

VITÓRIA
2021

PEDRO HENRIQUE FRANKLIN DA CRUZ

**PESSOAS COM DEFICÊNCIA INSERIDAS NO MERCADO DE
TRABALHO: A REALIDADE APÓS O CENÁRIO PANDÊMICO.**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado a UNISALES – Centro
Universitário Salesiano, como parte das
exigências para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Thyago Brito de
Mello

VITÓRIA
2021

PEDRO HENRIQUE FRANKLIN DA CRUZ

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO: A
REALIDADE APÓS O CENÁRIO PANDÊMICO.**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado a UNISALES – Centro
Universitário Salesiano, como parte das
exigências para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Vitória, 07 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Dr. Alberto Nemer Neto

Dra. Bettina de Carli Fonseca Brito

Dr. Thyago Brito de Mello

DEDICATÓRIA

A ilustre monografia é dedicada à figura dos meus pais, visto que através de todo apoio e incentivo transmitido por eles hoje posso alcançar a minha conclusão no curso de Direito. Sou grato por todo suporte oferecido durante esse momento importante da minha vida acadêmica.

AGRADECIMENTOS

De início, agradeço a Deus por ter me conduzido no caminho certo, guiado pela fé, para dar este passo rumo aos meus objetivos.

Em seguida, deixo minha sincera homenagem aos meus pais por serem incentivadores primordiais ao longo da minha caminhada. Trabalho dedicado a eles, com profundo sentimento de gratidão para aqueles que me guiaram até este momento de suma importância.

Agradeço também a pessoa do meu professor e orientador, o ilustre Dr. Thyago Brito de Mello, pela confiança depositada no sucesso da minha proposta, além de todo incentivo e motivação transmitido através das suas orientações.

Por fim, suplico minhas considerações à UNISALES – Centro Universitário de Vitória, junto de todo seu corpo docente.

EPÍGRAFE

“A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar.”

Thaís Moraes

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de apresentar uma análise acerca das dificuldades de inserção das pessoas com deficiência em virtude do atual cenário pandêmico vivido atualmente. Aliado a este preceito, será demonstrada o impacto direto da pandemia da Covid-19, no que tange as relações empregatícias das pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Ao final do trabalho de conclusão de curso, buscar-se-á alcançar uma resposta para a seguinte indagação: Como as pessoas com deficiência são afetadas no momento de conquistar uma vaga de emprego, tendo em vista que essas se tornaram escassas por conta da Covid-19? Em seguida, é importante destacar que a base teórica se encontra nos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Como metodologia, está sendo realizadas pesquisas, tanto bibliográficas quanto documentais. Aliado a essa análise, há o levantamento de métodos quantitativos, para fins de demonstração do contingente de trabalhadores que perderam seus empregos, bem como, as empresas que tiveram seu fechamento decretado.

Palavras-Chave: Covid- 19; Desemprego; Pessoas com deficiência; Relação de emprego.

ABSTRACT

This monograph aims to present an analysis of the difficulties of inclusion of people with disabilities due to the current pandemic scenario. Allied to this principle, the direct impact of the Covid-19 pandemic will be demonstrated, in regards to the employment relationships of people who have some type of disability. At the end of the graduation work, an answer will be sought for the following question: How people with disabilities are affected when they search for a job opportunity, considering that these job opportunities have become rare, due to the Covid -19? Afterwards, it is important to emphasize that the theoretical basis is found in the foundations of the Constitution of the Federative Republic of Brazil from 1988. As a methodology, both bibliographic and documentary research are being carried out. Allied to this analysis, there is a survey of quantitative methods, for the purpose of demonstrating the contingent of workers who lost their jobs, as well as the companies that had their closure decreed.

Keywords: Covid-19; Unemployment; Provisional Measures; Employment relationship.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 – Dionísio conduzindo Hefesto ao Olimpo.....	30
--	----

LISTA DE TABELAS

Gráfico 01 – Cargos ocupados por Pessoas com Deficiência.....	41
Gráfico 02 – Pessoas com Deficiência no ensino superior no Brasil.....	43
Gráfico 03 – Áreas mais ocupadas por Pessoas com Deficiência.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PcD – Pessoa(s) com Deficiência;

ADA – Americans with Disabilities Act;

a.C – Antes de Cristo;

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

RGPS – Regime Geral de Previdência Social;

Lc – Lei Complementar;

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

INEP – Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira;

FMI – Fundo Monetário Nacional;

PIB – Produto Interno Bruto;

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios;

ONU – Organização das Nações Unidas;

OMS – Organização Mundial da Saúde;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

SUS – Sistema Único de Saúde;

SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO.....	13
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO DADO AS PESSOAS COM DEFICIENCIA NO CONTEXTO SOCIAL.....	17
2.1. Do tratamento dado no passado.....	18
2.2. Da inserção na sociedade atual.....	21
3. DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	25
3.1. Das condições especiais de aposentadoria.....	37
3.2. Das diferentes áreas ocupadas pelas pessoas com deficiência.....	38
4. DO ATUAL MOMENTO VIVIDO PELO MUNDO.....	40
4.1. A conjuntura do mercado de trabalho em momento anterior a pandemia.....	41
4.2. Os impactos da pandemia no mercado de trabalho.....	42
4.2.1. Os reflexos diretos do atual cenário pandêmico na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
6. REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

À luz do Decreto Legislativo nº. 186/2008 que trata da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, consoante ao artigo 5º, §3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), sob a perspectiva de direitos humanos reafirmada nas noções de universalidade e liberdades fundamentais, pode se entender por pessoa com deficiência aquela que restam comprovados impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental ou intelectual ou sensorial, ocasionando a obstrução plena ou parcial de efetiva participação do indivíduo na sociedade em iguais condições com as demais pessoas.

Haja vista que na antiguidade, antes do Cristianismo, as pessoas que detinham algum tipo de deficiência não possuíam qualquer tipo de direito perante a sociedade ou muito menos eram tratadas como iguais, de acordo com a redação da Constituição Federal de 1988 essas obtiveram um grande passo para a sua inserção social na atualidade.

A deficiência observada sob a ótica da desvantagem natural encontra sustentação na biomedicina com auxílios médicos para que a condição dessas pessoas seja aperfeiçoada. No tocante a visão social, o abismo existente apenas seria superado quando destituírem as desigualdades sociais e estruturais que ultrapassam gerações e se estendem nos dias de hoje, tendo em vista que:

A história de toda a sociedade até hoje é a história de luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, burguês da corporação e oficial, em suma, opressores e oprimidos, estiveram em constante antagonismo entre si... [...]. A nossa época, a época da burguesia, distingue-se, contudo, por ter simplificado os antagonismos de classe. Toda a sociedade está a cindir-se, cada vez mais, em dois grandes campos hostis, em duas grandes classes em confronto direto: a burguesia e o proletariado. (MARX E ENGELS, 2012, p. 35)

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar a realidade das PcD (Pessoas com Deficiência), hoje completamente inseridas na sociedade, que recebem o amparo legal para que possam integrar o índice de pessoas que possuem emprego no país.

Entretanto, este axioma, ora ignorado pela maioria, merece ainda mais destaque após um cenário atualmente vivido por todos. Em virtude da expansão de um vírus letal onde a sociedade se obriga à mudança de forma brusca e repentina, é inevitável que o mercado de trabalho, em alguns de seus ramos, não suportasse este revés. A indagação/pergunta-chave é em relação às condições de manutenção dos trabalhadores após tal reviravolta que o mundo presenciou. Será que mesmo após evento de suma importância o comércio sendo obrigado a fechar as portas, continua a busca por contratar pessoas com deficiência? Os que já tinham emprego tiveram seus direitos assegurados?

A narrativa de que todo local de trabalho com mais de 100 (cem) funcionários é obrigado a contratar uma pessoa com alguma deficiência é constante na lide, expresso no artigo 93º da Lei 8.213/91, mas o empecilho está quando tal determinação é negligenciada.

Segundo dados do Banco Mundial, conforme cita o site “Mais Autonomia” em número aproximado, 15% da população mundial possui algum tipo de deficiência. Dentro deste pequeno número, quase 90% se estão em países em desenvolvimento. Estes se encontram em idade produtiva, mas lidam com a falta constante de emprego. Luz ao Brasil, segundo o mesmo estudo, nenhuma cidade do país tem acessibilidade completa para pessoas com deficiência, seja auditiva, visual, cognitiva e/ou com mobilidade reduzida. (MAIS AUTONOMIA, 2019)

O escopo do presente trabalho é demonstrar a idealização de projeto que apure as causas e possíveis obstáculos que impedem as pessoas com deficiência ingressarem na área trabalhista. Por inúmeros motivos, os obreiros com alguma dificuldade se tornam cada vez mais escassos, fazendo com que a quantidade de oportunidade se esvaia.

Ainda, sob a ótica sociológica, desmembrar fatores que possam se tornar barreiras a serem ultrapassadas em virtude das pessoas com deficiência terem a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, como forma de exercer a cidadania e gozar de plenos direitos. No decorrer da presente exposição serão

evidenciadas razões, mais especificamente três que podem ser determinantes, para tal diminuição do contingente.

Ainda de acordo com o site “Mais Autonomia” Utilizando um paradigma com o sistema utilizado nos Estados Unidos da América - Americans with Disabilities Act (ADA), onde tal país desenvolvido pode ser exemplo quando o assunto é a inserção de PcD em empregos. As leis formuladas pelos norte-americanos têm a eficácia mantida bem como respeitadas em toda extensão do país, tendo como resultado inúmeros indivíduos, que apresentam algum tipo de deficiência, incorporadas no mercado de trabalho, exercendo funções em todos os setores da sociedade, tais como professores, advogados, juízes, diplomatas, gerentes, etc. (MAIS AUTONONMIA, 2019)

Em contrapartida, o Brasil carece de evolução no que tange as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A ascensão de trabalhadores com algum tipo de limitação é tardia, tendo em vista que os avanços no mercado são oriundos de momento posterior à revolução industrial, onde teve seu início datado no final do século XVIII e início do século XIX que demonstra o início do processo de formação do capitalismo (NEVES e SOUZA, 2016). Sendo assim, a partir da ideologia de oferta e demanda e o surgimento de inúmeras atividades, foi natural que irrompesse uma série de profissões e trabalhos a serem exercidos, a depender da necessidade da sociedade. Contudo, as pessoas com deficiência não obtiveram as oportunidades que os demais nestes momentos cruciais para impulsionar o mercado de trabalho, o que incidiu na discriminação e uma diferença discrepante nos dias atuais, demonstrando a escassez de igualdade na hora de conseguir uma oportunidade empregatícia.

Insurge nova indagação, como ponto primordial da presente dissertação, sendo: até que ponto o aumento do número de fechamento de empresas no Brasil durante a pandemia pode impactar o mercado de trabalho das pessoas com deficiência?

O que se pretende demonstrar com a presente monografia é o iminente fechamento de empresas ao longo do país por conta da pandemia do Covid 19, que afeta diretamente as pessoas com deficiência. Além dos desafios

hodiernamente enfrentados, mais um fator superveniente de extrema importância foi acrescentado ao dia a dia árduo da população que possuem determinadas dificuldades já existentes.

