



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

THE RIGHT TO WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: LEGAL AND SOCIAL BARRIERS IN GUARANTEEING EQUAL OPPORTUNITIES

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: BARRERAS LEGALES Y SOCIALES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Marina Silva de Medeiros¹, Carlos Francisco do Nascimento²

e5115948

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i11.5948>

PUBLICADO: 11/2024

RESUMO

O presente trabalho aborda o direito ao trabalho da pessoa com deficiência: barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades. O objetivo geral consiste em analisar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência levando em consideração as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades. São objetivos específicos: contextualizar a temática no âmbito do direito do trabalho, apresentar a concepção de pessoa com deficiência sua inserção no mundo do trabalho, abordar sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência (PCD) e sua importância e apontar as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades para as PCD no mercado de trabalho. A justificativa que fundamenta o presente trabalho está na importância de se abordar uma questão central para a promoção da inclusão e da justiça social. As pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos para sua plena inserção no mercado de trabalho, apesar da existência de legislações que garantem seus direitos. A coleta e análise de dados que dão suporte ao trabalho foram realizadas por meio de pesquisa bibliográfica e legislativa, incidindo uma abordagem qualitativa, que é caracterizada por sua natureza analítica e descritiva. Com o desenvolvimento da pesquisa, conclui-se que as principais barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho incluem o preconceito, a falta de acessibilidade e a baixa qualificação, agravadas pela ineficácia na aplicação das políticas públicas e pela resistência das empresas em adaptar seus ambientes e processos.

PALAVRAS-CHAVE: Direito ao trabalho. Pessoa com deficiência. Barreiras.

ABSTRACT

This paper addresses the right to work for people with disabilities, focusing on legal and social barriers to ensuring equal opportunities. The general objective of this paper is to analyze the right to work for people with disabilities, taking into account the legal and social barriers to guaranteeing equality in the labor market. Specific objectives include contextualizing this topic within labor law, defining the concept of people with disabilities and their integration into the workforce, discussing the importance of professional inclusion for people with disabilities, and identifying the legal and social barriers to ensuring equal opportunities for PWDs in the labor market. The justification for this study lies in the importance of addressing a central issue for promoting inclusion and social justice. People with disabilities face significant challenges to their full integration into the labor market, despite existing legislation that guarantees their rights. Data collection and analysis were conducted through bibliographic and legislative research, using a qualitative approach characterized by its analytical and descriptive nature. The research concludes that the main barriers faced by people with disabilities in the labor market include prejudice, lack of accessibility, and limited qualifications, worsened by the ineffectiveness of public policy implementation and company resistance to adapting their environments and processes.

KEYWORDS: Right to work. People with disabilities. Barriers.

¹ Discente do Curso Superior de Direito da UFRN/CERES.

² Docente do Curso Superior de Direito da UFRN/CERES. Doutor em Ciências Sociais pela UFRN.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARRERAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

RESUMEN

Este trabajo abordará el derecho al trabajo de las personas con discapacidad: barreras legales y sociales para garantizar la igualdad de oportunidades. El objetivo general del trabajo es analizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las barreras legales y sociales para garantizar la igualdad de oportunidades. Los objetivos específicos incluyen contextualizar este tema en el ámbito del derecho laboral, definir el concepto de personas con discapacidad y su integración en el mundo laboral, discutir la importancia de la inclusión profesional de las personas con discapacidad y describir las barreras legales y sociales para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mercado laboral. La justificación para realizar este estudio se basa en la importancia de abordar un tema central para promover la inclusión y la justicia social. Las personas con discapacidad enfrentan importantes desafíos en su plena integración al mercado laboral, a pesar de la existencia de legislación que garantiza sus derechos. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo, caracterizado por su naturaleza analítica y descriptiva, y la recolección y análisis de datos se llevó a cabo mediante investigaciones bibliográficas y legislativas. Con el desarrollo de la investigación, se concluye que las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral incluyen los prejuicios, la falta de accesibilidad y la baja cualificación, agravadas por la ineficacia en la aplicación de políticas públicas y la resistencia de las empresas a adaptar sus entornos y procesos.

PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo. Persona con discapacidad. Barreras.

INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho das pessoas com deficiência é amplamente garantido por legislações, representando um avanço importante nas políticas de inclusão. No entanto, apesar dessas garantias, a efetivação desse direito ainda enfrenta diversas barreiras, tanto no âmbito jurídico quanto social. Esse grupo continua entre os mais vulneráveis no mercado de trabalho, enfrentando desafios que restringem suas oportunidades de emprego e dificultam sua plena inserção na sociedade.

A garantia do direito ao trabalho das pessoas com deficiência é essencial para promover a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades sociais. A eliminação das barreiras jurídicas e sociais é fundamental para que essas pessoas possam exercer plenamente seus direitos, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e justa. O sucesso dessa inclusão depende não apenas de leis eficazes, mas também de uma mudança de mentalidade e de uma sociedade comprometida com a diversidade e o respeito às diferenças. Diante desse contexto, esse trabalho visa responder à seguinte problemática: Quais as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades para a Pessoa com Deficiência- PCD no mercado de trabalho?

