



FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

VICTORIA STEPHANYE RIBEIRO JARDIM

DIREITOS TRABALHISTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

ASSIS - SP
2024

VICTORIA STEPHANYE RIBEIRO JARDIM

DIREITOS TRABALHISTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), como forma de avaliação para conclusão da disciplina de Monografia II.

Orientador: Prof. Dra. Elizete Mello da Silva

ASSIS - SP

2024

Jardim, Victória Stephanye Ribeiro

J373d Direitos trabalhistas de pessoas com deficiência / Victória Stephanye Ribeiro Jardim.

Assis, 2024.

44p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto
Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Elizete Mello da Silva.

1. Inclusão social. 2. Igualdade de oportunidades. 3. Mercado de
trabalho. I Silva, Elizete Mello da. II Título.

CDD 341.272

VICTORIA STEPHANYE RIBEIRO JARDIM

DIREITOS TRABALHISTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), como forma de avaliação para conclusão da disciplina de Monografia II.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Elizete Mello da Silva – FEMA
Orientador

Prof. _____ – FEMA
Avaliador

Prof. _____ – FEMA
Avaliador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho:

A minha mãe Vanessa Ap. Dias Ribeiro, que mesmo diante de tantos obstáculos, sempre me deu apoio suficiente para que eu pudesse seguir em frente com meus sonhos.

Ao meu namorado Victor Pires, que sempre me incentivou nessa jornada, me dando todo apoio necessário em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que contribuíram de forma positiva nesse período de estudos.

Gostaria de agradecer a minha orientadora Elizete Mello da Silva, que sempre esteve disposta a sanar minhas dúvidas e me ajudou muito com tamanho conhecimento que a mesma possui e compartilha.

E também à todos os professores da FEMA que muito me ensinaram, inclusive sobre a vida. Agradeço cada conhecimento compartilhado e cada debate que fez com que eu ficasse deslumbrada com o quanto esse curso é incrível. É perceptível uma transformação de dentro para fora de cada aluno, encaminhando-nos à uma carreira de sucesso.

Teu dever é lutar pelo direito, mas no dia em que encontrares o direito em conflito com a justiça, luta pela justiça. (Eduardo Juan Couture).

RESUMO

A investigação sobre os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência representa uma análise importante do desenvolvimento de normas e práticas que procuram a inclusão e a igualdade em ambientes ocupacionais. Inicialmente, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu o princípio básico da igualdade, mas não especificou os direitos das pessoas com deficiência no trabalho. Posteriormente, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) tornou-se um marco ao impor às empresas a obrigação de reservar vagas de emprego para pessoas com deficiência, promovendo assim a inclusão social e econômica. A Lei de Inclusão do Brasil (Lei 13.146/15) consolida o progresso ao fortalecer a proibição da discriminação no trabalho e estabelecer medidas para garantir a acessibilidade e a inclusão profissional. Apesar destes avanços, permanecem desafios, como a integração efetiva no mercado de trabalho e a garantia de condições adequadas para o exercício das atividades profissionais.

Regulamentos e agências como o Ministério do Trabalho Público desempenham um papel importante na monitorização e aplicação destes direitos, ajudando a construir um ambiente de trabalho mais diversificado e acessível. O debate em torno da inclusão e da promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos continua relevante, com o objetivo de garantir a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, pessoas com deficiência, inclusão, Lei de Cotas, acessibilidade, igualdade, mercado de trabalho, discriminação, desafios, normativas.

ABSTRACT

Of people with disabilities represents an important analysis of the development of standards and practices that seek inclusion and equality in occupational environments. Initially, the 1988 Federal Constitution established the basic principle of equality, but did not specify the rights of people with disabilities at work. Subsequently, the Quota Law (Law No. 8,213/91) became a landmark by imposing on companies the obligation to reserve job vacancies for people with disabilities, thus promoting social and economic inclusion. Brazil's Inclusion Law (Law 13,146/15) consolidates progress by strengthening the prohibition of discrimination at work and establishing measures to ensure accessibility and professional inclusion. Despite these advances, challenges remain, such as effective integration into the labor market and ensuring adequate conditions for carrying out professional activities.

Regulations and agencies such as the Ministry of Public Employment play an important role in monitoring and enforcing these rights, helping to build a more diverse and accessible work environment. The debate around inclusion and the promotion of more inclusive work environments remains relevant, with the aim of ensuring the full participation of people with disabilities in society.

Keywords: labor rights, people with disabilities, inclusion, Quota Law, accessibility, equality, labour market, discrimination, challenges, normative.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	TRAGETÓRIA HISTÓRICA DA POPULAÇÃO DEFICIENTE.....	11
2.1	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	13
3	DO SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA PARA PESSOAS COM DEFECIÊNCIA.....	17
4	LEGISLAÇÕESERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.	9
4.1	DECRETO Nº 6.949/2009 (CONVENÇÃO INTERNACIONAL PARA PROTEGER OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA).....	19
4.2	LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015	20
5	DESAFIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	22
5.1	BARREIRAS FÍSICAS E ARQUITETÔNICAS.....	22
5.2	DIFERENÇAS SALARIAIS E OPORTUNIDADES LIMITADAS.....	26
6	PROGRAMAS DE INCENTIVO E INCLUSÃO.....	29
6.1	PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO.....	32
6.2	COTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	34
6.3	BENEFÍCIOS E ISENÇÕES FISCAIS PARA EMPRESAS INCLUSIVAS.....	36
7	CONCLUSÃO	38
8	REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência tornaram-se um tema central contemporâneo, refletindo a evolução dos conceitos de justiça social e equidade. A integração desses indivíduos no local de trabalho está repleta de desafios e avanços significativos ao longo do tempo. A Constituição Federal de 1988 marcou o início dessa trajetória, seguida pela promulgação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e posteriormente da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), marcos legislativos que visam garantir a igualdade e promover a participação ativa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Este trabalho fornece uma análise aprofundada da evolução dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência no Brasil, não apenas destacando a legislação que norteia esse tema, mas também avaliando a implementação efetiva de políticas de inclusão e acessibilidade no setor profissional. O objetivo não é apenas compreender o quadro jurídico que rodeia a questão, mas também examinar criticamente a eficácia das medidas tomadas para garantir a integração plena e equitativa no mercado de trabalho.