A lógica de que se trata é no sentido de que quanto menos empresas/empreendimentos/trabalhos e comércio tiverem disponíveis para a sociedade, parcamente as pessoas com deficiência não conseguirão ter acesso à parte laboral, visto que se trata de um direito comum e inerente a todos os cidadãos.

Para o desenvolvimento do presente trabalho de conclusão de curso far-se-á necessária a coleta de informações em diferentes meios, seja eletrônico e físico, para fins de busca da realidade do atual cenário vivenciado. Sendo assim, a busca se dá por meio de pesquisa bibliográfica, para constatação de números que comprovem a baixa do mercado de trabalho, com impacto certo e desastroso para as pessoas que detém alguma limitação.

Dentro dos objetivos gerais está a captação de informações dentro do certame trabalhista, por meio de demonstração, em números, dos impactos e principais consequências da Covid 19 em meio a exclusão social forçada.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO DADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO SOCIAL

É sabido que na sociedade atual as pessoas com deficiência possuem maior importância no cenário, conquistando inúmeros direitos, deveres e assistência outrora negligenciada, e que culminam na inserção deles no convívio social.

Entretanto, ao longo da história nem sempre foram tratadas da maneira como se apresentam no dia de hoje. Em meio a tantas adversidades e empecilhos encontrados ao longo da fabulação, é notória a evolução das pessoas com deficiência e sua inserção na sociedade atual.

Por obra de inúmeras rebeliões e demandas por ascensão de direitos sociais, as revoluções que foram instaladas se demonstram de suma importância para o cenário hoje vivido. Ainda que a ideologia de igualdade não seja efetivada de forma completa, há de se destacar, através da linha temporal, as conquistas e avanços no âmbito jurídico, por meio de legislação adicionada, ao longo desta árdua luta que ainda se faz presente.

Neste diapasão far-se-á necessária a introdução histórica na qual as pessoas com deficiência foram inseridas, de modo a dimensionar e preconizar a evolução que adquiriram ao longo do tempo. Com instituição e promulgação de leis, decretos e atos normativos que serão citados ao longo da presente monografia, os direitos concretizados podem ser aplicados nos dias de hoje. Tais avanços se deram de forma tardia em meio a tantos movimentos específicos para chegar ao estágio atual.

Hodiernamente, as pessoas com deficiência possuem amparo legal quando se trata de participação efetiva na sociedade. Os apontamentos da presente dissertação trazem a contrariedade à redação constitucional e alicerces referentes ao trabalho, onde ainda se verifica certa displicência quando se trata do labor exercido pelas pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

2.1 DO TRATAMENTO DADO NO PASSADO

É sabido que o passado das pessoas com deficiência é árduo. Após pesquisa realizada, não se tem relatos sobre como os primeiros humanos se comportavam em relação às pessoas com deficiência na época pré-histórica. Tendo em vista que fatores externos e supervenientes como dias e noites de intenso frio e calor, junto à comida que não se encontrava com abundância, sendo necessários a caça e armazenamento de alimento para sua própria subsistência, a seleção natural imperava no início, ou seja, os mais fortes conseguiam caçar para obter pele de animal de modo a usá-las para aquecimento e sobrevivência ao período gélido.

Sendo assim, resta comprovada a necessária habilidade para tais condutas, a ponto de sobreviver guerras e desavenças presentes no dia a dia, para que conseguissem continuar vivos.

De acordo como site Ampid, há mais ou menos dez mil anos depois da era primitiva o clima começou a estabilizar, fazendo com que os sobreviventes conseguissem focar suas atividades apenas para a subsistência, deixando alguns fatores que o faziam perdurar de fato por mais tempo, como guerras, etc., mas agora com o pensamento de se estabelecer e construir um lugar para viver. Divididos em tribos, alguns começam a inspirar liderança, tomando a frente do grupo. Era basicamente impossível a inserção de pessoas que possuíam algum tipo de deficiência para acompanhar os grupos, tendo em vista que o ambiente e as condições climáticas não eram favoráveis, fazendo com que estas representassem um fardo para o grupo no qual pertenciam. Portanto, ainda com a ideologia da seleção natural, onde apenas os mais fortes sobrevivam, as pessoas com deficiência passaram a ser tratadas de forma cruel, sendo muitas vezes, expungidas da sociedade na qual fazia parte, por não terem condições de comportamento semelhante aos demais, chegando ao extremo de dar fim às crianças que nasciam com quaisquer tipos de imperfeição (GUGEL, 2007).

Em consonância com o site citado supra, evidências arqueológicas encontradas em escritas de pergaminhos ou em talhas feitas em forma de desenhos nas

paredes, bem como papiros, túmulos e múmias demonstram que no Egito Antigo, há mais de cinco mil anos, as pessoas com deficiência eram inseridas na sociedade e faziam parte de diferentes ramos e classes sociais. Segundo tais escritas milenares os que detinham algum tipo de achaque poderiam ocupar cargos como de faraó (entidade mais elevada na sociedade egípcia, tido como um rei), nobres, altos funcionários, artesãos, agricultores e escravos. Estudos acadêmicos baseados em restos biológicos, de aproximadamente 4.500 a.C., preconizam que as pessoas com nanismo, por exemplo, não tinham qualquer óbice ao trabalho em diferentes áreas da sociedade (GUGEL, 2007).

O site Ampid ainda enfatiza que, por muito tempo, o Egito foi conhecido como Terra dos Cegos, pelo fato de que seu povo era constantemente afetado por infecções nos olhos, resultando na cegueira. Ainda, a pessoa com deficiência física, tal como o porteiro de Roma, responsável por guardar um dos templos mais importantes da época, exercia normalmente suas atividades, como revela a obra Estela votiva da XIX Dinastia de Memphis (representa o porteiro que possui deficiência junto a sua família, fazendo oferenda à deusa Astarte, demonstrando que pode seguir a vida normalmente independente da deformidade), onde pode ser vista no Museu Ny Carlsberg Glyptotek, em Copenhagen, Dinamarca (GUGEL, 2007).

Segundo um dos maiores filósofos da história, Aristóteles, em seu livro “A Política”, resume como era conduzida a situação vivida pela pessoa com deficiência na Grécia Antiga:

Quando rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a este dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sanção e vida) (GUGEL, 2007 p. 63).

Consoante ao pensamento mencionado supra, Platão em seu livro intitulado “A República”, presente no Livro I, 460 c:

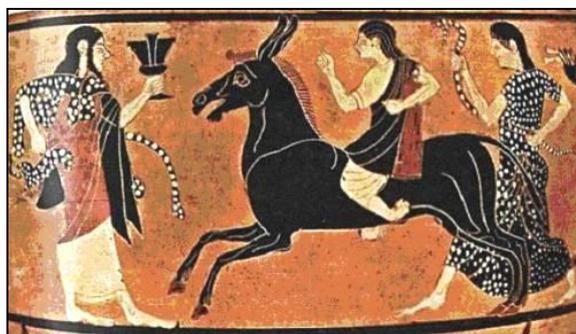
(...) Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme,

escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém. (GUGEL, 2007, p. 63).

Já na cidade Grega de Esparta, nascidos com a ideologia de que deveriam servir a guerra e ao poderoso, mitológico e lendário exército grego, os que possuíam algum tipo de deficiência eram considerados inaptos para fazer parte. Sendo assim, deveriam ser desconsiderados da sociedade ou serem tratados como áreas, simplesmente por não serem dignos de servir o exército de Leônidas (GUGEL, 2007).

Entretanto, apenas alguns tinham destaque como é o caso de Homero. O poeta grego mais famoso era cego e teria vivido em época aproximadamente, anterior a VII a.C. Memorável pelas brilhantes obras, tais como *Iliada* (conquistas na Guerra de Tróia) e *Odisseia* (volta para Ítaca, após a Guerra de Tróia). Em uma de suas obras, destaca a história de Hefesto, deus grego que possuía uma das pernas atrofiadas, além de não ter a aparência considerada agradável para um deus. Sabendo de tal fato, Zeus o atira do Monte Olimpo com a intenção de dar fim ao filho defeituoso. Em virtude de tal fato, Hefesto compensa suas imperfeições se tornando o melhor ferreiro da Grécia, dotado de habilidades em metalurgia e artes manuais jamais vistos, mas mesmo com tais serventias, continuava sendo excluído pelos demais componentes da família. Em imagem, quadro representando Dionísio conduzindo Hefesto ao Olimpo (Pintor de Cleofonte, 430-420 a.C.), presente em Toledo Museum of Art. (GUGEL, 2007).

Imagem 01 - Dionísio conduzindo Hefesto ao Olimpo – Cleofonte, 430-420 a.C



Fonte: AMPID, 2007 - Pintor de Cleofonte, 430-420 a.C.

Ainda, conforme explanado no site Ampid, em Roma, as leis eram depreciadoras em relação às pessoas com deficiência. Aos pais que tinham uma criança com alguma deformidade física, era autorizado matá-las, por meio de afogamento. Segundos relatos da época, demonstram que os pais abandonavam seus filhos em uma cesta às margens do Rio Tibre, ou em alguns lugares sagrados. Os que sobreviviam eram adotados e explorados, passando a fazer parte de circos cureis para entretenimento dos demais (GUGEL, 2007).

Em contrapartida, o site demonstra que, em meio ao poderoso Império Romano surgiu o Cristianismo. A nova ideologia pregada nos certames da sociedade preconiza o amor e a caridade para com aqueles que não tinham amparo ou sequer algum resguardo. Tal forma de pensar combateu, dentre outras atitudes, a eliminação de pessoas com deficiência. Em momento posterior, a partir do Século IV, surgiram os primeiros hospitais de caridade que tinham por objetivo de abrigar pessoas com deficiência, que acabavam como indigentes (GUGEL, 2007).

Em Alexandria, foi criada a primeira universidade de estudos filosóficos e teológicos de grandes mestres, onde um deles era Dídimos, o Cego, que conhecia e recitava a bíblia de cor. Se tratando de exceção em meio à sociedade daquela época, mereceu destaque pelos feitos conquistados, ainda que as pessoas com deficiência não tivessem tratamento igualitário em relação aos demais pertencentes a mesma sociedade (GUGEL, 2007).

Ainda que estes tivessem importante representação em meio a sociedade, eram tratados como figuras distintas da normalidade, enfatizando que se tratavam apenas de simples ressalvas ao longo da história.

2.2 DA INSERÇÃO NA SOCIEDADE ATUAL

Inúmeras são as barreiras que ainda persistem em minar a atividade das pessoas com deficiência na sociedade e, por mais que sejam possuidoras de

direitos e leis específicas visando à inclusão, ainda se encontram margeados quando o assunto é o ingresso no mercado de trabalho.

Tendo em vista a crueldade, anteriormente vivida pelas pessoas com deficiência, e a barbárie na qual eram submetidas, por volta dos séculos XX e XXI, tornaram-se cruciais o desenvolvimento de direitos humanos das minorias.

A necessidade iminente da ideologia de igualdade fez com que a sociedade demonstrasse interesse na criação de leis que ofereçam certo respaldo, bem como maneiras de inclusão, a fim de colocá-las em nível congruente aos demais cidadãos.