A hipótese a ser levantada é a insuficiência na concretização das leis que asseguram a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Embora existam políticas de cotas que obrigam empresas a contratar um percentual mínimo de pessoas com deficiência, muitas vezes essas normas não são devidamente fiscalizadas ou cumpridas. Além disso, a falta de políticas públicas complementares, como programas de qualificação profissional específicos, limita as oportunidades dessas pessoas de competir de forma justa por vagas de trabalho.

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência levando em consideração as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades. São objetivos específicos: contextualizar a temática no âmbito do direito do trabalho,



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

apresentar a concepção de pessoa com deficiência e sua inserção no mundo do trabalho, abordar sobre a inclusão socioprofissional de pessoas com deficiência e sua importância e apontar as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades para as PCD no mercado de trabalho.

A realização de um trabalho sobre esse tema se justifica pela necessidade de abordar uma questão crucial para a promoção da inclusão e da justiça social. Mesmo com legislações que asseguram seus direitos, as pessoas com deficiência ainda enfrentam desafios consideráveis para sua plena inserção no mercado de trabalho. Discutir e compreender essas barreiras é fundamental para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa, onde todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Outro ponto importante para justificar esse tema é a necessidade de avaliar a efetividade das políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora existam normas, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que asseguram o acesso ao trabalho, muitas vezes essas políticas não são implementadas de maneira eficiente. Um trabalho sobre esse tema pode contribuir para a identificação de falhas e apresentar sugestões para o aprimoramento dessas políticas, além de incentivar o cumprimento das legislações existentes.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Em relação à natureza jurídica do Direito do Trabalho, Cassar (2018) observa que não há consenso na doutrina, uma vez que o Direito do Trabalho se desenvolveu a partir de diversas intervenções históricas que transformaram as relações laborais. Embora esse ramo do direito apresente características impositivas típicas do Direito Público, ele também incorpora elementos do Direito Privado, permitindo a aplicação da Teoria Geral do Ato Jurídico e disciplinas relacionadas às Obrigações. Ainda que tenha influências públicas, Cassar (2018) aponta que a maioria dos doutrinadores o classifica como parte do Direito Privado ou o identifica como um gênero novo, denominado Direito Social.

O Direito do Trabalho é entendido, conforme Martinez (2020), como um ramo do Direito Privado que se ocupa da regulamentação e estudo das relações jurídicas entre empregadores e empregados. Ele estabelece princípios e regras para solucionar conflitos e analisar as consequências jurídicas dessas interações, abrangendo tanto direitos e deveres individuais quanto coletivos, além de estruturar órgãos e entidades que têm a função de proteger os trabalhadores.

O foco principal do Direito do Trabalho é a relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico, como a relação de emprego, além de regular outros vínculos de trabalho subordinado atípico, como o trabalhador avulso e o doméstico. Conforme Delgado (2019), esse ramo do direito visa equilibrar as relações entre o lucro e a atividade laboral, propondo uma superioridade legal das normas trabalhistas frente à lucratividade do empregador, que detém os meios de produção. Dessa forma, busca-se criar uma estrutura regulatória que promova bem-estar e estabilidade para o desenvolvimento econômico e social da coletividade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

As funções do Direito do Trabalho são variadas e incluem aspectos econômicos, sociais, conservadores, coordenadores e tutelares. Leite (2014) ressalta que a função econômica é defendida por doutrinadores que veem esse ramo como um complemento do Direito Econômico, tendo como finalidade assegurar que os valores econômicos sejam aplicados de forma a garantir a assistência financeira ao trabalhador, condição essencial para a concessão de benefícios.

A função social, por sua vez, é sustentada por estudiosos como Resende (2017), que argumentam que o Direito do Trabalho busca valorizar o papel social da atividade laboral. Esse enfoque relativiza o conceito de propriedade absoluta e o poder do empregador, promovendo a dignidade do indivíduo e garantindo que o trabalho desenvolvido assegure uma vida digna ao trabalhador. Já a função conservadora, conforme alguns pesquisadores, sugere que o Direito do Trabalho pode ser utilizado como um instrumento de opressão estatal, limitando a autonomia dos trabalhadores e impedindo o avanço dos movimentos sindicais e operários, restringindo sua liberdade de organização e reivindicação.

A função coordenadora do Direito do Trabalho desempenha um papel importante ao administrar os interesses em jogo na relação de emprego, equilibrando as necessidades do capital e do trabalho. De acordo com Martinez (2020), cabe a esse ramo do direito estruturar esses interesses opostos, focando na harmonização entre empregadores e empregados, sem dar destaque exclusivo às questões de vulnerabilidade ou hipossuficiência dos trabalhadores.

A função tutelar, por sua vez, tem como objetivo proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, que é o empregado. Nesse contexto, as legislações, princípios e valores que regulamentam o Direito do Trabalho visam proporcionar melhores condições sociais, econômicas e ambientais para os trabalhadores e suas famílias, conforme estabelecido pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Essa função assegura que o trabalhador receba as devidas proteções legais, garantindo uma vida digna para ele e seus dependentes.