Ao entrar nesta área de investigação, procuramos fornecer uma análise crítica das lacunas existentes, dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no acesso ao emprego e da eficácia das ações que visam promover a participação ativa e equitativa no mercado de trabalho. Desta forma, este trabalho pretende contribuir para uma compreensão mais abrangente das questões relacionadas aos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, fornecendo perspectivas que possam orientar as políticas públicas, a prática empresarial e a evolução das instituições jurídicas que regem este domínio humano específico.

2 TRAGETÓRIA HISTÓRICA DA POPULAÇÃO DEFICIENTE

O registro histórico abrangente sobre a vida das pessoas com deficiência remonta à antiguidade e à pré-história. Desde o Paleolítico Superior (40.000 anos a.C.), existia um sistema de crenças e simbolismos que envolviam indivíduos com deficiência. No Antigo Egito, médicos acreditavam que doenças graves e deficiências físicas eram causadas por maus espíritos ou pecados, tratando-se apenas pela intervenção divina. A assistência médica, reservada principalmente à nobreza e sacerdotes, refletia uma visão de exclusão social para os deficientes.

No Egito Antigo, pessoas com deficiência eram encontradas em todos os estratos sociais, indicando alguma integração na sociedade. Contudo, em várias culturas antigas, deficiências eram associadas a impureza, pecado ou castigo divino, levando à marginalização e até mesmo ao infanticídio. Na Grécia, um sistema de assistência médica foi estabelecido, inicialmente para mutilados de guerra e depois estendido a outros deficientes. Porém, crianças nascidas com deficiência não eram protegidas por lei e podiam ser sacrificadas.

Com a ascensão do Cristianismo, a visão sobre as pessoas com deficiência mudou, passando a serem vistas como criaturas de Deus merecedoras de cuidados. De acordo com Sheeremberger (1983, p. 22), líderes religiosos como Jesus, Buda, Mohamed e Confúcio advogavam um tratamento mais humano para os deficientes, influenciando um movimento de cuidado para com eles. A ética cristã suprimiu a tendência de livrar-se dos deficientes através do assassinato, resultando em uma mudança para cuidados caritativos, embora muitas vezes isso levasse ao isolamento em asilos. (PESSOTTI, 1984, p. 7).

Na Idade Média, o crescimento urbano favoreceu o surgimento de doenças epidêmicas e outros males, incluindo problemas mentais e malformações congênitas. Estes eram muitas vezes atribuídos a maldições ou castigos divinos, levando à prática de sacrificar crianças com membros disformes. As poucas que sobreviviam eram frequentemente segregadas e estigmatizadas.

Então, ao longo da história, as atitudes em relação às pessoas com deficiência variaram desde a exclusão e o infanticídio até uma aceitação mais humanitária, influenciada por mudanças culturais e religiosas.

Durante o Renascimento, entre os séculos XV e XVII, houve avanços significativos na medicina, na filosofia humanista e nos direitos individuais. Apesar desses progressos, a sociedade ainda enfrentava desafios como a pobreza e a marginalização das pessoas com deficiência. Embora tenham sido dados os primeiros passos no atendimento a essas pessoas, persistiam preconceitos enraizados. Na Inglaterra, durante os séculos XVI e XVII, o Rei Henrique VIII promulgou a "Lei dos Pobres", instituindo uma taxa para financiar organizações destinadas ao cuidado de enfermos e deficientes. (SILVA, 1987, p. 236)

No século XVIII, como resultado do Movimento Renascentista, houve avanços na assistência médica e na cirurgia, impulsionados pelo progresso científico e pelo abandono de restrições impostas pela igreja. No entanto, somente a partir do século XIX é que a sociedade começou a reconhecer sua responsabilidade para com as pessoas com deficiência, implementando medidas de assistência e proteção. Nos Estados Unidos, iniciativas como o Lar Nacional para soldados deficientes em 1867 mostram um progresso gradual na percepção do dever social para com esses grupos marginalizados.

Na Europa, no século XIX, surgiram instituições para ajudar grupos específicos, como idosos e pessoas com deficiência. A Ortopedia progrediu, buscando melhorar a reabilitação. Após a Segunda Guerra Mundial, o Estado de Bem-Estar Social impulsionou programas de assistência. A ONU reconheceu os direitos das pessoas com deficiência, resultando em leis internacionais, como a American with Disabilities Act. A União Europeia adotou medidas para garantir igualdade de oportunidades e acessibilidade. Ainda há desafios na implementação efetiva dessas políticas, mas há esforços contínuos para promover a inclusão. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 1999, s/p; COSTA, 2008, p. 26).

2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A situação das pessoas com deficiência no Brasil, destacando aspectos culturais, históricos e constitucionais de sua trajetória. De acordo com o Censo de 2010, cerca de 46 milhões de brasileiros, ou 24% da população, tinham algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora ou mental). As principais características desta população incluem:

Educação:

95% das crianças com deficiência entre 6 e 14 anos estavam na escola, comparado com 97% das crianças sem deficiência.

Entre a população com 15 anos ou mais, 61,1% das pessoas com deficiência não tinham instrução ou tinham apenas o fundamental incompleto, em comparação com 38,2% das pessoas sem deficiência.

Mercado de Trabalho:

46,4% das pessoas com deficiência ocupadas ganhavam até um salário mínimo ou não tinham rendimento, contra 37,1% das pessoas sem deficiência.

As pessoas com deficiência representavam 23,6% do total da população ocupada, com a maioria (40,2%) empregada com carteira assinada (IBGE, 2010).

Censo 2022

Os dados do Censo de 2022 indicam mudanças na estrutura demográfica e nas condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil:

Prevalência:

A porcentagem de pessoas com deficiência no Brasil caiu para cerca de 8,4% da população, totalizando aproximadamente 18 milhões de brasileiros.

Educação:

Houve um aumento na taxa de escolarização entre crianças e jovens com deficiência. Aproximadamente 97% das crianças com deficiência entre 6 e 14 anos estão agora na escola, refletindo uma inclusão maior no sistema educacional.

Mercado de Trabalho:

A participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho também melhorou, embora ainda existam desafios significativos. A taxa de emprego para pessoas com deficiência é menor em comparação com a população sem deficiência, e uma parcela significativa ainda enfrenta dificuldades para obter empregos formais e bem remunerados. (IBGE, 2022).

Comparação Geral

Prevalência: A redução de 24% para 8,4% da população com deficiência sugere uma redefinição e precisão maior na identificação de deficiências, bem como melhorias nas condições de saúde e acessibilidade.