O direito à inclusão tem ganhado cada vez mais destaque no certame social, tendo em vista que se faz necessária a equidade com os demais pertencentes à mesma fusão social. Aprovada em 6 de julho de 2015 a Lei de Inclusão – 13.146/2015, representa as garantias fundamentais adquiridas pelas pessoas com deficiência perante a sociedade, evidenciando o conceito, *in verbis*:

Aquele 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).

Tem a finalidade de amparo para com as pessoas com deficiência em meio ao convívio social, regulando ou excluindo as diferenças que separam o ingresso desses no mercado de trabalho, podendo a lei ser considerada como um avanço em meio à discriminação sofrida até os dias atuais.

A lei é específica em relação às pessoas abrangidas. Estas devem possuir algumas dificuldades de diferentes naturezas, como a **física**, onde se caracterizam por alteração total ou parcial no corpo, sujeito a comprometimento de funções motoras, tais como: paralisias; amputações ou ausência de membros; nanismo; deformidades congênitas; paraplegias e tetraplegias são exemplos de deficiências físicas. Ainda, as deficiências **mentais ou intelectuais**, onde tem como característica a limitação do desenvolvimento mental da pessoa, ocasionando redução na capacidade cognitiva em comparação com a média da população geral. Ademais, incluem as pessoas com deficiências **sensoriais**, que são afetadas em um dos cinco sentidos,

causando não funcionamento parcial ou total, incapacitando sua utilização plena (MELO, 2017).

Dos avanços, destacam-se a **capacidade civil adquirida** (direito de casar, bem como ajuda de alguém nomeado para que tenha acompanhamento em decisões, atuando como porta-voz); a **proteção de qualquer preconceito** (ainda que não seja colocada em prática por todos na sociedade, a discriminação é proibida há muito tempo, onde a conduta de discriminar, abandonar ou excluir uma pessoa com deficiência é caracterizada como crime com pena de um a três anos de reclusão e multa); **auxílio-inclusão** (em sede de equidade, o regime previdenciário próprio para pessoas com deficiência, de modo a conceder inclusão na classe beneficiária de assistência social, bem como no mercado de trabalho); prioridade no Imposto de Renda (garante prioridade na restituição do imposto cobrado); acessibilidade (construções devem possuir obrigações de acessibilidade interna para que todos possam utilizar) (MELO, 2017).

Ainda, merece destaque a garantia de **benefício previdenciário no saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS** (a pessoa com deficiência tem acesso ao saque para fins de comprar órteses e próteses, quando demonstrar necessidade). A aposentadoria é assegurada pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com fulcro no artigo 201 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Entretanto, somente tal benefício só foi regulamentado 25 anos após, por meio da Lei Complementar n. 142/2013 (Lc n. 142-2013). A sociedade ainda pensa a favor de critérios mais restritivos em relação a benefícios previdenciários com utilização de fundo público a fim de manutenção da ordem de capital (CHESNAIS, 1996).

A principal vantagem da lei em destaque é o início formal da criação de uma ideologia que inclua todas as pessoas com deficiência no âmbito social. Por ter sido colocada em vigor e tendo sua validade e eficácia declarada, demonstra um compromisso governamental e da sociedade que deveria ser realmente colocado em prática (MELO, 2017).

A demanda de proteção para as pessoas com deficiência demonstra suma importância quando aparece em convenções e tratados internacionais

específicas para tratar do acesso de serviços, sistemas e políticas públicas. Sendo assim, em dezembro de 2006, foi adotado pela ONU acordo de Resolução n. 61/106 da Assembleia Geral, onde somente foi entrar em vigor em maio de 2008. (TRE, 2019)

No Brasil, esta resolução foi aprovada pelo Congresso Nacional com o advento do Decreto legislativo n. 186/2008. Tal determinação constante preconiza a discriminação como violação à dignidade do ser humano (alínea “h”) e demonstra o alentado da autonomia das pessoas com deficiência (alínea “n”). Portanto, o artigo 1º da referente convenção define que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

Ainda que não fossem específicos, os quesitos biológicos devem ser considerados tendo em vista que as dificuldades no dia a dia vivenciada por todos, como exemplo as arquitetônicas e/ou atitudinais enfrentadas. Portanto, é

Perceptível que a deficiência resulta da relação entre pessoas com limitações e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua participação na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. As barreiras assumem relevância e explicitam que a real definição de deficiência está na sociedade, não nos atributos das pessoas que apresentem impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais. Na medida em que as barreiras culturais, tecnológicas, físicas e de atitudes preconceituosas sejam removidas, as pessoas com impedimentos podem ter uma vida em condições iguais, apesar de possuírem atributos diferentes. A eliminação de barreiras arquitetônicas assegura o direito à mobilidade às pessoas com deficiência física; a criação de meios de comunicação acessíveis permite a livre expressão para os surdos e cegos; métodos apropriados de educação especial propiciam conhecimento às pessoas com deficiência mental e sensorial (CFESS, 2012, p. 2).

A partir dos anos 2000 as pesquisas censitárias se intensificaram a fim de compreender certames específicos que fazem cercear a atividade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tentando explicar e obter informações para saneamento de tantas desigualdades. As pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentaram diversos elementos e graus de dificuldades que influenciam na inclusão de pessoas com deficiência.

Apesar do Decreto Legislativo n.186/2008 se tornar um alicerce de suma importância nos dias de hoje, estando em sua vigência e eficácia plena, ainda se faz necessário políticas públicas para cumprimento dos preceitos presentes, de modo a produzirem efeitos reais. No papel, em formato de teoria, o soerguimento é enorme, atraindo olhos para o que realmente importa dentro deste cenário que durante muito tempo foi negligenciado por parte da sociedade e representantes desta.

Destaque para o Decreto nº 3.956/2001, onde ratifica a Convenção Interamericana para eximir toda a forma de discriminação contra as pessoas com deficiência:

Considerando que o Congresso Nacional aprovou o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência por meio do Decreto Legislativo nº 198, de 13 de junho de 2001;

Considerando que a Convenção entrou em vigor, para o Brasil, em 14 de setembro de 2001, nos termos do parágrafo 3, de seu artigo VIII;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém. (BRASIL, 2001).

Junto a tal ratificação para eliminar quaisquer tipos de discriminação, está o Decreto nº 5.296/2004 onde institui normas gerais e critérios básicos para o atendimento preferencial e condições de acessibilidade para as pessoas com deficiência, presentes em seu preâmbulo:

Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. (BRASIL, 2004).

É necessário demonstrar mais que mera presença no papel não é de fato começar a galgar rumo à efetivação concreta. A fiscalização, ora desmazelada,

deixa os empregadores livres do cumprimento da lide. Desse modo, a população com deficiência pugna pela concessão de medidas mais drásticas que fariam o Poder Público ou a empresa contratante repensarem na demissão de pessoas com deficiência ou, ainda, demonstrar o interesse na contratação das mesmas, como forma de ampliar oportunidades.

3 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

Não é contemporâneo o fato de que a inserção de pessoas com deficiência no âmbito trabalhista é um desafio intenso e constante. Em um país onde a taxa de desempregados é grande, as chances são cada vez menores para as que possuem algum tipo de deficiência.

Por mais que tal imperfeição possa ser sanada, controlada ou não se tornar fato impeditivo de exercer função, na esmagadora maioria das vezes, a parte contratante prefere seguir padrões exigidos em certos tipos de trabalho. A competência e o interesse de pessoas com deficiência devem se mostrar inúmeras vezes à frente para que estas possam ser escolhidas em uma eventual entrevista de emprego.

Este cenário se repete inúmeras vezes, minando cada vez mais as chances de ingresso no mercado de trabalho. Sendo assim, se faz necessária a perspectiva de melhora para que mais pessoas com deficiência possam estar exercendo atividades laborais em meio a sociedade.

Tratando-se de direito fundamental, todos devem ter acesso ao trabalho, tendo em vista artigo 1º, inciso IV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Ainda, consoante a tal preceito estabelecido na lei mais importante do país, no capítulo de Direitos Sociais, resguarda o trabalho como direito inerente a todos:

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

No capítulo de Direito e Garantias Fundamentais, o artigo 5º, inciso XII elucida que o trabalho, seja qual for, resguardados os limites da lei, é fonte primordial para as pessoas: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

O artigo 7º, como um dos mais importantes quando a referência é igualdade de direitos para todos, e seu inciso XXXI, no tocante ao trabalhador com deficiência: “XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”.

Importante destacar que o termo “portador de deficiência” não é mais utilizado, em virtude de se tornar um termo pejorativo e que a pessoa não “porta” a doença, mas sim a possui.

Segundo pesquisas realizadas, o número de pessoas que possuíam algum tipo de deficiência era de 12 milhões de brasileiros (IBGE, 2017). Atualmente, este quantitativo quase triplicou, chegando ao impressionante número de mais de 45 milhões de brasileiros (IBGE, 2021). Torna-se cada vez mais difícil a maioria dessas pessoas com o intuito de desenvolverem uma função profissional, e por mais que tenham priorizado o tema relevante, bem como de suma importância e com pequeno amparo legal aliado à obrigatoriedade da lei, ainda sim o índice de trabalhadores deficientes é pequeno, chegando a quase 1% (em pesquisa feita no ano de 2017) em meio a este enorme contingente populacional, demonstrando a escassez de profissionais (VERDÉLIO, 2017).

Para elucidar a tratativa da presente monografia, a Lei n. 8.213 de 1991 regula as contratações de pessoas com deficiência no ramo do trabalho privado, onde devem ser respeitados alguns parâmetros a depender da quantidade de funcionários:

Artigo 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 (BRASIL, 1991)

Nos incisos, o artigo mencionado acima estabelece os limites mínimos no quantitativo de trabalhadores, para fins de obrigatoriedade na contratação das pessoas com deficiência. Sendo assim, uma empresa que possua até 200 funcionários, tem o encargo de ter no mínimo 2% de trabalhadores, dentro do contingente total, com algum tipo de deficiência. (BRASIL, 1991)

Já as empresas que possuem o número de funcionários variado entre 201 a 500 trabalhadores tem o ônus de contratar, no mínimo, 3% de empregados que possuem algum tipo de deficiência. (BRASIL, 1991)

Ainda, as empresas que contenham o número de 501 a 1000 funcionários, por força legal, estão obrigadas a ter, no mínimo, 4% de trabalhadores com deficiência. As empresas que superam o número de 1001 empregados devem conter em seu plantel, no mínimo, 5% de pessoas com deficiência. (BRASIL, 1991)

Tal determinação legal ainda se revela insuficiente nos dias de hoje, tendo em vista que a população cresce progressivamente. Sendo assim, como demonstrado em pesquisas feitas pelo IBGE, o número de pessoas com deficiência vem crescendo na mesma constante, fazendo com que, naturalmente, mais oportunidades devessem surgir ao longo do tempo.

Ainda, em acordo com a lei brasileira:

As empresas ainda tomam a iniciativa de contratar pessoas com deficiência baseadas em questões pessoais, por terem contatos com portadores de necessidades especiais ou pela obrigação legal', ressaltando **Teresa Costa d'Amaral**, superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). (CCR, 2018)

Importante frisar que o termo “portador de deficiência” se demonstra inutilizado, tendo em vista a maneira de se referir a pessoas com deficiência, seja ela física, visual, auditiva ou intelectual pode demonstrar algum tipo de preconceito e firmar uma barreira para a inclusão. A expressão “necessidades especiais” também pode presumir algo pejorativo, de modo a remeter a ideia de que as pessoas com deficiência deveriam ser tratadas de forma oposta ou especial por serem diversos das que possuem a mesma capacidade. Portanto, é necessário entender que a deficiência não necessariamente é sinônima de inferioridade, motivo pelo qual o termo portador não consta mais no vocabulário, mas presente em determinações legais em virtude da tempestividade da escrita.