Entre os fundamentos do Direito do Trabalho, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu artigo 23 estabelece o trabalho como um direito humano. De acordo com Calvo (2019), esse artigo garante ao indivíduo a liberdade de escolha quanto à função que deseja exercer, além de assegurar condições de trabalho justas, independentemente de gênero, classe social ou etnia, e proteção contra o desemprego.

Outro fundamento importante é a Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 1º, inciso IV, reconhece os valores sociais do trabalho como pilares do Estado Democrático de Direito. O trabalho também é considerado um Direito Fundamental de 2ª Geração, conforme disposto no artigo 6º da Constituição Federal.

A relação de trabalho pode ser reconhecida como todas aquelas relações jurídicas ou contrato de prestação de serviços em que uma pessoa troca sua força de trabalho por um pagamento em dinheiro (compensação financeira), portanto abrange qualquer tipo de situação jurídica que dois sujeitos (independente de empregados ou autônomos, subordinados ou não) aproximando o tomador de serviços do prestador, sendo que aquele que presta os serviços poderá ou não correr os riscos da



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

atividade econômica. Assim, é o gênero (grupo maior) em que estão inseridas diversas espécies como, por exemplo, o trabalho autônomo ou a relação de emprego.

Nas palavras Jorge Neto e Jouberto de Cavalcante (2019, p. 324-325):

Partindo da premissa de que relação de trabalho é o gênero (todo trabalho humano) e tem como espécies as diversas relações jurídicas de trabalho, sejam elas subordinadas ou não, remuneradas ou não, eventuais ou não, podemos indicar as seguintes espécies: a) relações de trabalho disciplinadas pelo Direito do Trabalho (CF, CLT e leis esparsas): relação de emprego (empregado urbano); doméstico; rural; avulso e o temporário; b) outras relações de trabalho, assim denominadas porque são regulamentadas pelo Direito, ainda que de forma indireta, tais como: trabalho do preso ou do cônjuge que presta serviços no lar (dona de casa); autônomo; eventual; cooperativa de trabalho; serviço voluntário; estagiário etc.; c) relações de trabalho proibido, as quais podem variar de país para país e nos momentos históricos, como trabalho escravo, exploração do sexo, trabalho infantil, trabalho em cassinos etc.; d) relações de trabalho com o Estado, abrangendo todos os agentes públicos, sejam eles: agentes políticos; particulares em colaboração com o Estado; servidores públicos civis (funcionários estatutários, empregados públicos ou temporários) ou militar (arts. 42 e 142, § 3º, CF); e) relações de trabalho disciplinadas pelo Direito Comum (Direito Civil, CDC e leis esparsas), nos contratos ou relações de consumo, onde aquele que presta serviços é uma pessoa natural.

Salienta-se que a relação de emprego pode ser apontada como a relação jurídica entre aquele que detém os meios de trabalho com a pessoa que irá ofertar sua força de trabalho (trabalho humano), sendo que será constituída um contrato de trabalho em que uma das partes arcar com os riscos da atividade empresária e o princípio diferencial é a subordinação que possibilita que o denominado empregador exerça o poder diretivo.

Nesse sentido, Ricardo Resende (2017, p.207-208) informa que:

pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.

Dessa forma, percebe-se que a relação de trabalho representa qualquer relação jurídica em que uma pessoa estará prestando serviços a outra em troca de uma contraprestação pecuniária, enquanto a relação de emprego (uma espécie de relação de trabalho) construída a partir do liame entre o empregador e o empregado que apresenta 5 características fundamentais (personalidade, pessoa física, subordinação, não eventualidade e onerosidade), portanto o fato social que justifica seu reconhecimento é o trabalho subordinado e resguardados por lei trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

Além do mais, indispensável reconhecer a relevância do contrato de trabalho para a sociedade diversa e democrática, uma vez que ele representa a base jurídica para regulamentação da relação entre empregado e empregador; materializa-se como uma forma de preservar a dignidade da pessoa humana; explicita a vontade individual das partes; é um meio de concretização da preservação da ordem social e ocupa-se em realizar a integração da ordem jurídica.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

Importante apresentar as principais figuras da relação de emprego: empregador e empregado. Nos termos do artigo 2º da CLT empregador é a pessoa jurídica de direito privado individual ou coletiva que se obriga a assumir a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica, faz a admissão de pessoal (capital social), paga os salários e administra/fiscaliza a atividade laboral, sendo que o parágrafo 1º do artigo 2º da CLT equipara os profissionais liberais, instituições beneficentes, associações recreativas ou demais instituições sem fins lucrativos que selecionem pessoas para atuar como empregados.

Já o artigo 3º do mesmo diploma legal aponta que empregado é toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual para o empregador, subordinada a ele e através do pagamento de salário, bem como não devem ser criadas distinções entre os tipos de emprego, as condições do trabalhador e nem no tocante à aspectos intelectuais, técnicos e manuais.

2. DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

É garantido pela Constituição Federal e pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, o direito ao trabalho para pessoas com deficiência, o qual assegura igualdade de oportunidades e autonomia para esses indivíduos. Nesse contexto, também promove acessibilidade, segurança e inclusão por meio de uma porcentagem de vagas destinadas a esse público em casos de empresas com mais de cem funcionários e da adaptação do ambiente de trabalho para atender às necessidades.