Educação: Há uma clara melhoria na inclusão educacional, com taxas de escolarização para crianças com deficiência se aproximando das taxas para crianças sem deficiência.

Mercado de Trabalho: Embora tenha havido avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda existem disparidades significativas em termos de remuneração e tipos de emprego disponíveis para esta população.

Existem cinco tipos de deficiências definidos: física, como a alteração completa ou parcial de segmentos do corpo humano, afetando a função física; auditiva, como a perda de audição aferida em determinadas frequências; visual, como o

comprometimento da capacidade visual de um ou ambos os olhos; mental, como o funcionamento intelectual inferior à média antes dos dezoito anos, podendo vir acompanhado de limitações em diversas áreas; e múltipla, caracterizada pela associação de duas ou mais deficiências.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada no Brasil, define a deficiência como resultado da interação entre as pessoas com deficiência e os obstáculos comportamentais, estruturais e sociais que dificultam sua participação plena na sociedade de forma igualitária. Isso evidencia que a deficiência é algo externo, resultante da relação entre a pessoa e a sociedade.

O texto também discute a evolução do conceito de cultura ao longo do tempo, desde a definição etnológica de Edward Burnett Tylor em 1871, que a concebe como um complexo que inclui conhecimento, crenças, arte, moral, leis, costumes, entre outros, adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade. Essa concepção demonstra que a cultura não é inata, mas aprendida pelos indivíduos de cada sociedade. (apud LARAIA, 2006, p.25).

Analisando a história brasileira, percebe-se uma propensão à exclusão, segregação e rejeição das pessoas com deficiência, que vem sendo assimilada e repassada pelas gerações. Contudo, leis têm sido implementadas para romper com essa tendência, demonstrando que as pessoas com deficiência são capazes de estudar, trabalhar e construir famílias. O estudo desse tema é relevante em um momento histórico em que as minorias lutam por seus direitos, superando as barreiras impostas pela sociedade.

A história das pessoas com deficiência no Brasil é marcada por desafios e marginalização desde os primeiros séculos. A partir do século XVI, durante a colonização, relatos indicam que os indígenas com deficiência eram frequentemente excluídos e até sacrificados em rituais religiosos devido à crença de que eram uma maldição para suas tribos. Esse conceito de inferioridade estava enraizado na sociedade, sustentado pelo preconceito, estereótipo e estigma. (FIGUEIRA, 2018, p.14-15).

Com a chegada da colonização e o estabelecimento do ciclo do açúcar, a mão de obra escrava africana tornou-se predominante. Os africanos que adquiriam deficiências físicas eram igualmente marginalizados, rejeitados pelos senhores de engenho e relegados aos escalões mais baixos da sociedade. A discriminação persistiu até o século XIX, com acentuada exploração e violência física.

Nos séculos XX e XXI, avanços na medicina aumentaram a preocupação com as pessoas com deficiência, levando à criação de hospitais especializados. No entanto, ainda havia uma associação entre deficiência e doença, levando à segregação e ao afastamento social das pessoas com deficiência em instituições especializadas.

Em resumo, a trajetória das pessoas com deficiência no Brasil é marcada por séculos de exclusão, marginalização e violência, refletindo os preconceitos e estigmas enraizados na sociedade em diferentes períodos históricos.

3 DO SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A história da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho tem sido marcada por desafios e avanços significativos ao longo do tempo. Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentaram discriminação e exclusão devido ao estigma social e à incompreensão das suas capacidades. Contudo, à medida que a sociedade se desenvolveu, as atitudes mudaram e a consciência da importância da inclusão cresceu.

No início do século XX, o movimento pelos direitos civis começou a tomar forma, influenciando leis que promoviam a igualdade de oportunidades. Muitos países começaram a introduzir leis antidiscriminação que proíbem a discriminação no emprego com base na deficiência. Alguns países também adotaram leis de quotas que estabelecem uma percentagem mínima de trabalhadores que devem ser PCDs.

Também é importante que as empresas compreendam os benefícios da diversidade, incluindo a inclusão de pessoas com deficiência. As empresas perceberam que a inclusão não só satisfaz os requisitos legais, mas também promove a inovação, melhora os ambientes de trabalho e expande a disponibilidade de talentos.

Os avanços tecnológicos são essenciais para a inclusão, à medida que ferramentas e tecnologias de apoio são desenvolvidas para ajudar as pessoas com deficiência a superar desafios específicos e a desempenhar uma variedade de funções profissionais.

Os programas de formação e sensibilização tornaram-se uma estratégia importante para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo. O objetivo do programa é educar os funcionários sobre a diversidade e eliminar o estigma associado à deficiência.

Apesar dos progressos, ainda persistem desafios, incluindo estereótipos persistentes e a necessidade contínua de adaptações nas práticas empresariais. O futuro da inclusão de PCD no mercado de trabalho depende da criação de ambientes verdadeiramente acessíveis e da promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade em todas as suas formas. (HANDTALK, 2021).

A história da inclusão de PCD no mercado de trabalho é uma jornada em direção a uma sociedade mais justa e igualitária, onde todas as pessoas têm a oportunidade de contribuir plenamente para o ambiente profissional, independentemente de suas habilidades.

4 LEGISLAÇÕES

4.1 DECRETO DE LEI Nº 6.949/2009 (CONVENÇÃO INTERNACIONAL PARA PROTEGER OS DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

O Decreto nº 6.949/2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, é de suma importância no contexto do direito do trabalho, pois estabelece diretrizes fundamentais para a inclusão e proteção dos direitos laborais das pessoas com deficiência.

Primeiramente, é preciso ressaltar que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Decreto nº 6.949/2009 promulga, reconhece que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho em condições de igualdade com as demais. Este reconhecimento está em consonância com os princípios fundamentais do direito do trabalho, como o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Segue disposição no artigo 27- 1 de tal decreto:

ART. 27- 1: Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Além disso, o Decreto citado reforça a necessidade de garantir adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer suas funções de forma eficaz e segura. Isso está alinhado com a legislação trabalhista nacional, que prevê a obrigação dos empregadores em promover a inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. Assim dispõe o artigo 27, alínea i do mesmo Decreto:

ART. 27, ALÍNEIA I: Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho.