Mesmo com o advento de leis que auxiliam está temática, ainda sim persiste a tribulação que assola o país há tempos. O objetivo principal seria minar essa desigualdade e o constante esforço para conseguir uma oportunidade. É nítido que as pessoas com deficiência estão mostrando cada vez mais competência e plena capacidade, mas que são escassos os empregadores que atendem tal função social, evidenciando que apenas contratam para atender a cota legal, deixando de aumentar o número de trabalhadores com deficiência.

A depender da função, a atividade laboral pode ser perfeitamente exercida pelo trabalhador que possuir algum impedimento. O exemplo, após algumas pesquisas feitas em Vitória no Espírito Santo os supermercados possuem grande contingente de trabalhadores, acima de 100 funcionários devidamente listados. Destes, o percentual destinado às pessoas com deficiência é quase nulo, concretizando a ideia de que em meio a tantas funções, algumas poderiam ser exercidas por pessoas que tem certa dificuldade. Cargos que demandam menor esforço físico ou intelectual poderiam estar preenchidos por pessoas com deficiência, eis que presente o pré-requisito da Lei n. 8.213/91. Caso as vagas fossem corretamente destinadas, a desigualdade e busca de oportunidades poderia ser achincalhada, de modo a preservar os trabalhadores com deficiência que na estreita realidade que vivem, não tem suporte necessário e muito menos a ocasião na qual esperam durante muito tempo.

É de suma importância que as razões e obstáculos que embargam a inclusão de uma PcD na carreira profissional. Para as pessoas que possuem alguma dificuldade a consolidação profissional e estabilidade são fatores árduos a serem conquistados, porém, objetivo da maioria das pessoas. Abominável realidade é entender que tanta objeção não se concentra nas limitações decorrentes da deficiência. Segundo dados levantados por Catho e da Santo Caos (2019) (consultoria de engajamento por meio da diversidade), problemas com infraestrutura, e acessibilidade e despreparo por parte de gestores e empregadores que assumem um falso compromisso com a INCLUSÃO, se tornando um dos maiores empecilhos para as pessoas que detém alguma deficiência, minando as chances dos que almejam crescer no ramo trabalhista.

Da pesquisa na qual foi citada supra, a empresa chegou a números que impactam. Segundo os dados coletados, quase metade dos entrevistado-profissionais com deficiência já deixaram de ir a alguma entrevista de emprego em virtude de alguns fatores, algum destes podendo ser evitados. Tais impedimentos constam em calçadas esburacadas, faltas de rampas, transporte ineficiente aliada à mobilidade urbana precária que se apresentam como necessidade no dia a dia (CARMO, 2019).

Ainda, foi possível aferir com o levantamento feito com mais de 3,3 mil pessoas, deste número, 44% dos profissionais com deficiência não puderam comparecer ao local de entrevista por razões de falta relativa à acessibilidade, bem como o deslocamento para o trabalho que se tornou inviável. Os defeitos mais recorrentes apresentados pelos entrevistados foram algumas calçadas inapropriadas, incluindo buracos e degraus (63%); a falta de infraestrutura acessível, incluindo rampas e faróis inteligentes que se demonstram de suma importância (26%) e transporte ineficiente ou que não possuía nenhuma adaptação (22%). A porcentagem demonstra alta insatisfação por parte das pessoas com deficiência em seu âmbito trabalhista, ou em busca dele, de modo a servir de alerta para entes públicos e estabelecimentos comerciais que procuram contratar trabalhadores e que, de certa forma subjetiva, eliminam a

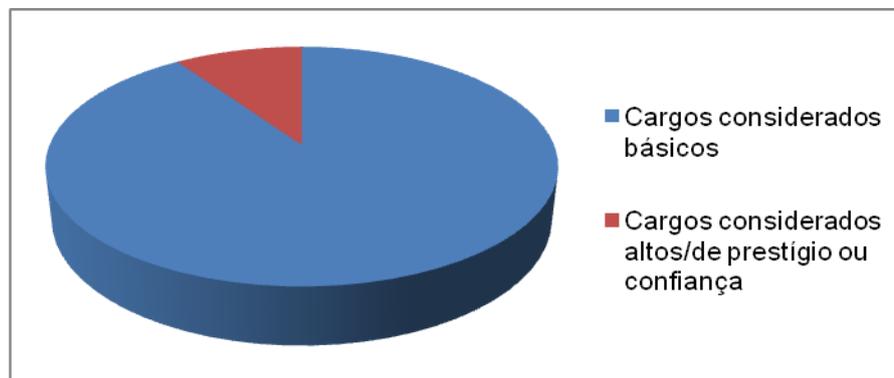
concorrência de pessoas com deficiência fazendo com que expanda o abismo da desigualdade (CARMO, 2019).

Segundo Tábitha Laurino, gerente sênior da empresa que realizou a pesquisa, alguns pequenos detalhes poderiam ser inseridos de modo a minimizar esta disparidade e tornar esta relação de trabalho mais cônica. Sendo assim, “Mesmo com os avanços até aqui, melhorias ainda se fazem necessárias. É fundamental quebrar paradigmas, buscar informações, conhecer a fundo a especificidade de cada um” (CARMO, 2019).

Ainda nesta inquirição, constataram que o número de profissionais com deficiência que ocupam cargos de liderança chega a menos de 10%. Esta realidade demonstra que as PCD enfrentam em relação ao preconceito por eles não serem consideradas “capazes” de exercer cargos em liderança.

O resultado foi adquirido após a empresa entrevistar mais de 1.000 pessoas, sendo elas gestores e profissionais com deficiência, onde elucidaram que os cargos mais ocupados são de assistente (57%), analista (17%); técnico (12%); coordenador (5%); gerente (4%); aprendiz (3%); estagiário (2%); diretor (0,4%) e vice-presidente e/ou presidente (0,2%).

Gráfico 01 - Cargos Ocupados por Pessoas com Deficiência



Fonte: IBGE, 2019

Gráfico demonstrativo feito através da pesquisa mencionada para fins de elucidar que a parte em azul (ocupa 90,4%) é representativa de cargos básicos, que não exigem tantos requisitos, onde a vaga destinada não é acompanhada de tanta importância ou apenas para suprir a ausência de trabalhador. Já a parte preenchida na cor laranja, demonstra a porcentagem (ocupa 9,6%) de pessoas com deficiência que possuem cargos considerados altos, onde os ocupantes destes se destacam por habilidades ou são escolhidos para aplicar atividades que exijam confiança. (CARMO, 2019)

De forma concomitante, uma pesquisa realizada em 2019 pelo Jornal Estadão, com o mesmo intuito de averiguar quais eram os cargos ocupados por pessoas com deficiência, o veículo de comunicação publicou matéria aduzindo a ideia de que o ingresso de pessoas com dificuldade possui vagas que não tem tanto destaque, mas que mesmo assim poderia exaltar a façanha de conseguirem tais cargos. Ainda, tal notícia demonstra que a fiscalização não cumpre o papel que é concedido. Segundo o jornal, quase 50% das vagas de empresas destinadas às pessoas com deficiência estão vazias, tendo em vista que os empregadores não se preocupam em atender o mínimo legal exigido. Caso a atividade de fiscalização tivesse sido cumprida de forma efetiva o abismo que os trabalhadores com deficiência se encontram seria um pouco menor. (POSSATI, 2021)

Uma das bases para que a incidência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se torne cada vez mais recorrente está na **educação** que é apresentada desde a infância, como principal ferramenta de inclusão. Em seu alicerce, a construção da identidade da pessoa com deficiência se torna de suma importância para que em momento futuro, esta não se encontre em situação de desvantagem em relação a outros candidatos que almejam um vínculo empregatício.

Sendo assim, deve-se aliar a noção presente no artigo 205 da Constituição da República Federativa do Brasil:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988).

Ainda, em consonância com a mesma legislação, tem-se na redação do artigo 206, que este direito fundamental deveria ser ligado a certos preceitos que ainda não estão consolidados, sendo:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV - Gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- V - Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
- VI - Gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
- VII - garantia de padrão de qualidade.
- VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.
- IX - Garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida. (BRASIL, 1988).

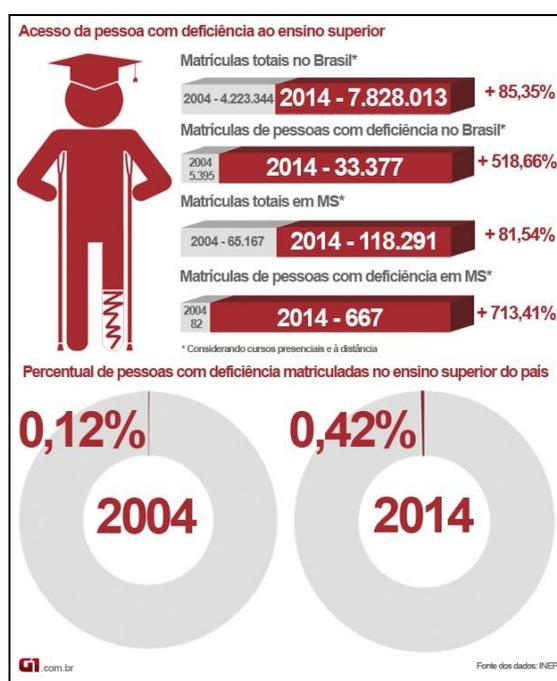
A qualificadora do ingresso no ensino superior ainda torna ainda mais importante a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho visto que possuir alto grau de instrução se demonstra atrativo para os empregadores na hora de viabilizar a contratação do trabalhador.

Assim, com o advento do Decreto Legislativo nº 5.296/2004, as instituições de ensino devem ter maior acessibilidade justamente para comportar as pessoas com deficiência em locais para que possam usufruir de tal ambiente, conforme artigo 24 do referido Decreto:

Art. 24. Os estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos ou privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários. (BRASIL, 2004).

Neste diapasão, tem-se o gráfico formulado pelo site G1, com base nos dados do INEP (2016) que demonstra a quantidade de pessoas que ingressam e que fazem parte do contingente de pessoas com deficiência inseridas no ensino superior:

Gráfico 02 – Pessoas com deficiência no ensino superior no Brasil



Fonte: INEP, 2016

Sendo assim, em consonância a pensamento de GOMES e ROBSON (2015), onde observa os números apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

[...] percebe-se que há pouca representatividade dessa população no ensino superior, pois, no ano de 2005, o número de matrículas de estudantes com deficiência nos cursos de graduação representou 0,12% do total e, em 2013, passou para 0,39%. A proporção de menos de 1% de estudantes com deficiência no ensino superior põe em relevo questionamentos sobre a qualidade da educação básica para esse público, como também as condições de acesso, especialmente, quando se compara com a proporção de quase 24% da população brasileira que vive com algum tipo de deficiência (IBGE, 2010).