2.1 Conceituando Pessoa com Deficiência

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (2015) são pessoas com deficiência:

Aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

É importante destacar que, conforme Ribeiro (2021), ainda são utilizados termos inadequados e ultrapassados para se referir às pessoas com deficiência, como "portador de necessidade especial", "pessoa deficiente", "pessoas com necessidades especiais" e "deficiente". Entretanto, desde 3 de novembro de 2010, o termo "pessoa portadora de deficiência" foi oficialmente substituído, sendo "pessoa com deficiência" (PCD) o termo correto, conforme portaria da Presidência da República - Secretaria de Direitos Humanos. Além disso, Aragão (2021) ressalta que, mais do que soluções médicas, as pessoas com deficiência necessitam de emprego, visibilidade e políticas públicas eficazes.

Ainda de acordo com a LBI (2015), toda pessoa com deficiência tem direito a oportunidades iguais com os demais indivíduos, sem sofrer nenhum tipo de discriminação, assim, destaca-se que os benefícios, serviços programas e projetos desenvolvidos pela assistência social, são formas de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

auxiliar na garantia desses direitos, garantindo a igualdade e as liberdades fundamentais entre todas as pessoas. Neste sentido, para Gaspar e Garibe (2006):

A Lei considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. Destaca ainda que é dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência (Gaspar; Garibe, 2006, p. 44).

Destaca-se também que segundo a LBI (2015) não é somente dever do Estado assegurar a garantia de direitos, mas também dever da sociedade e da família garantir que a pessoa com deficiência tenha a efetivação dos direitos ao acesso as políticas públicas, além de condições dignas de acessibilidade para desfrutar sua vida do modo como escolher. Assim, são tutelados os direitos da pessoa com deficiência:

à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (LBI, 2015)

É importante ressaltar, que uma das formas de integrar a pessoa com deficiência na sociedade é por meio da inclusão social, ou seja, compreender que existe a diversidade e aceitá-la como parte da sociedade, conforme pontuado por Sassaki (1997):

Como um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. É também um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (Sassaki, 1997, p. 41)

Outro aspecto relevante que precisa ser abordado é o preconceito com as pessoas com deficiência, neste sentido, Netto (2017) pontua que o capacitismo é a discriminação contra a pessoa com deficiência pelo fato de considerá-la incapaz, sendo considerada uma manifestação do preconceito, visto que quando a pessoa pratica o capacitismo ela pressupõe a existência de um padrão e conseqüentemente, a fuga deste padrão faz com que uma pessoa com deficiência não seja apta para exercer uma atividade em sociedade. Assim, Aragão (2021) também menciona que o capacitismo é caracterizado como:

O preconceito dirigido às pessoas com deficiência, a partir da premissa de que não somos capazes de estudar, trabalhar, competir, ter vida sexual nem realizar as tarefas do dia a dia, justificando atitudes discriminatórias. Ele começa nos termos usados para nos definir, ao longo da história: aleijados, inválidos, loucos,



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

excepcionais ou simplesmente deficientes, palavras que refletem o olhar depreciativo (Aragão, 2021, p. 13).

Contudo, Diaz (2021) menciona que uma sociedade é considerada capacitista quando não enxerga a pessoa com deficiência como um ser humano normal, ou seja, é uma sociedade que inferioriza a pessoa com deficiência, assim, Diaz (2021) pontua que, de acordo com o IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), 6,7% da população possui algum tipo de deficiência, com 14 milhões de brasileiros, ou seja, devido a representatividade faz se necessário o investimento em políticas públicas para que estas pessoas sejam vistas e tenham acesso à saúde, educação, capacitação e ao mercado de trabalho.

A limitação física e a deficiência intelectual afetam o ambiente de trabalho de maneiras distintas, exigindo, cada uma, uma atenção específica para assegurar uma inclusão genuína. A limitação física, como dificuldades de mobilidade ou de coordenação, pode ser contornada por meio de adaptações no espaço, dispositivos assistivos e ajustes práticos que facilitam o acesso. Por outro lado, a deficiência intelectual impacta mais as capacidades cognitivas e sociais, necessitando uma abordagem mais próxima: supervisão, suporte contínuo e paciência para que a pessoa se sinta valorizada e preparada para realizar suas tarefas. Assim, a inclusão vai além das adaptações físicas; trata-se de entender o que cada indivíduo necessita para sentir-se efetivamente parte da equipe.

2.2. Pessoas com Deficiência e o Mundo do Trabalho

Ao longo da história, as pessoas com deficiência têm enfrentado uma série de desafios para integrar o mercado de trabalho de maneira plena e igualitária. Estas barreiras são multifacetadas, indo desde estigmas sociais profundamente enraizados até limitações físicas, tecnológicas e educacionais. Muitas vezes, a deficiência é erroneamente percebida como uma limitação, uma visão que tem prejudicado a inclusão eficaz no ambiente profissional, ignorando o vasto potencial e habilidades únicas que os indivíduos com deficiência podem oferecer (Nickel *et al.*, 2020).