Outro aspecto relevante é que o Decreto nº 6.949/2009 estabelece medidas para prevenir a discriminação no emprego em razão da deficiência, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades de trabalho e sejam tratadas de forma justa e equivalente. Isso está em conformidade com os princípios antidiscriminatórios do direito do trabalho, que visam proteger os trabalhadores contra qualquer forma de discriminação, inclusive a baseada na deficiência. Ainda em seu artigo 27, alínea A:

ART. 27, ALÍNEA A: Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

Portanto, o Decreto acima citado desempenha um papel fundamental no âmbito do direito do trabalho, ao estabelecer normas e princípios que visam assegurar a inclusão, igualdade de oportunidades e proteção dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sua aplicação e observância são essenciais para promover uma sociedade mais justa e inclusiva.

4.2 LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, é uma legislação abrangente que visa promover a inclusão social e garantir os direitos das pessoas com deficiência em diversos aspectos da vida.

Essa lei representa um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro ao reconhecer e assegurar os direitos das pessoas com deficiência, alinhando-se aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação.

Entre os principais pontos abordados pela Lei nº 13.146/2015, destacam-se:

Igualdade e não discriminação: A legislação estabelece o princípio da igualdade de direitos para as pessoas com deficiência, proibindo qualquer forma de discriminação baseada na deficiência. Isso inclui a garantia de acesso igualitário a oportunidades, serviços e benefícios.

Capacidade civil: O Estatuto reconhece a capacidade das pessoas com deficiência de exercer todos os atos da vida civil em igualdade de condições com as demais pessoas. Isso significa que elas têm o direito de tomar suas próprias decisões, inclusive em questões legais e financeiras, sem discriminação ou restrições baseadas na deficiência.

Acessibilidade: A lei reforça a importância da acessibilidade em todos os espaços e serviços públicos e privados. Isso inclui a garantia de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, atitudinal e tecnológica, visando facilitar a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade.

Educação e trabalho: O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece medidas para promover a inclusão das pessoas com deficiência na educação e no mercado de trabalho. Isso inclui a garantia de educação inclusiva em todos os níveis de ensino e a reserva de vagas em empresas públicas e privadas.

Combate à discriminação: A legislação prevê medidas para prevenir e punir atos de discriminação contra as pessoas com deficiência, assegurando o pleno exercício de seus direitos e garantindo sua integridade física, psicológica e moral.

Em suma, a Lei nº 13.146/2015 representa um importante marco na garantia dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva, igualitária e respeitosa com a diversidade humana. Sua implementação e efetivação são essenciais para promover a inclusão e a dignidade das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida.

5 DESAFIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 BARREIRAS FÍSICAS E ARQUITETÔNICAS

As dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência podem ser mais frequentes e impactantes, segundo a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre barreiras.

Estas não se limitam apenas a obstáculos físicos, mas englobam fatores ambientais que restringem o funcionamento e geram incapacidade. As barreiras incluem ambientes físicos inacessíveis, falta de tecnologia assistiva relevante, atitudes negativas em relação à deficiência, ausência ou dificuldade de acesso a serviços, sistemas e políticas.

As sete barreiras mais comuns são as atitudinais, de comunicação, físicas, políticas, programáticas, sociais e de transporte, muitas vezes presentes simultaneamente e tornando difícil ou impossível o funcionamento das pessoas com deficiência.

BARREIRAS ATITUDINAIS: As barreiras atitudinais, sendo as mais básicas, podem desencadear outras barreiras para pessoas com deficiência. Por exemplo, a falta de consciência sobre como a dificuldade de acesso a determinados lugares pode limitar a participação delas na vida cotidiana. Estas barreiras incluem estereótipos, onde as pessoas tendem a rotular aqueles com deficiência como tendo uma qualidade de vida ruim, ou associar a deficiência a uma tragédia pessoal ou punição. No entanto, a compreensão da deficiência está evoluindo, sendo vista não como uma falha pessoal, mas como uma questão social que exige apoio para garantir uma vida independente e plena para todos. O treinamento em acessibilidade atitudinal pode ser uma medida eficaz para garantir que todos na equipe possam atender sem discriminação, promovendo inclusão e igualdade. Tal barreira está explícita no que tange o artigo 3º, inciso IV alínea E da Lei nº 13.146/15:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

BARREIRAS DE COMUNICAÇÃO: As barreiras de comunicação afetam pessoas com deficiências que impactam a audição, fala, leitura, escrita e/ou compreensão, e que se comunicam de maneira diferente daquelas sem essas deficiências e são defendidas no artigo 3º, inciso IV, alínea D da Lei nº 13.146/15. Exemplos incluem mensagens de promoção da saúde que não são acessíveis para pessoas com deficiência visual devido à falta de versões em Braille ou impressão grande, e mensagens de saúde auditiva que não têm legendas em vídeos ou interpretação em Libras. Além disso, linguagem técnica, frases longas e palavras complexas podem representar obstáculos significativos para pessoas com deficiências cognitivas.

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

BARREIRAS FÍSICAS: são obstáculos presentes em ambientes naturais ou construídos que dificultam ou impedem a mobilidade e o acesso das pessoas. Exemplos incluem degraus e meio-fio que dificultam o acesso a prédios ou calçadas para pessoas com mobilidade reduzida, equipamentos médicos que não são acessíveis para pessoas com dificuldades de locomoção, e a ausência de balanças adaptadas para cadeiras de rodas ou outras necessidades específicas. Essas barreiras são frequentemente difíceis de resolver e podem exigir investimentos significativos. Segue disposto no artigo 3º, inciso IV, alínea A da Lei nº 13.146/15:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

BARREIRAS POLÍTICAS: As barreiras políticas referem-se à falta de conscientização ou aplicação das leis e regulamentos que exigem acessibilidade para pessoas com deficiência em programas e atividades. Exemplos incluem negar a

participação ou benefícios de programas financiados pelo governo a pessoas com deficiência qualificadas; negar acesso devido a barreiras físicas e recusar adaptações razoáveis para que pessoas com deficiência possam desempenhar funções essenciais no trabalho. Este direito segue disponível no artigo 76, da Lei nº 13.146/15:

Art. 76. O poder público deve garantir à pessoa com deficiência todos os direitos políticos e a oportunidade de exercê-los em igualdade de condições com as demais pessoas.