Segundo debate promovido pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC- SP) com o tema “Direito, Educação e Interdisciplinaridade – Critérios para a Inclusão e Atendimento Especializado e Profissional com Deficiência no Mundo do Trabalho”, que aconteceu no dia 19 de abril na instituição de ensino. Nesta, foram abordados inúmeros comportamentos necessários para a inclusão de pessoas com deficiência em diversas empresas, para que tenha a consolidação da inclusão e, além disso, destacara a necessidade, a importância e a serventia que tais pessoas possam apresentar, além do simples cumprimento da obrigação legal. (ESPINOSA, 2018)

Dentre as inúmeras pautas apresentadas no debate citado acima, consta a comparação com o modelo aplicado no Canadá, utilizando-se as práticas de inclusão de estudantes com deficiência vivenciadas pelo país da América do Norte. No modelo referencial, a pesquisa realizada na escola Upper Hill da Universidade British Columbia em Vancouver demonstra que o caminho é árduo, mas com as ferramentas educacionais necessárias, tem-se a facilitação deste processo, edificando a ponte entre escola, sociedade e trabalho. (ESPINOSA, 2018)

No Brasil, o cenário é completamente retrógrado, tendo em vista que a perspectiva apresentada no Canadá por volta de 1970 é atualmente o estágio vivenciado pelos brasileiros. Sendo assim, far-se-á necessário o investimento na educação como fonte de melhoria na situação contemporânea das pessoas com deficiência. (ESPINOSA, 2018)

Ainda dentro do debate promovido pela instituição, o Programa de Educação Inclusiva ainda sobre resistência por inúmeras partes e de diferentes modos. A dificuldade na inclusão obsta o progresso educacional nas escolas, sejam elas públicas ou privadas. Em virtude de eventual despreparo da instituição de ensino, até mesmo no corpo docente, a inclusão é cerceada, o que reduz a formação pedagógica de qualidade para as pessoas com deficiência. Estas, ao alcançarem o nível superior, acabam retroagindo em relação aos demais estudantes, para fins de compensar o conteúdo que pode ter sido ministrado de maneira excludente para os agentes com determinada limitação. Sendo assim, o acesso a instituições de ensino superior se demonstra uma forma de aumentar o índice de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. (ESPINOSA, 2018)

Em análise construída ao longo do presente trabalho, valendo-se de premissas e casos concretos, é possível constatar que existem modos de se aproximar do mercado de trabalho. Para tanto, é necessário que a pessoa com deficiência tenha disposição, vontade e perseverança são sempre observadas na hora de contratar o empregado, ainda que para funções um pouco diferentes.

Ainda, a busca por informações se torna primordial na hora de conseguir uma oportunidade, tendo em vista que a pessoa precisa conhecer as chances existentes e ter conhecimento das inúmeras vertentes que o mercado de trabalho apresenta.

Ademais, o apoio familiar e auxílio profissional, caso seja possível, se tornam elementos de suma importância na hora de conquistar uma atividade laboral almejada. O fato de a pessoa estar amparada afasta a ideia de completa incapacidade, demonstrando o pleno comportamento buscado pelos empregadores.

Mister destacar que em algumas ocasiões, o trabalho das pessoas com deficiência não é efetivado, algumas vezes em detrimento da proibição familiar, partindo do pressuposto da proteção que se cria em torno dos inúmeros obstáculos possivelmente enfrentados no ramo laboral por este grupo de trabalhadores.

O invólucro social no qual acabam fazendo parte resulta na restrição das atuações e desenvolvimento de possíveis habilidades que possam vir a esmerar. Entretanto, mesmo com proteção excessiva por parte da família e ciclo social onde se encaixam, alguns acabam se destacando e ganhando notoriedade, mesmo que se tratando de exceção ao longo da história.

O primeiro deles foi Stephen Hawking, o ilustre teórico britânico que revolucionou o mundo através do pensamento, tendo a inteligência como aliada primordial, ainda que acometido pela doença esclerose amiotrófica lateral. (GARCIA, 2012)

Ainda, dentro do cenário mundial, e reconhecido por suas obras primas, o pintor holandês Van Gogh, tem notório reconhecimento, compreendendo uma doença chamada de Síndrome de Asperger, derivado do autismo, acompanhada de maior adaptação de suas funções. (GARCIA, 2012)

Nítido que estas pessoas citadas acima se tratam de situações anômalas ao longo da história, e que possuem qualidades ainda não encontradas na maioria das pessoas com deficiência, que ainda podem ter uma importância maior da que detém hoje em dia, mas com necessário avanço social para concretização desta ascensão.

Outro expoente, anteriormente destacado, é a impossibilidade de se esquivar do preconceito que assola a humanidade até os dias de hoje. Mesmo que com evidente avanço no tratamento das pessoas com deficiência nos dias atuais, ainda é necessário o destaque para este assunto que faz parte desde os primórdios da sociedade.

O estereótipo considerado mais adequado para contratação ainda se faz presente na hora da decisão de ocupar o cargo pretendido. Mister destacar que algumas empresas preferem pagar multa legal por não atingirem o contingente mínimo de pessoas com deficiência no quadro de trabalhadores, mesmo sabendo que a fiscalização aplicaria a sanção considerada grave (presente na Lei n. 8.213/91) e mesmo tendo ciência de que, em determinados momentos e funções, as pessoas com deficiência que almejam a vaga têm muito mais

competência e formação em relação à outra que se apresenta com nenhum empecilho.

Aliado a esta chaga presente nos dias de hoje, é notório a falta de oportunidade que as pessoas com deficiência carecem na hora de procurar algum emprego. Em meio a um cenário conturbado mundialmente que obrigou o fechamento de inúmeras empresas ao longo do país, as chances que já eram escassas, se tornam cada vez mais raras quando o assunto são os trabalhadores com deficiência.

As portas se fecham cada vez mais em relação ao pequeno grupo, mas que teve uma enorme ascensão nos últimos anos, com o contingente de pessoas com deficiência aumentou de forma significativa nos últimos anos.

Iminente a indagação, de que se as pessoas que são acometidas por alguma deficiência aumentam a cada ano, justas a criação de maiores mecanismos e oportunidades para que estes estejam integralmente inseridos na sociedade?

Tendo como base a estrutura social encontrada no Brasil, em dias atuais far-se-á necessária a criação de certas políticas públicas que gire em torno da proteção das pessoas com deficiência, ainda que elas já detenham certo amparo legal, para fins de assegurar a dignidade da pessoa humana.

3.1 DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE APOSENTADORIA

Importante ressaltar a importância da ascensão dos direitos das pessoas com deficiência. Agora, o assunto é tratado de forma muito mais ampla dentro de Casas Legislativas, órgãos públicos e passou a ser pauta nas reuniões de Estado, o que antes não acontecia em grau nenhum.

Com este avanço, merece ênfase a legislação criada em relação à aposentadoria das pessoas com deficiência. Das que conseguiram ingresso no mercado de trabalho, ainda precisavam de amparo legal na hora de se aposentar. Em virtude disso, a Presidência da República regulamenta o §1º do

artigo 201 da Constituição Federal, no tocante a aposentadoria do trabalhador com deficiência segurada no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A referida Lei Complementar entra em vigor no dia 08 de maio de 2013, trazendo em seu escopo o conceito de pessoa com deficiência, para fins de efeitos legais, in verbis:

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS de que trata o § 1º do art. 201 da Constituição Federal.

Art. 2º Para o reconhecimento do direito à aposentadoria de que trata esta Lei Complementar, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2013).

As pessoas com deficiência no mercado de trabalho são regidas pelo Regime Geral da Previdência (RGPS), estabelecendo condições especiais, que se diferem dos demais trabalhadores, para que possam se aposentar com todos os direitos assegurados, em menos tempo de contribuição e exercício da função.

Sendo assim, o artigo 3º define critérios para aposentadoria em relação à idade:

Art. 3º É assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições:

I - aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;

II - aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;

III - aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou

IV - aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Parágrafo único. Regulamento do Poder Executivo definirá as deficiências grave, moderada e leve para os fins desta Lei Complementar. (BRASIL, 2013).

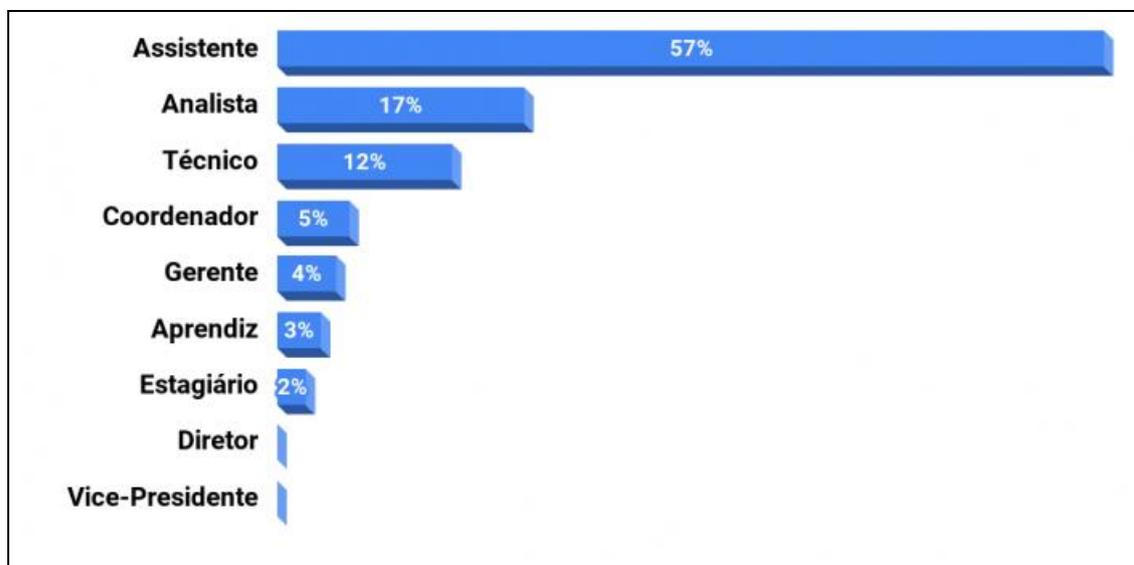
Tal legislação teve apoio na Lei de Inclusão, onde ambas servem de apoio legal para as pessoas com algum tipo de deficiência que conseguiram chegar no objetivo almejado. Se o trabalho para este grupo se torna raro, poucas conseguem conquistar uma vaga para exercer funções laborais. Portanto, quando adentram na seara trabalhista, estão resguardados por tal Lei Complementar, para evitar entraves previdenciários e conquistarem a aposentadoria de forma especial, exercendo plenos direitos.

3.2 DAS DIFERENTES ÁREAS OCUPADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência possuem inúmeras competências e habilidades que deveriam ser observadas no momento da contratação. Com oportunidades concedidas, as limitações poderiam deixar de ser um empecilho para exercerem tanto funções comuns quanto cargos elevados, de gerência. Necessária à avaliação prévia a fim de destinar para qual setor ou ramo a pessoa com deficiência deveria ser destinada, a fim de explorar, no sentido categórico, as melhores características que as mesmas possuem, tais como: destreza, interpretação avançada, habilidades manuscritas, força (em caso de a deficiência não ser física).