Um dos principais desafios históricos enfrentados pelas pessoas com deficiência está ligado ao estigma social profundamente enraizado. Como apontam Ellen *et al.*, (2023), ao longo dos séculos, a sociedade perpetuou visões equivocadas sobre as capacidades dessas pessoas, resultando em estereótipos negativos e atitudes discriminatórias que as marginalizaram e dificultaram sua participação no mercado de trabalho.

Essa exclusão, como destaca Da Silva *et al.* (2020), foi refletida em políticas públicas e práticas empresariais que frequentemente segregaram as pessoas com deficiência, limitando seu acesso a oportunidades educacionais e profissionais. Isso perpetuou uma mentalidade de inferioridade e subutilização de seu potencial e habilidades, frequentemente ignorados ou subestimados.

Além do estigma, a falta de acessibilidade física é uma barreira, Talarico *et al.*, (2019) observa que ambientes de trabalho inacessíveis, sem rampas, elevadores, banheiros adaptados ou



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

estacionamento adequado, tornam difícil ou até impossível a participação de pessoas com mobilidade reduzida, exacerbando sua exclusão do local de trabalho.

Ressalta-se ainda que a acessibilidade tecnológica também é um desafio significativo, com a rápida evolução da tecnologia, muitas ferramentas e sistemas não são projetados considerando a acessibilidade para pessoas com deficiência. Isso exclui muitas pessoas do uso efetivo de tecnologias necessárias para suas funções profissionais. A falta de *softwares* e *hardwares* acessíveis, interfaces incompatíveis com tecnologias assistivas e a ausência de padrões de acessibilidade podem limitar severamente a participação no ambiente de trabalho (Silva *et al.*, 2018).

Dentre os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a acessibilidade se destaca. É fundamental que os ambientes físicos e virtuais estejam adaptados para garantir a mobilidade e a participação plena no trabalho. Rampas, elevadores, banheiros acessíveis e tecnologias assistivas são apenas algumas das adaptações necessárias para criar um espaço de trabalho inclusivo (Ellen *et al.*, 2023).

Além disso, a conscientização e a sensibilização dos colaboradores são essenciais para promover uma cultura organizacional inclusiva. Capacitar os membros da equipe para entender as necessidades e os direitos das pessoas com deficiência é fundamental para construir um ambiente de respeito e cooperação (Da Silva *et al.*, 2020).

Dessa forma, a educação e a formação profissional também desempenham um papel vital na inclusão no mercado de trabalho. O acesso igualitário à educação, programas de treinamento adaptados e oportunidades de aprendizado ao longo da vida são essenciais para desenvolver habilidades e competências que permitam a inserção no mercado de trabalho (Talarico *et al.*, 2019).

Nos últimos anos, percebe-se uma transformação significativa na valorização e inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ellen *et al.*, (2023) destacam que essa mudança é impulsionada por fatores como avanços legislativos importantes e uma conscientização crescente sobre os benefícios que a diversidade e a inclusão trazem para os ambientes profissionais.

Além disso, em diversos países, incluindo o Brasil, leis específicas foram promulgadas para promover a inclusão e proteger os direitos das pessoas com deficiência no âmbito profissional. No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, (LBI), Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi um marco importante nesse sentido. A LBI reforça a importância da inclusão em todos os setores da sociedade, estabelecendo diretrizes para garantir a igualdade de oportunidades, o pleno exercício dos direitos e a participação ativa das pessoas com deficiência na vida econômica e social (Talarico *et al.* 2019).

Os avanços legislativos têm um impacto direto na construção de uma base sólida para a promoção da inclusão no ambiente de trabalho. Silva *et al.*, (2018) destacam que essas leis estabelecem diretrizes claras e normas que as organizações precisam seguir, assegurando que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades de seus colegas.

As organizações estão adotando políticas e práticas inclusivas, que visam criar um ambiente onde todas as habilidades e capacidades são valorizadas. Isso pode incluir a implementação de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

práticas de recrutamento e seleção que garantam uma abordagem justa e igualitária para todos os candidatos, independentemente de sua condição de deficiência. Além disso, as empresas estão investindo em programas de conscientização e treinamento para seus funcionários, a fim de criar uma cultura inclusiva e sensível às necessidades de todos (Ellen *et al.*, 2023).

No entanto, apesar dos avanços e do crescente reconhecimento da importância da inclusão, ainda existem desafios significativos a serem superados. Muitas pessoas com deficiência ainda encontram barreiras para acessar o mercado de trabalho, incluindo a falta de infraestrutura acessível, discriminação e a falta de conscientização sobre as habilidades e capacidades que possuem (Talarico *et al.*, 2019).

Assim, a conscientização sobre a importância da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho tem crescido progressivamente, impulsionada por avanços legislativos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e a LBI (Silva *et al.*, 2018).

Portanto, a integração no mercado de trabalho dos indivíduos com deficiência é um assunto de respeito à pluralidade e a competência de cada pessoa. Dessa forma, o comprometimento das empresas e da sociedade em sanar os obstáculos e preconceitos só trazem lucros, uma vez que se tornarem mais equitativas e modernas ao reconhecer essa causa.