BARREIRAS PROGRAMÁTICAS: As barreiras programáticas são obstáculos que impedem a eficácia da entrega de programas de saúde pública ou serviços de saúde para pessoas com deficiências diversas, sendo defendida pelo artigo 18, caput e § 1º da Lei nº 13.146/15. Exemplos incluem agendamentos inadequados, falta de equipamentos acessíveis, tempo insuficiente para exames médicos, comunicação limitada com os pacientes e atitudes dos provedores de saúde em relação às pessoas com deficiência.

Art. 18. É assegurada atenção integral à saúde da pessoa com deficiência em todos os níveis de complexidade, por intermédio do SUS, garantido acesso universal e igualitário.

§ 1º É assegurada a participação da pessoa com deficiência na elaboração das políticas de saúde a ela destinadas.

BARREIRAS SOCIAIS: As barreiras sociais referem-se às condições em que as pessoas vivem, aprendem, trabalham e envelhecem, conhecidas como determinantes sociais da saúde, que podem impactar a funcionalidade das pessoas com deficiência. Alguns exemplos incluem taxas mais baixas de emprego entre pessoas com deficiência em comparação com aquelas sem deficiência, menor probabilidade de conclusão do ensino médio, maior incidência de renda baixa e maior vulnerabilidade à violência entre crianças com deficiência em comparação com crianças sem deficiência.

BARREIRAS DE TRANSPORTE: As barreiras de transporte resultam da falta de opções de transporte adequadas, o que afeta a capacidade das pessoas de serem

independentes e funcionarem na sociedade. Exemplos incluem a falta de acesso a transporte acessível para pessoas com deficiências visuais ou cognitivas que não podem dirigir, e a indisponibilidade ou inacessibilidade do transporte público em determinadas áreas. Tal barreira segue disposta no artigo 3, inciso IV, alínea C da Lei nº 13.146/15:

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

5.2 DIFERENÇA SALARIAL E OPORTUNIDADES LIMITADAS

A diferença salarial e as oportunidades limitadas para pessoas com deficiência (PCD) são temas de crescente relevância no debate sobre inclusão e equidade no mercado de trabalho. A discriminação e a falta de acessibilidade adequada são barreiras significativas que impedem a plena participação desse grupo na economia. Portanto, a igualdade de oportunidades são defendidas pelos artigos 4 e 34, caput e § 2º da Lei 13.146/15:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Conforme levantamento do IBGE com dados referentes a 2019, a participação do grupo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi de 28,3% no período analisado, enquanto para pessoas sem deficiência foi de 66,3%. Isso significa que 7 em cada 10 pessoas com deficiência que buscam emprego acabam desistindo.

Essa disparidade também aparece nos salários. A média salarial mensal das pessoas com deficiência é de R\$ 1.639, comparada à média de R\$ 2.619 das pessoas sem deficiência – ou seja, pessoas com deficiência recebem apenas dois terços do salário das pessoas sem deficiência.

Esses dados são apresentados na publicação "Deficiência e Desigualdade Social no Brasil", do IBGE, baseada na Pesquisa Nacional de Saúde. A análise considera pessoas de 14 anos ou mais no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE, 34,4% das pessoas com deficiência que estão trabalhando possuem empregos formais, enquanto essa taxa é

de 50,9% entre pessoas sem deficiência. O Instituto também aponta que as dificuldades desse grupo para encontrar emprego se devem a diversos fatores, além das barreiras impostas pelo mercado de trabalho.

As oportunidades limitadas para PCD são outro aspecto crítico dessa problemática. A taxa de desemprego entre pessoas com deficiência é consistentemente mais alta do que a da população em geral. Muitas vezes, PCD enfrentam barreiras significativas ao ingressar no mercado de trabalho, como preconceitos dos empregadores, ambientes de trabalho inacessíveis e falta de acomodações razoáveis.

Mesmo quando conseguem emprego, as pessoas com deficiência frequentemente encontram obstáculos no avanço de suas carreiras. A falta de acessibilidade em treinamentos e programas de desenvolvimento profissional impede muitos de alcançar cargos de liderança. Além disso, a ausência de políticas inclusivas e de suporte adequado dentro das organizações contribui para a estagnação profissional dessas pessoas.

As consequências dessas desigualdades são profundas, tanto para os indivíduos quanto para a sociedade como um todo. Para os indivíduos, a diferença salarial e as oportunidades limitadas resultam em menor poder aquisitivo, maior vulnerabilidade econômica e uma qualidade de vida inferior. Para a sociedade, a exclusão de PCD do mercado de trabalho representa uma perda significativa de talento e potencial produtivo, além de aumentar os custos sociais associados ao desemprego e à marginalização.

Abordar a diferença salarial e as oportunidades limitadas para PCD requer uma abordagem mais complexa. Primeiramente, é essencial implementar e reforçar leis e políticas que proíbam a discriminação e promovam a igualdade de oportunidades. Ações afirmativas e incentivos para a contratação de PCD podem ajudar a reduzir a disparidade de emprego e remuneração.

Além disso, as empresas devem adotar práticas inclusivas, como a adaptação dos ambientes de trabalho e a implementação de programas de desenvolvimento

profissionais acessíveis, como prevê os artigos 34, § 4º e 35 da Lei nº 13.146/15. A sensibilização e a formação de gestores e colegas de trabalho sobre as capacidades e necessidades de PCD também são cruciais para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e equitativo.

Art. 34, § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Por fim, promover a inclusão de PCD no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência econômica. Ao aproveitar plenamente o potencial de todos os trabalhadores, as empresas podem beneficiar-se de uma força de trabalho diversificada e inovadora, melhorando sua competitividade e sustentabilidade a longo prazo.

6 PROGRAMAS DE INCENTIVO E INCLUSÃO

Os programas de incentivo e inclusão para pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho são essenciais para promover a igualdade de oportunidades, reduzir a discriminação e melhorar a qualidade de vida desse grupo. A inclusão de PCDs no mercado de trabalho é não apenas um imperativo moral e social, mas também um benefício econômico, pois traz diversidade e diferentes perspectivas para as organizações.

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentaram barreiras significativas no acesso ao mercado de trabalho, muitas vezes devido a preconceitos, falta de acessibilidade e políticas inadequadas. No Brasil, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) é um marco importante, exigindo que empresas com 100 ou mais empregados preencham de 2% a 5% de seus cargos com trabalhadores reabilitados ou PCDs. Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) reforça os direitos das PCDs, incluindo a participação no mercado de trabalho.