Sendo assim, o jornal publicou o seguinte gráfico:

Gráfico 03 – Áreas mais ocupadas por pessoas com deficiência



Fonte: IBGE, 2017

A disparidade é grande, ainda mais quando se fala em cargo onde o comando é exercido. Sendo assim, resta comprovado que as pessoas com deficiência têm mais chance de ingresso no mercado de trabalho se fizerem parte de cargo onde não necessita de exigências ou competências consideradas inerentes as pessoas que não tem nenhum tipo de dificuldade.

Entretanto, a tecla repetitiva que faz referência ao preconceito se apresenta como maior barreira na hora derradeira de contratação da pessoa com deficiência. Esta é assombrada todos os dias pela ideologia de que uma pessoa com plenas condições e capacidades seria mais apta para a função pretendida. Este requisito acaba sendo uma excludente de chance de inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que os empregadores, em sua maioria e quando não atendem determinação legal, acabam assentindo por um trabalhador pleno de modo a exercer todas as condições físicas, motoras e mentais. Esta preferência acaba fazendo a balança de a justiça “pender” em determinado momento crucial, onde a escolha do cargo está prestes a ser efetivada. Por mais profissional, capaz, e dedicado que o trabalhador com deficiência possa ser, outra pessoa,

em condições de experiência igualitária, que seja considerada “normal” acaba sendo privilegiada e tendo inúmeras vantagens.

4 DO ATUAL MOMENTO VIVIDO PELO MUNDO

Um vírus letal assola o atual momento vivenciado por todos no mundo. O surgimento do novo Coronavírus Disease 2019 – Covid 19 faz com que a população modifique bruscamente seus atos e costumes, deixando a necessidade de sobrevivência cercear alguns direitos adquiridos e comuns na sociedade.

Segundo cita a maior revista de relevância mundial, The Lancet, o primeiro caso de Covid-19 foi registrado em 1º de dezembro 2019. O que antes era entendido como uma simples “pneumonia misteriosa”, metamorfoseou nas maiores doenças infecciosas que a humanidade já presenciou. Teve o seu primeiro caso em Whuan, capital da província de Hubei, localizado na China, onde mais tarde expandiu para além do país e do continente asiático. (LINHA DO TEMPO: PRIMEIRO CASO DE COVID-19 NO MUNDO COMPLETA UM ANO, 2020)

Em exíguo tempo, mais especificamente, no último mês do ano, segundo a organização Pan-Americana de Saúde, mais de 63,3 milhões de casos foram registrados e números assombrosos que ultrapassam 1,4 milhão de mortes. (LINHA DO TEMPO: PRIMEIRO CASO DE COVID-19 NO MUNDO COMPLETA UM ANO, 2020)

Pode ser entendida como doença infecciosa causada pelo vírus e com inúmeras formas de contágio. As evidências científicas demonstram que a transmissão é feita por humanos, por diversos fatores ou atos. Apesar do distanciamento aplicado, a busca de novas soluções foi imediata a fim de manter o controle da nova doença epidêmica. (LINHA DO TEMPO: PRIMEIRO CASO DE COVID-19 NO MUNDO COMPLETA UM ANO, 2020)

Desde dezembro de 2019 o número de casos de pacientes com pneumonia de origem desconhecida foi aumentando gradativamente, fazendo com que tal vírus

se espalhasse em uma velocidade jamais presenciada. Sua letalidade é alta e acomete pessoas que possuem algum tipo de doença ou comorbidade, levando o indivíduo à morte, daí o motivo de tanto respaldo. A brusca e repentina ascensão desencadeou uma série de aspectos que culminaram na reviravolta tanto no cenário social como no trabalhista. (LINHA DO TEMPO: PRIMEIRO CASO DE COVID-19 NO MUNDO COMPLETA UM ANO, 2020)

Diante de tal cenário, caracterizado por inconstância política e socioeconômica em conjunto com as limitações legais presentes na Emenda Constitucional nº 95, o poder público ficou incumbido de prestar auxílio relacionado a saúde, através do Sistema Único de Saúde (SUS) para que este órgão auxiliar possa atuar em formas de prevenção e tratamento para com o vírus. (REICHENBERGER et AL, 2020)

4.1 A conjuntura do mercado de trabalho em momento anterior a pandemia

Tendo em vista o impacto significativo da pandemia em meio ao mercado de trabalho mundial, cuida destacar como era a ramificação laboral no Brasil em momento anterior à presença da pandemia do Covid-19.

Ao final do ano de 2014, os índices de desemprego no país começaram a subir de forma significativa, onde teve seu ápice na primeira metade do ano de 2017. Neste mesmo ano, segundo o IBGE (2017) o percentual de pessoas que não tinham emprego ao longo do país, incluindo aqueles que acabaram de perder a laboração, era de 12,7%, demonstrando um recorde na história da Pesquisa nacional de Amostra por Domicílio mensal Contínua (Pnad Contínua).

Fato constatado, o Brasil já não conseguia administrar a crise que acomete os dias de hoje, mesmo que com impulsos e incentivos para que esta taxa assustadora mencionada supra seja diminuída ao máximo, mas sem efetivo sucesso.

Ainda segundo o IBGE (2020) três anos após os índices atemorizantes jamais registrados, os numerários continuam a crescer, tendo uma majoração em

relação aos anos anteriores, atingindo 13,5% neste ano, que foi o de início da pandemia.

Neste diapasão, o Fundo Monetário Internacional projetou que a incidência de desemprego fosse subir para 14,7% no ano anterior, em virtude da queda de 5,3% do PIB prevista para o país (FMI, 2020). Em referência a microempresas, segundo o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas demonstram que nos primeiros meses do ano já tinham sido demitidos mais de 9,3 milhões de trabalhadores em todo o país (SEBRAE,2020), elucidando a cratera que foi aberta em torno do mercado de trabalho brasileiro.

Sendo assim, demonstra que o número de pessoas que necessitam ou estão a procura de emprego teve um efetivo crescimento, em virtude de a pandemia afetar em quase todas as áreas laborais, a ponto de certos ramos não suportarem o revés e optarem por fechar as portas. Isso condiciona a aviltação do mercado de trabalho nacional, com o enfraquecimento repentino e condicionado a pandemia instalada mundialmente.

4.2 Dos Impactos da pandemia No Mercado De Trabalho

Cabe destacar que apesar de toda a perspectiva negativa, o mercado de trabalho para os PCD's pode ter um considerável aumento, tendo em vista a necessidade de demonstrar que contratar uma pessoa com deficiência é vantajoso para as empresas. Adquire certo destaque no cenário quando uma vaga é conquistada, já que os consumidores prezam cada vez mais pela compra em lugares que estão entabulados como politicamente correto. Portanto, a chamativa que a inclusão de pessoas com deficiência faz em determinado estabelecimento, pode se considerar como um ponto positivo da contratação.

O cenário fica cada vez mais depredado de modo a obstruir gradativamente as atuações e inserções da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A dificuldade, que anteriormente já era clarividente, hoje tem um aumento significativo quando o assunto é mergulhar em áreas trabalhistas. A expectativa de melhora foi minada e as chances de aumentar o número de trabalhadores

com algum impedimento acabam sendo escasso, principalmente no decorrer do último ano, onde o desastre foi maior.

Segundo informações da Confederação do Comércio presentes no site da Revista Veja, o levantamento de economistas mostrou que o saldo de geração de empregos para as pessoas com deficiência teve uma queda brusca ao longo do ano de 2020, onde em nenhum dos doze meses foi superada ou aumentada de forma positiva. Em momento oportuno, a revista divulgou no dia 21 de setembro, data em que é celebrado o Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, pesquisa realizada na área trabalhista demonstrou que as chances, anteriormente escassas, chegaram ao ponto de quase anuladas. (MENDES, 2020)

Ainda, de acordo com o site, mesmo com o avanço em relação aos direitos adquiridos, os motivos para comemorar tal data não são tão propícios. O ano de 2020 pode ser considerado um dos piores já vivenciados pela população culminou na redução de empregos no em torno do país, onde no primeiro semestre, os números são assustadores, tendo em vista que forma excluídas em torno de 1 milhão de vagas de trabalho. Somente no último mês do ano a perspectiva começou a se demonstrar um pouco melhor em relação ao conturbado período vivenciado anteriormente. Isso se deve ao fato de que o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, o CAGED, confirmou em 2020, através de pesquisa, que gerou em torno de 131.673 postos formais de emprego. Entretanto, após análise de vários pesquisadores foi possível concluir que existem algumas lacunas referentes ao número citado supra, tendo em vista que apenas as vagas de emprego referentes às PCDs foram subitamente superiores a qualquer número de criação de oportunidades. (MENDES, 2020)

Sob a ótica do presente trabalho, a dificuldade de pessoas com deficiência mediante a inserção no mercado de trabalho já se tornou algo comum tendo em vista inúmeros fatores, ora abordados, que formalizam a barreira deste preconceito. Desde o mês de janeiro do ano em questão mais de 23.069 trabalhadores com deficiência perderam seu emprego ou deixaram de exercer sua atividade laboral, evidenciando que a perspectiva de melhora se afasta cada

vez mais, bem como a busca de oportunidades na mesma proporção. (MENDES, 2020)

A matéria publicada no site faz jus ao alarde em relação à pesquisa feita pelo IBGE onde restou demonstrado a necessidade urgente de se colocar em prática o senso de igualdade, de modo a metamorfosear a perspectiva atual vivida pela sociedade. Segundo dados da mesma entidade, o mês do ano no qual teve o maior avanço foi o de fevereiro, que apresentou um déficit de apenas 627 (seiscentos e vinte e sete) vagas. Em julho, foi logo em seguida o mês mais “positivo” com a supressão de 663 (seiscentos e sessenta e três) vagas de trabalho. Entre os meses de março e junho, cerca de 20.302 pessoas com deficiência perderam seus empregos, o que evidencia a dificuldade atualmente vivida por estes, em consonância com a presente exposição. (MENDES, 2020)

Cabe destacar que o atual momento vivido pelo mundo de fato não se torna propício para o surgimento de vagas de trabalho, esclarecendo a escassez de oportunidades ao longo do país. Com a ascensão do vírus e com o estado pandêmico declarado, a queda do número de trabalhadores foi inevitável, de modo a comprometer a estrutura financeira de inúmeras pessoas que possuíam algum tipo de comércio, restando como saída fechar as portas do estabelecimento, em especial os comerciais.

Não há como negar que a Covid -19 foi o principal fator para interromper inúmeras atividades. Nesse diapasão, entra em vigor a Medida Provisória 936 onde institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Após aprovada pelo Senado Federal e sancionada pelo Presidente da República, foi convertida em Lei n. 14.020/2020, que versa sobre medidas complementares que auxiliam no atual momento vivido por todos, tratando de matéria de saúde em polos internacionais, visto o período de calamidade pública demanda extrema urgência e necessita de medidas que viabilizem a manutenção do emprego e atividade laboral de inúmeros trabalhadores.

Hodiernamente, na tentativa de neutralização da pandemia, foi necessário o condicionamento de vacinas ao redor do mundo, com o intuito de dinamizar a

atuação dos vírus, imunizando a maior parte da população, para que a habitualidade seja retomada em todos os âmbitos da sociedade.