2.3. A Inclusão Socioprofissional de Pessoas com Deficiência e Sua Importância

Cada pessoa, independentemente de suas características e habilidades, tem um potencial único e valioso a oferecer ao mundo, e isso se aplica integralmente às pessoas com deficiência. A diversidade é uma fonte inesgotável de riqueza para a sociedade, e incluir as pessoas com deficiência no âmbito profissional significa agregar diferentes perspectivas, experiências e conhecimentos aos ambientes de trabalho (Silva *et al.*, 2020).

Ao valorizar as competências das pessoas com deficiência, são desafiados os estereótipos prejudiciais e preconceitos arraigados na sociedade. A deficiência não deve ser vista como um obstáculo para o sucesso profissional, mas como um aspecto natural e intrínseco da diversidade humana. Cada pessoa tem suas capacidades únicas e valiosas, e cabe à sociedade e às organizações reconhecerem e celebrarem essas diferenças (Santos; Souza, 2022).

No ambiente profissional, é essencial que as competências das pessoas com deficiência sejam avaliadas de forma imparcial e justa durante os processos de recrutamento, seleção e avaliação. Silva *et al.*, (2020) apontam que as habilidades devem ser o principal critério considerado, independentemente da presença ou ausência de uma deficiência. As organizações precisam assegurar que suas políticas de contratação sejam inclusivas, promovendo a plena integração das pessoas com deficiência em suas equipes.

Além disso, é essencial investir em programas de capacitação e desenvolvimento profissional que levem em conta as necessidades específicas das pessoas com deficiência. Esses programas devem proporcionar não apenas treinamento técnico, mas também apoio emocional e psicológico, promovendo a autoconfiança e a autonomia. Capacitar as pessoas com deficiência é uma maneira



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

eficaz de potencializar suas habilidades e permitir que alcancem todo o seu potencial no ambiente de trabalho (Santos; Souza, 2022).

Dessa forma, a valorização das competências das pessoas com deficiência também deve ocorrer em todos os níveis da sociedade, não apenas nas organizações. A educação inclusiva desempenha um papel fundamental nesse processo, ao garantir que as crianças e jovens com deficiência recebam uma formação de qualidade, que desenvolva suas habilidades e conhecimentos, preparando-os para futuras oportunidades profissionais (Silva *et al.*, 2020).

Para promover essa valorização, é necessário fomentar uma mudança cultural e educacional. Isso significa conscientizar a sociedade sobre os estereótipos prejudiciais associados à deficiência e incentivar uma visão mais aberta e inclusiva. A mídia, as instituições de ensino, as organizações e os líderes de opinião têm um papel fundamental na disseminação de mensagens positivas e na promoção da valorização das competências das pessoas com deficiência (Santos; Souza, 2022).

Diante desse contexto, ressalta-se que a valorização das competências e potencialidades das pessoas com deficiência é um passo crucial para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Ao reconhecer e celebrar as habilidades únicas de cada indivíduo, independentemente de sua condição a diversidade é vista como um ativo valioso onde todos têm a oportunidade de contribuir plenamente para o bem comum.

A equidade no ambiente de trabalho significa que as oportunidades de emprego devem estar disponíveis para todos, independentemente de suas características individuais, incluindo deficiências. As leis e regulamentações devem ser estabelecidas para garantir que as pessoas com deficiência não enfrentem discriminação durante o processo de contratação, promoção ou qualquer outra esfera profissional (Santos; Souza, 2022).

A importância da equidade e inclusão vai além de um simples cumprimento legal. Significa promover uma sociedade mais rica em diversidade, onde cada indivíduo é valorizado pelo que é e pelo que pode contribuir. Ao criar um ambiente inclusivo, as organizações se beneficiam de uma ampla gama de perspectivas e experiências, impulsionando a inovação e o crescimento (Silva; Ribeiro, 2021).

A inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho também representa uma afirmação de igualdade e a superação de barreiras sociais. Santos e Souza (2022) ressaltam que essa inclusão reforça o princípio de que todos merecem as mesmas oportunidades, independentemente de suas condições físicas ou mentais.

Destaca-se também que a crescente conscientização sobre os benefícios da diversidade e inclusão tem sido um catalisador para mudanças significativas nas estruturas e práticas de organizações e empresas em todo o mundo. O entendimento de que um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo não apenas promove a justiça social, mas também impulsiona a inovação, a produtividade e o crescimento econômico tem se aprofundado consideravelmente nos últimos anos (Talarico *et al.*, 2019).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

A diversidade no local de trabalho refere-se à variedade de características e diferenças individuais entre os trabalhadores, como idade, gênero, etnia, origem cultural, orientação sexual, habilidades e experiências de vida. Por outro lado, a inclusão significa criar um ambiente onde todos os membros da equipe se sintam valorizados, respeitados, ouvidos e integrados plenamente, independentemente de suas diferenças (Silva; Ribeiro, 2021).