Programas governamentais: os programas governamentais são fundamentais para a promoção da inclusão de PCDs. No Brasil, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) oferece benefícios e reabilitação profissional para PCDs. Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) promove campanhas de sensibilização e fiscalização para garantir o cumprimento da Lei de Cotas.

Iniciativas privadas: Empresas privadas também desenvolvem programas de inclusão, muitas vezes incentivadas por benefícios fiscais e pela responsabilidade social corporativa. Exemplos incluem:

Programas de Treinamento e Capacitação: Empresas como IBM e Microsoft oferecem programas de capacitação em tecnologia para PCDs, preparando-os para cargos técnicos e de alta qualificação.

Políticas de Inclusão e Diversidade: Empresas como Natura e Banco Itaú possuem políticas explícitas de inclusão, promovendo um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para PCDs.

Parcerias com ONGs: Muitas empresas colaboram com organizações não governamentais que apoiam PCDs, como a Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) e a Associação Brasileira de Assistência às Pessoas com Deficiência Visual (LARAMARA).

Iniciativas de Educação e Sensibilização: Além dos programas de treinamento, iniciativas de educação e sensibilização são essenciais para quebrar preconceitos e promover uma cultura inclusiva. Isso inclui:

Workshops e Palestras: Organizações promovem workshops e palestras para educar funcionários sobre a importância da inclusão e como apoiar colegas com deficiência.

Campanhas de Conscientização: Campanhas internas e externas que destacam histórias de sucesso e o valor da diversidade no ambiente de trabalho.

Entretanto, existem alguns desafios, quais são eles?

Acessibilidade: Muitas empresas ainda não estão totalmente preparadas para oferecer um ambiente acessível, desde a infraestrutura física até as tecnologias assistivas.

Preconceito e Desinformação: A falta de conhecimento e o preconceito ainda são barreiras significativas que impedem a plena inclusão de PCDs.

Adaptação de Funções: Identificar e adaptar funções que possam ser desempenhadas por PCDs nem sempre é uma tarefa simples, exigindo criatividade e flexibilidade das empresas.

Todavia, existem oportunidades, tais como:

Inovação e Diversidade: A inclusão de PCDs pode trazer novas perspectivas e soluções inovadoras, enriquecendo a cultura organizacional.

Fidelização de Clientes e Talentos: Empresas inclusivas tendem a atrair e reter tanto clientes quanto talentos que valorizam a diversidade e a responsabilidade social.

Melhoria da Imagem Corporativa: Investir na inclusão de PCDs pode melhorar a reputação da empresa, destacando-a como um exemplo de responsabilidade social.

Os programas de incentivo e inclusão para PCDs no mercado de trabalho são cruciais para construir uma sociedade mais justa. Embora desafios persistam, as oportunidades oferecidas pela inclusão são vastas e benéficas para todos os envolvidos. Governos, empresas e a sociedade civil precisam continuar colaborando para criar um ambiente onde todos, independentemente de suas habilidades, possam contribuir plenamente e prosperar.

6.1 PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho é uma questão de grande relevância social e econômica. Programas de qualificação e treinamento são essenciais para capacitar essa população, garantindo que elas possam competir de forma equitativa por vagas de emprego e desempenhar suas funções com competência.

A qualificação e o treinamento são cruciais para romper barreiras históricas e sociais que limitam as oportunidades de PCDs no mercado de trabalho. Esses programas são desenhados para atender às necessidades específicas de cada deficiência, proporcionando não apenas habilidades técnicas, mas também suporte emocional e psicológico. A inclusão efetiva de PCDs no ambiente profissional contribui para a diversidade e inovação, trazendo diferentes perspectivas e soluções criativas.

Neste sentido, pode-se citar alguns tipos de Programas de Qualificação e Treinamento para pessoas com deficiência, como por exemplo:

- **Treinamento Comportamental e de Soft Skills:** Visam desenvolver habilidades interpessoais, como comunicação, trabalho em equipe e resolução de conflitos. Essas competências são fundamentais para a integração efetiva dos PCDs no ambiente de trabalho, promovendo um clima organizacional positivo e produtivo.
- **Programas de Reabilitação Profissional:** Destinados a PCDs que adquiriram a deficiência ao longo da vida, esses programas oferecem apoio na transição para novas carreiras ou na adaptação a funções modificadas. Incluem tanto a requalificação técnica quanto o suporte emocional necessário para enfrentar as mudanças.
- **Treinamento em Tecnologias Assistivas:** Ensina o uso de ferramentas e dispositivos que facilitam a execução de tarefas profissionais, como softwares de leitura de tela, teclados adaptados e dispositivos de comunicação. Esse treinamento é vital para a autonomia e produtividade dos PCDs.

Os programas de qualificação e treinamento oferecem múltiplos benefícios. Para os PCDs, eles representam a oportunidade de desenvolver competências, alcançar maior independência e autoestima, e acessar melhores condições de trabalho e remuneração. A inclusão profissional contribui significativamente para a qualidade de vida e a integração social dessa população.

Para as empresas, a inclusão de PCDs bem treinados resulta em equipes mais diversificadas e inovadoras. Além disso, essas práticas reforçam a imagem corporativa, demonstrando compromisso com a responsabilidade social e a igualdade de oportunidades. Estudos indicam que ambientes de trabalho inclusivos tendem a ter maior engajamento e satisfação dos funcionários, o que se traduz em melhor desempenho e retenção de talentos.

Os programas de qualificação e treinamento para PCDs são instrumentos indispensáveis para promover a inclusão e a igualdade no mercado de trabalho. Eles devem ser continuamente aprimorados e adaptados às necessidades emergentes, garantindo que todos, independentemente de suas limitações físicas ou cognitivas, tenham a oportunidade de contribuir para a sociedade de maneira significativa. A colaboração entre governos, empresas e organizações não governamentais é fundamental para o sucesso dessas iniciativas, criando um futuro mais justo e inclusivo para todos.

6.2 COTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As cotas de emprego para PCDs têm como objetivo principal combater a discriminação e promover a inclusão social. Historicamente, PCDs enfrentam barreiras significativas ao ingresso e permanência no mercado de trabalho, incluindo preconceito, falta de acessibilidade e insuficiência de qualificação. As cotas obrigam as empresas a reservar um percentual de suas vagas para PCDs, criando oportunidades que de outra forma seriam escassas.