Entretanto, mesmo com tal avanço da ciência como forma de prevenir a todos contra a Covid-19, permanecem os índices elevados de desemprego ao longo do país. Em análise ao site do IBGE, em números divulgados pelo mesmo órgão, é possível a constatação de significativo fator prejudicial nas relações empregatícias.

As informações do segundo trimestre de 2021 ainda assustam. Segundo o levantamento feito, tendo informações com base na PNAD Contínua, a taxa de desemprego no país se divide em: apenas 87.791 mil pessoas (IBGE,2021) se encontram ocupadas atualmente. No montante total da pesquisa, 35.277 mil pessoas ainda não atingiram a idade hábil para trabalhar. Ainda, 74.914 mil pessoas (IBGE,2021) estão fora da força de trabalho, ou não se encontram aptas para exercê-lo. Do total pesquisado, 14.444 mil pessoas (IBGE,2021) se encontram desocupadas e sem o animus de procurar algum trabalho.

O reflexo de tal catástrofe incide diretamente no comércio, que é a maior fonte geradora de empregos no país. Afetando o coração do mercado laboral do Brasil, e com a iminente redução do contingente de empregados e consumidores, a tendência é necessidade começar a diminuir gradativamente. Tal resultado culmina nas taxas ainda maiores de desemprego.

A questão pretendida no presente trabalho é a dificuldade que a pandemia acarretou para o mercado de trabalho brasileiro. Mais especificamente, em relação as pessoas com deficiência, que em momento posterior já não tinham tanta incidência na área laboral, e em virtude da pandemia tiveram este coeficiente, outrora baixo, ainda mais prejudicado, restando comprovado o impacto direto para as PcD.

4.2.1 Os reflexos diretos do atual cenário pandêmico na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu as pessoas com deficiência como pertencentes do grupo de risco para COVID 19, apresentando inúmeras restrições relacionadas à prevenção, assistência e proteção social, para que esta coletividade seja resguardada em sua totalidade, haja vista certa vulnerabilidade que podem eventualmente apresentar.

Portanto, em detrimento da pandemia, podem ser consideradas vulneráveis no atual sistema vivenciado mundialmente. Naturalmente se instalaram barreiras sociais e ambientais, fazendo com que esta coletividade tenha que se retrair para evitar maiores problemas de saúde, tendo em vista condições já existentes e ocultas.

É necessário destacar que as pessoas com deficiência devem ter resguardados os direitos inerentes a elas, conquistados em um momento retrógrado não muito distante, onde no século passado, ocorreram inúmeros movimentos que pugnavam pela concessão de oportunidades, proteção aos direitos humanos, autonomia e ideologia igualitária.

Destarte a esta elucidação, segundo previsão expressa da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é direito de todos terem acesso à saúde e dever do Estado proporcioná-la, in verbis:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

Aliado a questão da saúde, a pandemia acirrou as relações econômicas e dirimiu os mecanismos que envolviam a proteção social que abarcavam as pessoas com deficiência, revelando o motivo da instabilidade e vulnerabilidade serem ainda maiores para as PcD. Diante de situação de necessidades deste grupo presente na sociedade, a fragilidade destes se viu cada vez mais iminente,

vivenciando a carência e pugnando por melhores medidas que resguardem os direitos existentes, principalmente no âmbito trabalhista. (SALDANHA, 2021).

Ademais, não obstante os impactos relacionados à saúde, que já demonstra significativo fator para a diminuição de oportunidades de trabalho, os fatores socioeconômicos se demonstram como óbice a autonomia buscada pelas pessoas com deficiência.

Segundo a FEAC, organização que tem objetivo de contribuir com a criação de uma sociedade mais igualitárias em todos os âmbitos, por meio de seu representante, pode-se concluir que:

Os dados mostram as fragilidades na inclusão: no estado de São Paulo, em dezembro de 2020, o saldo de pessoas com deficiência demitidas foi quase duas vezes maior que o saldo de pessoas sem deficiência, segundo a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. No primeiro quadrimestre de 2021, os indicadores foram piores: o saldo de admissão de pessoas com deficiência foi quase 145 vezes menor que o de trabalhadores sem deficiência. (<https://www.feac.org.br/pandemia-impactou-de-varias-maneyras-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>)

Sendo assim, fica evidente que o número de trabalhadores com deficiência teve uma queda em virtude da pandemia.

Aliado a esta constatação, em virtude da pandemia da Covid 19, é instaurada determinada carência quando o assunto envolve os trabalhadores, principalmente os que acometem algum tipo de deficiência, sendo estes dignos de tratamento perfeitamente legais e condizentes com preceitos inerentes presentes na Constituição da República Federativa no Brasil.

Portanto, a instante crise no âmbito trabalhista instaurada pela pandemia, necessita de certa organização na forma laboral, nos espaços das empresas, tendo em vista a especialidade na qual as pessoas com deficiência devem ser tratadas (PANDINI, DOS SANTOS, 2020).

Todavia, Verônica Reichenberger salienta que:

“Apesar de não haver consenso sobre sua maior vulnerabilidade ao vírus, somente por terem alguma deficiência, uma parte considerável desse grupo de pessoas é reconhecida pelo risco relevante para o desenvolvimento da forma mais grave da COVID-19, seja pelas comorbidades presentes entre elas, seja pelas peculiaridades de sua

rotina de vida, como a necessidade da presença de um cuidador e os impactos da doença sobre suas estruturas de apoio – família, amigos e serviços a que costumam recorrer”. (REICHENBERGER, 2020; DOS SANTOS ALBUQUERQUE e OLIVEIRA, 2020).

Estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa apontam números preocupantes em torno do território brasileiro. Em virtude de pandemia, pode-se afirmar que no âmbito trabalhista a queda foi tão grande que seria comparada à queda do Muro de Berlim em 9 de novembro de 1989, momento histórico no qual foi caracterizado pelo desmoronamento da cerca de concreto que dividia a Alemanha Oriental da Alemanha Ocidental e iminente término da Guerra Fria. (SILVA, 2021).

O número de trabalhadores que, em virtude da pandemia, foram desocupados ao longo dos estados da federação é horripilo. A pesquisa realizada em novembro de 2020 elucida que no estado mais afetado, Maranhão/MA, mais de 21,7% (IBGE, 2020) da população deixaram de exercer seus cargos, sendo forçados a entrar para estatística de desemprego ao longo do país e sem expectativa de melhora. Fazendo alusão ao Espírito Santo, o estado teve 13% (IBGE, 2020) de trabalhadores afetados em meio à pandemia.

No período compreendido entre 20/09 e 26/09 de 2020, mais de 15,3 milhões de pessoas (IBGE,2020) não procuraram emprego por conta da pandemia ou devido a falta de trabalho na localidade. Sendo assim, emite o demonstrativo que a Covid 19 desbancou as oportunidades de trabalho.

O IBGE ainda informa em seu site que houve certas ocupações e categorias de emprego nas quais se destacaram em virtude do vírus, mesmo que de forma microscópica. Dos cargos que mais cresceram em tempos pandêmicos são os exercidos por conta própria e os que se mantiveram de carteira assinada. (IBGE,2020).

Outrora mencionado nesta dissertação, as pessoas com deficiência, em sua maioria, exercem atividades consideradas básicas, que não exploram efetivamente algum talento que venham a possuir. Isso culmina no fato de que a atividade profissional que possa vir a ser exercida fique ainda mais desigual em relação aos cargos anteriormente buscados. Sendo assim, mesmo com a

criação de algumas vagas e crescimento em cargos básicos ou por conta própria, o trabalhador com deficiência não estaria em primeiro lugar no momento da contratação.

Se antes, a árdua missão de conseguir um emprego já era iminente, após a pandemia ela se tornaria obrigatória. Somando ao fator do preconceito ainda existente, a pessoa com deficiência seria cada vez menos mencionada na hora da entrevista ou quando se candidatar a determinada vaga, restando demonstrada a negligência por parte do mercado de trabalho, após sofrer o revés pandêmico.

A destarte desta informação, as pessoas com deficiência carecem de oportunidade e estrutura para que possam conseguir algum labor. Ao passo que as empresas já não tinham "portas abertas" para este grupo específico, a realidade passou a ser ainda mais ríspida a partido momento em que tiveram a locomoção cerceada, tendo em vista que a busca por trabalho presencialmente foi interrompida de forma forçada para fins de saúde e necessária diminuição da contaminação do vírus.

Os números encontrados pelo IBGE ficam ainda piores quando se trata de pessoas ocupadas, mas que foram afastadas e deixaram de receber remuneração. Mais de 879 mil trabalhadores (IBGE,2020) foram afastados e que deixaram de receber a remuneração anterior percebida. A fragilidade na qual se demonstra o mercado de trabalho afeta a coletividade como parte integrante e fundamental da sociedade.

A escassez trabalhista na qual o país se encontra resvala em todos os setores da federação e no mais diversos grupos presentes nela. Outrora negligenciados, não há concreta garantia de que os trabalhadores com deficiência foram mantidos em seus respectivos cargos, partindo do pressuposto que seria mais vantajoso para a empresa não contar com estes empregados em virtude de uma série de requisitos legais que devem ser mantidos e fiscalizados. Ainda, a empresa que se obrigou a diminuir seu quadro de funcionários e passou a não possuir mais o contingente mínimo de 100 trabalhadores, já não esta mais constrangida a seguir as disposições legais do artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991.

Sendo assim, as pessoas com deficiência, que tem poucos casos de inserção no mercado de trabalho, fica ainda mais prejudicada.

Mesmo que o cenário laboral se demonstre conturbado, avultosas medidas provisórias e leis foram inseridas para fins de seguridade no que concerne a atividade empregatícia para ambos os trabalhadores, inclusive os que possuem algum tipo de deficiência. Este avanço é referente a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, onde a presente disposição institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. (BRASIL, 2020).

A lei mencionada supra é de suma importância quando se trata aos trabalhadores que foram afetados por conta da pandemia instalada pela abrupta proliferação do coronavírus. Portanto, se demonstra como alicerce primordial em tempos de calamidade pública decretada, para que o trabalhador, sendo na maioria das vezes a parte hipossuficiente, suporte a menor demanda, sem correr o risco de ser mais um empregado demitido.

Ao longo de sua redação, no capítulo III, presente as disposições finais, importante destacar o inciso V, concernente as pessoas com deficiência:

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ficarão reduzidos pela metade;

V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

Esta disposição legal assegura que o trabalhador com deficiência não seja dispensado sem justa causa. Concretizada a estabilidade durante o período de calamidade pública, enquanto perdurar o cenário pandêmico, permite que as pessoas que possuem certa inóipia possam estar com o labor mantido, tendo em vista a importância deste em meio à inserção das pessoas com deficiência na sociedade.

O que se pretende demonstrar é que o número de pessoas inseridas no mercado de trabalho já apresentava certo estado de calamidade em tempo anterior à pandemia. Com a ascensão desta, a velocidade com que os percentuais de desemprego aumentaram foi algo extraordinário. Ao longo do presente trabalho foi destacado que as pessoas com deficiência possuíam inúmeras dificuldades e empecilhos na hora de serem contratados para exercer a atividade laboral. Com as opções se demonstrando escassas, a raridade das oportunidades se tornou cada vez mais presente, fazendo com que a realidade igualitária se altere e volte a ser como anteriormente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos dias atuais as pessoas com deficiência são detentoras de inúmeros direitos e deveres perante a sociedade, demonstrando evidente avanço com relação ao tratamento recebido em momento anterior da história.