Neste sentido, a inclusão também está diretamente ligada ao aumento da produtividade e do engajamento dos trabalhadores. Quando as pessoas se sentem valorizadas e incluídas, estão mais motivadas a contribuir plenamente com seu trabalho e a colaborar de forma construtiva com seus colegas (Talarico *et al.*, 2019).

A implementação eficaz da diversidade e inclusão nas organizações é um desafio que demanda compromisso contínuo e autêntico das lideranças e de toda a equipe. Silva e Ribeiro (2021) ressaltam que é essencial que as organizações adotem políticas e práticas que assegurem a igualdade de oportunidades, além de garantir que todas as pessoas sejam tratadas com respeito e justiça.

Além disso, a educação e conscientização são fundamentais nesse processo. Talarico *et al.* (2019) enfatiza que as equipes precisam ser capacitadas para valorizar a diversidade, e as lideranças devem promover comportamentos inclusivos, oferecendo suporte adequado. Isso inclui a criação de um ambiente onde todos se sintam confortáveis para compartilhar suas ideias e opiniões, independentemente de suas origens ou características individuais.

Também é fundamental eliminar preconceitos e estereótipos, isso pode ser alcançado por meio da educação contínua, da promoção da empatia e do entendimento das experiências e desafios enfrentados por diferentes grupos (Silva; Ribeiro, 2021).

A inclusão de pessoas com deficiência é uma parte crucial dessa diversidade. As organizações devem investir em infraestrutura acessível e adaptada, além de sensibilizar seus colaboradores para garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades e se sintam plenamente integradas à equipe (Talarico *et al.*, 2019).

Para alcançar uma verdadeira transformação, as organizações também podem estabelecer metas específicas relacionadas à diversidade e à inclusão, medindo regularmente seu progresso e implementando ajustes conforme necessário. Isso não apenas demonstra um compromisso sério com a diversidade, mas também ajuda a impulsionar a eficácia das iniciativas (Silva; Ribeiro, 2021).

3. AS BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS PARA AS PCD NO MERCADO DE TRABALHO

As normas jurídicas representam um passo importante na proteção e garantia dos direitos das PcDs, mas a efetivação dessas leis requer um compromisso constante de governos e sociedade civil. A Lei nº 8.213/91, por exemplo, estabelece cotas obrigatórias para a contratação de pessoas com deficiência em empresas de médio e grande porte, mas a implementação dessa política enfrenta resistências diversas, incluindo a falta de preparo das empresas para lidar com as adaptações necessárias (Carvalho; Santos, 2023).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

Uma das principais barreiras relatadas por Silva, et al. (2016) é o preconceito enraizado na sociedade. Ainda que existam legislações que proíbam a discriminação, muitas PcDs são vistas como incapazes de desempenhar determinadas funções, o que acaba por limitar suas oportunidades de emprego. Esse preconceito se manifesta de diversas maneiras, como a recusa em contratar ou a resistência em adaptar o ambiente de trabalho.

A falta de acessibilidade continua sendo um obstáculo significativo para a inclusão plena das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Conforme ressaltam Carvalho e Santos (2023), muitas empresas ainda enfrentam dificuldades em adaptar seus espaços físicos, transporte e tecnologias, o que impede as PCDs de competir em igualdade de condições com outros candidatos. A acessibilidade vai além de rampas e elevadores, abrangendo também o uso de tecnologias assistivas e adaptações nos processos de trabalho.

Souza *et al.*, (2022) destacam outro desafio importante: a baixa qualificação das PCDs, muitas vezes decorrente de um histórico de exclusão educacional. A ausência de uma formação adequada limita as oportunidades de inserção no mercado, já que muitas PCDs, mesmo com as políticas de cotas, não possuem as habilidades exigidas para os cargos disponíveis. Esse ciclo de exclusão precisa ser quebrado por meio de políticas públicas mais eficazes e que promovam uma inclusão real.

Além disso, Silva *et al.*, (2016) argumentam que as políticas públicas voltadas para a inclusão das PCDs precisam ir além de medidas pontuais, exigindo um acompanhamento contínuo para garantir sua eficácia. Incentivos para que as empresas contratem e mantenham PCDs em seus quadros são essenciais para que a inclusão seja sustentável a longo prazo. Embora a legislação brasileira tenha avançado com a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI 2015), como observado por Carvalho e Santos (2023), a aplicação efetiva dessas normas depende de uma transformação cultural na forma como a sociedade percebe as PCDs e suas capacidades.

Para Silva *et al.*, (2016), a criação de programas de capacitação específicos para PCDs é necessário para que possam competir de maneira justa no mercado de trabalho. Tais programas devem estar alinhados com políticas de inclusão que garantam o acesso a postos de trabalho compatíveis com as qualificações e capacidades das PCDs, reforçando a formação profissional como uma prioridade nessas iniciativas.

Além disso, Souza *et al.*, (2022) apontam que a inclusão das PCDs no mercado de trabalho deve ser vista como uma questão de justiça social. A inclusão não deve ser apenas uma obrigação legal, mas um compromisso ético da sociedade em garantir que todas as pessoas, independentemente de suas limitações, tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e realização pessoal e profissional.