A legislação brasileira, por exemplo, através da Lei nº 8.213/91 em seu artigo 93, determina que empresas com 100 ou mais empregados preencham de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou PCDs. Este mecanismo busca corrigir as desigualdades e assegurar que PCDs tenham acesso a empregos dignos e condizentes com suas qualificações.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I- até 200 empregados.....2%;
- II- de 201 a 500.....3%;
- III- de 501 a 1000.....4%;
- IV- de 1001 em diante.....5%
- V- (VETADO).

Apesar da boa intenção e dos benefícios potenciais, a implementação das cotas de emprego enfrenta diversos desafios. Primeiramente, muitas empresas alegam dificuldade em encontrar PCDs qualificadas para preencher as vagas reservadas. Isso aponta para uma necessidade maior de investimentos em educação e treinamento específicos para PCDs.

Além disso, a acessibilidade física e tecnológica continua sendo um obstáculo significativo. Empresas precisam adaptar suas instalações e processos para acomodar PCDs, o que pode requerer investimentos significativos. No entanto, muitos

empregadores ainda não percebem essas adaptações como um investimento, mas como um custo adicional.

Outro desafio é a resistência cultural e o preconceito. Muitas organizações e gestores ainda têm percepções errôneas sobre as capacidades das PCDs, o que dificulta a plena inclusão e o aproveitamento do potencial dessa população. A conscientização e a educação dentro das empresas são essenciais para mudar essa mentalidade.

Os benefícios das cotas de emprego para PCDs são numerosos e abrangem tanto os indivíduos quanto a sociedade. Para as PCDs, as cotas representam uma chance de alcançar autonomia financeira, desenvolver habilidades profissionais e participar ativamente da sociedade. O emprego não apenas melhora a qualidade de vida, mas também fortalece a autoestima e a confiança pessoal.

Para as empresas, a inclusão de PCDs pode resultar em uma força de trabalho mais diversificada e inovadora. PCDs frequentemente trazem perspectivas únicas e habilidades diferenciadas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais criativo e dinâmico. Além disso, empresas que adotam práticas inclusivas tendem a melhorar sua imagem pública, atraindo clientes e parceiros que valorizam a responsabilidade social.

Assim, as cotas de emprego para pessoas com deficiência são uma ferramenta crucial para promover a igualdade e a inclusão no mercado de trabalho. Embora sua implementação apresente desafios, os benefícios superam as dificuldades. É necessário um esforço conjunto entre governo, empresas e sociedade para garantir que as PCDs tenham oportunidades justas e equitativas. Somente assim poderemos construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde todos, independentemente de suas capacidades, possam contribuir e prosperar.

6.3 BENEFÍCIOS E ISENÇÕES FISCAIS PARA EMPRESAS INCLUSIVAS

Empresas inclusivas, ou seja, aquelas que promovem a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho, podem usufruir de diversos benefícios e isenções fiscais oferecidos por governos em todo o mundo. Essas políticas visam incentivar a contratação de grupos historicamente marginalizados, como pessoas com deficiência, mulheres, minorias étnicas e outros grupos sub-representados no mercado de trabalho. Além de promover a justiça social, essas medidas têm um impacto positivo na economia e na sociedade.

No Brasil, a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) é um exemplo de legislação que incentiva a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo essa lei, empresas com 100 ou mais empregados devem destinar de 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência. Em troca, as empresas podem obter isenções fiscais, como a dedução do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) sobre salários e encargos sociais pagos a esses empregados. Além disso, a contratação de pessoas com deficiência pode resultar em uma imagem positiva para a empresa, promovendo a responsabilidade social corporativa.

Nos Estados Unidos, o governo federal oferece uma série de incentivos fiscais através do Work Opportunity Tax Credit (WOTC). Este programa proporciona créditos fiscais para empregadores que contratam indivíduos de grupos específicos, como veteranos, pessoas com deficiência, beneficiários de assistência social e ex-presidiários. O valor do crédito pode variar dependendo do grupo alvo e do tempo de emprego, podendo chegar a até \$9,600 por funcionário. Tais incentivos são cruciais para ajudar a integrar esses grupos no mercado de trabalho, reduzindo a dependência de programas assistenciais e promovendo a autonomia financeira.

Na União Europeia, muitos países implementam políticas fiscais para promover a inclusão no mercado de trabalho. Por exemplo, na Alemanha, empresas que empregam pessoas com deficiência podem receber subsídios salariais e benefícios fiscais. Empresas com mais de 20 funcionários são obrigadas a reservar 5% de seus postos de trabalho para pessoas com deficiência. Caso não cumpram essa cota,

devem pagar uma multa, a qual é destinada a financiar programas de inclusão e acessibilidade. Esse modelo não só incentiva a contratação de pessoas com deficiência, mas também garante recursos para programas que promovem a inclusão.

Outro aspecto relevante é o impacto positivo na reputação corporativa. Consumidores e investidores estão cada vez mais conscientes das práticas de responsabilidade social das empresas. A inclusão e diversidade são vistas como indicadores de ética e modernidade empresarial, o que pode atrair clientes e investidores interessados em associar-se a marcas socialmente responsáveis. Estudos indicam que empresas com alta diversidade e inclusão apresentam melhor desempenho financeiro. Segundo a McKinsey & Company, empresas que estão no topo da diversidade étnica e racial têm 35% mais chances de obter retornos financeiros acima da média nacional de suas respectivas indústrias.

Portanto, as isenções fiscais e os benefícios oferecidos a empresas inclusivas não apenas promovem a justiça social e a equidade no mercado de trabalho, mas também trazem vantagens econômicas concretas para as próprias empresas. A combinação de incentivos fiscais, melhorias na inovação e no desempenho financeiro, e uma reputação fortalecida, forma um forte argumento para que as empresas invistam em práticas inclusivas e diversificadas.