Isso se dá através da ascensão no número de pessoas que detém algum tipo de inópia relacionado aos demais. Tal crescimento revela a necessidade de urgente inserção dessas pessoas, para fins igualitários que a lei se refere.

Os direitos pretendidos pela série de minorias que travam batalhas até os dias de hoje, resulta em mais acesso à ideologia de uma sociedade mais justa em todas as suas relações.

Mesmo que os movimentos protestantes no início do século com o intuito de melhorias tenham sido revolucionários, ainda restam direitos a serem conquistados. Com o auxílio da redação constitucional, a batalha travada contra as adversidades se torna mais branda. O problema se encontra quando a redação legal é deixada de lado, enfatizando a discrepância social atualmente vivenciada pelas minorias.

Ainda que as maiorias das leis criadas não sejam tão efetivas para o seu propósito, é importantes destacar que na ausência das mesmas, não teria possibilidade de ingresso em qualquer ramo da sociedade, ramificando ainda mais o preconceito existente até hoje.

Com o advento superveniente da pandemia, o mercado de trabalho sofre uma alteração desastrosa, na qual afeta o mundo inteiro. Este revés, outrora inevitável, cerceia alguns direitos considerados de suma importância para qualquer pessoa. Ao longo da presente monografia, é possível constatar que as pessoas com deficiência já não tinham tanto espaço quando o assunto é a inserção de fato na sociedade e no mercado de trabalho. Com a escassez de oportunidades, o cenário se torna ainda mais árduo.

Mesmo com maiores impulsos legais com objetivo de assegurar os direitos dos trabalhadores, alguns ficariam desfalcados. Estes, tido como minorias, se destacam na hora de ingressar no mercado de trabalho.

Em tempos atuais onde o preconceito e a negligência por parte da fiscalização são barreiras relevantes para a concretização do texto da Carta Magna, far-se-á necessária a INCLUSÃO de fato dentro do âmbito social, tendo em vista que gozam de plenos direitos.

A partir do presente trabalho de conclusão de curso é possível concluir que a melhor chance de ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é através da educação, onde por meio desta a vitrine de empregadores seria elevada no momento de escolha para concretizar a relação empregatícia. Entretanto, a inserção de pessoas com deficiência em instituições de ensino tem caído cada vez mais, conforme demonstrado em pesquisa feita pelo IBGE.

Ainda, a especialização em determinadas áreas fornece maior oportunidade de fazer parte de alguma empresa. Estas, prezando pela competência, poderiam virar as atenções para os mais capacitados, ainda que possuidores de algum tipo de deficiência, tendo em vista que podem se destacar em áreas específicas do mercado de trabalho.

Em meio a enfrentamento de período caracterizado pela crise mundial, far-se-á necessária, de forma primordial, voltar às atenções para as minorias, que nem sempre tinham seus direitos resguardados. A presença cada vez mais constante de pessoas com deficiência necessita de mais evidência quando o assunto é o cenário nacional. Ainda, através de meios de comunicação evidenciar como as relações sociais e empregatícias das pessoas com deficiência estão sendo tratadas durante a pandemia, com o objetivo de demonstrar que a dificuldade se acentua após a pandemia da Covid 19.

Nesse sentido, em tempos atuais é necessária a menção de Sebastião Bastos Travassos, que diz: “A maior deficiência não esta no corpo do deficiente físico, mas, na alma do preconceituoso”. Enquanto o preconceito e aversão persistir, as

chances das pessoas com deficiência serão minadas de forma constante no dia a dia.

Sendo assim, as minorias ainda pugnam pela concessão de igualdade em meio à sociedade, para que a inclusão seja efetivada em todos os ramos nos quais pertençam, principalmente quando se tratar de inserção no mercado de trabalho, mesmo que se instale outro momento conturbado ou anormal como o vivenciado hodiernamente.

6 REFERÊNCIAS

A lei dos Americanos com Deficiência: milhões de pessoas beneficiadas. **Mais Autonomia**, 06 de maio de 2019. Disponível em: <<https://maisautonomia.com.br/2019/05/06/a-lei-dos-americanos-com-deficiencia-milhoes-de-pessoas-beneficiadas/>>. Acesso em: 21 de outubro de 2021.

A Lei dos Americanos com Deficiência 25 anos depois: milhões de pessoas beneficiadas. Share America, 23 de julho de 2015. Disponível em: <<https://share.america.gov/pt-br/abrindo-as-portas-para-as-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

BASTOS, *Curso de Direito Administrativo*, 5ª edição, São Paulo: Saraiva, 2001.

BERTOLUCCI JR, Luiz; FAGUNDES, Ruth Gabriela Marques. Montanha acima: a difícil escalada das pessoas com deficiência na busca pelo trabalho formal e decente. *TRABALHO DO FUTURO OU FUTURO DO TRABALHO?* p. 30, 2021.

BRASIL, Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2021.

BRASIL, Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei de inclusão).

BRASIL, Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2021.

BRASIL, Nota Técnica nº 01/2018 de 31 de Julho de 2018, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística que dispõe sobre a releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo 2010 à luz das recomendações do Grupo Washington, 2018.

BRASIL, Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional da Justiça regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

CARMO, Jacqueline. Obstáculos da inclusão: PcD no mercado de trabalho. **C&S Notícias**, 7 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 30 de setembro.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CCR. Inclusão profissional traz motivação e desafios para as pessoas com deficiência. **G1**, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/especial-publicitario/em-movimento/ccr/noticia/inclusao-profissional-traz-motivacao-e-desafios-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>>. Acesso em: 28 de outubro de 2021.

FREITAS, Meirelen; TENÓRIO, Robinson. Equidade e as pessoas com deficiência no ensino superior. **Equidade**, 2015 Disponível em: <<http://www.equidade.faced.ufba.br/equidade-e-pessoas-com-deficiencia-no-ensino-superior>>. Acesso em: 21 de junho de 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com Deficiência e sua relação histórica com a humanidade*. **Ampid**, 2007. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php>. Acesso em: 27 de outubro de 2021.

IBGE. Comissão Nacional de Classificação. **IBGE**, 2021. Disponível em: <<https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 12 de setembro de 2021.

IBGE, Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 25 de setembro de 2021.

JUSBRASIL, **Direito Civil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/26413200/direito-civil>>. Acesso em: 31 de ago. 2021.

JUSBRASIL, **Lógica Jurídica e as piores Formas de Trabalho às luz da OIT**. Disponível em: <https://willgo.jusbrasil.com.br/artigos/488601610/logica-na-ciencia-juridica-e-as-piores-formas-de-trabalho?ref=topic_feed>. Acesso em: 31 de ago. 2021.

JUSBRASIL, **Direito Privado**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/291786/direito-privado>>. Acesso em: 31 de ago. 2021.

JUSBRASIL, **Direito Privado**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/291786/direito-privado>>. Acesso em: 31 de ago. 2021.

JUSBRASIL, **Direito Público**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/26413234/direito-publico>>. Acesso em: 31 de ago. 2021.

LAPYDA, Ilan François Chesnais. Finance capital today: corporations and banks in the lasting global slump. Boston, Brill Academic Pub., 2016. 310 pp.11.

Linha do Tempo: primeiro caso de Covid-19 no mundo um ano. CDL Florianópolis, Florianópolis, 2020. Disponível em: <<https://www.cdlflorianopolis.org.br/COVID-19-noticia/linha-do-tempo-primeiro-caso-de-covid-19-no-mundo-completa-um-ano-7205>>. Acesso em: 5 de novembro de 2021.

MELO, Iran. Avanços na lei brasileira de inclusão. **Hoje em dia**, 2017. Disponível em: <<https://www.hojeemdia.com.br/opini%C3%A3o/colunas/irlan-melo-1.540331/avan%C3%A7os-na-lei-brasileira-de-inclus%C3%A3o-1.561275>>. Acesso em: 28 de outubro de 2021.

MENDES, Felipe. Brasil elimina mais de 23 mil empregos formais para deficientes em 2020. **Revista Veja**, 21 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/brasil-elimina-mais-de-23-mil-empregos-formais-para-deficientes-em-2020/>>. Acesso em: 1 de outubro de 2021.

Multa para Empresas que não contratam deficientes na Cota. Deficiente online, 17 de dezembro de 2020. Disponível em:

<https://www.deficienteonline.com.br/multa-para-empresas-que-nao-contratam-deficientes-na-cota_news_294.html>. Acesso em: 18 de setembro de 2021.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Revolução Industrial. Disponível em:

<<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso 17 de outubro de 2021.

PANDINI, Lunara Stollmeier; DOS SANTOS PEREIRA, Eliana. O TELETRABALHO NO CONTEXTO DE PANDEMIA DE COVID-19: A PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO E MPU. Caderno De Administração, v. 28, n. 2, p. 55-81, 2020).

POSSATI, Caio. Lei de Cotas para PcD faz 30 anos com quase 50% de vagas vazias. **Estadão**, São Paulo, 27 de agosto de 2021. Disponível em:

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,lei-de-cotas-para-pcd-faz-30-anos-com-quase-50-de-vagas-vazias,70003822393>>. Acesso em: 28 de outubro de 2021.

Reichenberger, Veronika et al. O desafio da inclusão de pessoas com deficiência na estratégia de enfrentamento à pandemia de COVID-19 no Brasil.

Epidemiologia e Serviços de Saúde, 2020, v. 29, n. 5, e2020770. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000500023>>. Acesso em 28 de outubro de 2021.

VERDELIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. Agência Brasil, 26 de outubro de 2017. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>. Acesso em: 23 de outubro de 2021.

SALDANHA, Jorge Henrique Santos et al. Pessoas com deficiência na pandemia da COVID-19: garantia de direitos fundamentais e equidade no cuidado.

Cadernos de Saúde Pública [online]. 2021, v. 37, n. 9. Disponível em:

<<https://doi.org/10.1590/0102-311X00291720>>. Acesso em: 21 de outubro 2021.

SILVA, Daniel Neves. Queda do Muro de Berlim; **Brasil Escola**. Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/queda-muro-berlim.htm>>. Acesso em: 29 de outubro de 2021.

SILVA, Otto Marques da. A Epopéia Ignorada : A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo : CEDAS, 1986.

Tempo Social. 2018, v. 30, pp. 331-342. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.137236>>. Acesso em: 3 de novembro de 2021.

Tribunal Regional Eleitoral- MA, Acessibilidade. Disponível em: <<https://www.tre-ma.jus.br/o-tre/acessibilidade>>. Acesso em: 18 de outubro de 2021.

VIEGAS, Anderson. Cresce o acesso da pessoa com deficiência ao ensino superior no país. **G1**, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2016/06/cresce-o-acesso-da-pessoa-com-deficiencia-ao-ensino-superior-no-pais.html>>. Acesso em: 7 de setembro de 2021.

World Health Organization - **WHO**. Guidance note on disability and emergency risk management for health, Geneva: World Health Organization; 2013.

Disponível em:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/90369/9789241506243_eng.pdf;jsessionid=7CDDABBCD82BEA84BE53058DCF153ED0?sequence=1>. Acesso em: 06 de outubro de 2021.