7 CONCLUSÃO

A trajetória das pessoas com deficiência no Brasil é marcada por uma longa história de exclusão, marginalização e desafios, mas também por importantes avanços legais e sociais. Historicamente, a sociedade brasileira segregou e rejeitou pessoas com deficiência, desde a colonização até a era moderna, refletindo preconceitos profundamente enraizados. No entanto, esforços significativos têm sido feitos para mudar essa realidade. Leis como o Decreto Lei nº 298/99, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e o Decreto nº 6.949/2009 estabeleceram importantes marcos na definição e reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, enfatizando a necessidade de inclusão, igualdade de oportunidades e a acessibilidade, a educação inclusiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Apesar dessas proteções legais, as pessoas com deficiência ainda enfrentam grandes disparidades no mercado de trabalho. Dados do IBGE mostram que a taxa de emprego entre PCDs é significativamente menor e que a média salarial mensal das PCDs é apenas dois terços da média salarial das pessoas sem deficiência. Essas desigualdades são agravadas por barreiras como a discriminação, a falta de acessibilidade e a ausência de políticas inclusivas adequadas. Para enfrentar esses desafios, é essencial a implementação e reforço de leis que proíbam a discriminação e promovam a igualdade de oportunidades. Ações afirmativas, incentivos para a contratação de PCDs e a adaptação dos ambientes de trabalho são fundamentais.

Além disso, as empresas precisam adotar práticas inclusivas e programas de desenvolvimento profissional acessíveis, conforme previsto nos artigos 34, § 4º e 35 da Lei nº 13.146/15. A sensibilização e a formação de gestores e colegas de trabalho sobre as capacidades e necessidades de PCDs são cruciais para criar um ambiente de trabalho acolhedor e equitativo.

Em conclusão, a trajetória das pessoas com deficiência no Brasil é uma jornada de luta por direitos e reconhecimento, marcada por avanços significativos, mas ainda enfrentando desafios contínuos. A inclusão de PCDs no mercado de trabalho não é

apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência econômica. Empresas que promovem a diversidade e a inclusão beneficiam-se de uma força de trabalho mais diversificada e inovadora, melhorando sua competitividade e sustentabilidade a longo prazo. Assim, investir na inclusão de PCDs traz benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para a sociedade e as empresas, criando um mercado de trabalho mais justo e produtivo para todos.

8 REFERÊNCIAS

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ (MP-PR). **Conceitos de deficiência**. Disponível em: <<https://site.mppr.mp.br/idoso-pcd/Pagina/CONCEITOS-DE-DEFICIENCIA>>.

BRASIL. Senado Federal. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 3. ed. Brasília: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf>.

HANDTALK. **Estatuto da pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>>.

ROSENBAUM ADVOGADOS. **Direitos trabalhistas da pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://www.rosenbaum.adv.br/direitos-trabalhistas-pessoa-com-deficiencia/>>.

NÚCLEO DO CONHECIMENTO. **Pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/pessoa-com-deficiencia#:~:text=Algumas%20barreiras%20dificultam%20essa%20classe,n%C3%A3o%20menos%20importante%2C%20a%20acessibilidade>>.

WEB ARTIGOS. **O preconceito social contra a pessoa com deficiência: algumas implicações**. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/o-preconceito-social-contr-a-pessoa-com-deficiencia-algumas-implicacoes/37026>.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Disponível em: <<https://www.josepastore.com.br/papers/OPORTUNIDADES%20DE%20TRABALHO%20PARA%20PORTADORES%20DE%20DEFICIENCIA.pdf>>.

SINALLINK. **As 7 principais barreiras que impendem a inclusão de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://www.sinallink.com.br/single-post/as-7-principais-barreiras-que-impendem-a-inclus%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia>>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça debate inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/justica-debate-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>.

JUSBRASIL. **Jurisprudência sobre empregado portador de deficiência.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+portador+de+defici%C3%Aancia>>.

JUSBRASIL. **Quais são os direitos trabalhistas da pessoa com deficiência.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-da-pessoa-com-deficiencia/1594457389#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20garante%2C%20em,de%20um%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo%20mensal.>>>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Direitos das pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>.

TV ADVOCACIA. **Quais são os direitos de um trabalhador PCD?** Disponível em: <<https://tvadvocacia.com.br/quais-sao-os-direitos-de-um-trabalhador-pcd/>>.

GUIA TRABALHISTA. **Rotina trabalhista: deficiência.** Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rotinatrab_deficiencia.htm>.

CTI - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO RENATO ARCHER. Cartilha: Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<https://www.cti.org.br/site/wp-content/uploads/2019/03/Cartilha-Inclus%C3%A3o-de-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-no-Mercado-de-Trabalho-Colaborador.pdf>>.

BEECORP. PCD - **Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>.

SÃO PAULO. **Secretaria de Desenvolvimento Econômico. SP Trabalho Inclusivo.** Disponível em: <<https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/sp-trabalho-inclusivo/#:~:text=O%20Programa%20Meu%20Emprego%20Trabalho,de%20qualificac%C3%A7%C3%A3o%20t%C3%A9cnica%20e%20empreendedora.>>.

SÃO PAULO. **Secretaria de Desenvolvimento Econômico. SP Trabalho Inclusivo.** Disponível em: <<https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/sp-trabalho-inclusivo/>>.

BRASIL. **Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20propor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo.>>.

CONTÁBEIS. **Projeto de lei propõe incentivo fiscal para empresas inclusivas.** Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/64102/projeto-de-lei-propoe-incentivo-fiscal-para-empresas-inclusivas/>>.

APAE CURITIBA. **Incentivos fiscais para projetos sociais**. Disponível em: <<https://apaecuritiba.org.br/incentivos-fiscais-projetos-sociais/>>.

IIGUAL. **Diversidade e inclusão**. Disponível em: <<https://iigual.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-5/>>.

GUPY. **Diversidade e inclusão: boas práticas**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/diversidade-e-inclusao-boas-praticas>>.

EACH USP. **Jornal PET-SI: Política, Economia e Tecnologia da Informação**. Disponível em: <<https://www.each.usp.br/petsi/jornal/?p=2844>>.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity matters: América Latina**. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>>.

EUROPEAN DISABILITY FORUM. **Employment policy**. Disponível em: <<https://www.edf-feph.org/employment-policy/>>.

ESTADÃO. **Resultado do Censo 2022 sobre pessoas com deficiência só deve sair no último trimestre de 2024**. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 11 jul. 2024. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/vencer-limites/resultado-do-censo-2022-sobre-pessoas-com-deficiencia-so-deve-sair-no-ultimo-trimestre-de-2024/>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Nota Técnica 2018_01 – Censo Demográfico 2010: Metodologia**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: EXAME. **Pessoas com deficiência representam 24% da população**. Disponível em: <https://exame.com/brasil/pessoas-com-deficiencia-representam-24-da-populacao/>.

EXAME. **Pessoas com deficiência representam 24% da população**. Disponível em: <https://exame.com/brasil/pessoas-com-deficiencia-representam-24-da-populacao/>.