Por fim, Carvalho e Santos (2023) destacam que as conquistas das PCDs no mercado de trabalho são fruto de lutas históricas travadas por movimentos sociais. Essas conquistas, no entanto, precisam ser constantemente defendidas e ampliadas, para que as PCDs possam exercer seus direitos em sua plenitude. As barreiras sociais e jurídicas enfrentadas por essa população ainda são



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

muitas, mas o avanço das políticas públicas e a conscientização da sociedade podem transformar esse cenário.

4. MÉTODO

Demo (2006) sublinha a importância da pesquisa no processo de descoberta e criação, o autor enfatiza a necessidade de reunir informações sólidas como base para uma análise abrangente do tópico em questão, resultando em uma pesquisa sólida e realista. Portanto, é preciso explorar todas as explicações relacionadas ao assunto, examinando as várias perspectivas disponíveis.

Neste sentido, destaca-se que este estudo adotou uma abordagem qualitativa, que é caracterizada por sua natureza analítica e descritiva. A coleta e análise de dados foram realizadas por meio de pesquisa bibliográfica e legislativa. É relevante destacar que também foi realizada uma revisão de literatura para enriquecer ainda mais o contexto do estudo. As análises foram comparadas entre diferentes autores, com discussões aprofundadas sobre os temas abordados, incluindo a apresentação e a análise de teorias.

Minayo (2001) compartilha da mesma visão de Demo (2006) ao argumentar que a pesquisa bibliográfica é o método utilizado para compreender a realidade estudada e sua dimensão histórica. Isso se traduz em uma busca sistemática por soluções para problemas específicos relacionados ao objeto de estudo, utilizando fontes literárias como base.

Nesse sentido, Gil (2017) concorda com Minayo e ressalta a importância da bibliografia como recurso fundamental. Ele enfatiza a quantidade de informações necessárias para posteriormente comparar e analisar esses dados, com o escopo de alcançar os objetivos inicialmente estabelecidos. Gil destaca que a pesquisa bibliográfica se apoia em materiais já existentes, principalmente livros e artigos científicos, e demonstra um compromisso com a qualidade da pesquisa.

Assim, ele enfatiza que essa abordagem não apenas possibilita a revisão de pesquisas relacionadas ao tema, mas também permite uma aprofundada exploração da teoria que guia a pesquisa, incorporando diversas perspectivas de autores que trataram do mesmo tópico.

Dessa forma, o autor enfatiza que a pesquisa bibliográfica utiliza uma variedade de abordagens teóricas como sua base, com o propósito de estabelecer uma fundação teórica sólida que sustente o estudo e revele as diversas perspectivas apresentadas por outros pesquisadores que já exploraram o mesmo tema.

É de grande importância levar em consideração todas as ideias e argumentos, inclusive aqueles que apresentam divergências, para que, após uma análise completa, seja possível identificar a abordagem mais adequada para o contexto atual e a temática abordada.

Para realizar esta investigação, foram exploradas várias fontes de informação, que abarcaram artigos, livros, revistas, resumos e *e-books*. Contudo, é relevante salientar que, com o propósito de enriquecer a quantidade de dados e aprofundar o entendimento do tópico, também se utilizou as bases de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO). Isso proporcionou um conjunto de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

conhecimentos e permitiu uma análise do objeto de estudo. Durante o decorrer da pesquisa, foram utilizados documentos científicos publicados ao longo da última década.

É essencial ressaltar que, ao buscar artigos em periódicos, foram utilizadas palavras-chave diretamente relacionadas ao nosso tema, como: direito, trabalho, pessoa com deficiência, barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades. Esse método otimizou de forma significativa o tempo de pesquisa, facilitando a identificação de artigos pertinentes e desempenhando um papel fundamental no desenvolvimento do trabalho e na consecução dos objetivos previamente estabelecidos.

5. CONSIDERAÇÕES

O objetivo geral e específicos do trabalho foram alcançados, pois a presente investigação possibilitou analisar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, levando em consideração as barreiras jurídicas e sociais na garantia da igualdade de oportunidades.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo contínuo que exige a cooperação de todos os setores da sociedade, sendo uma questão de direitos humanos, equidade e justiça social. À medida que se avança na conscientização, acessibilidade e valorização das habilidades das pessoas com deficiência, torna-se possível construir ambientes de trabalho mais inclusivos e acessíveis a todos.

As barreiras enfrentadas por essas pessoas no mercado de trabalho são amplas, englobando obstáculos sociais e jurídicos. O preconceito ainda é uma das maiores dificuldades, limitando oportunidades e impedindo a contratação adequada. Muitas empresas demonstram resistência em adaptar seus espaços e processos, tornando o ambiente de trabalho inacessível. Além das barreiras físicas, como a falta de rampas e elevadores, a ausência de acessibilidade tecnológica e organizacional também compromete a participação plena dessas pessoas no mercado.

A baixa qualificação das pessoas com deficiência, resultado de um histórico de exclusão educacional, também restringe as oportunidades de emprego. Apesar da existência de políticas públicas voltadas para a inclusão, muitas delas não são aplicadas de maneira eficaz, resultando em uma inserção desigual e injusta. As empresas enfrentam dificuldades em cumprir as legislações, seja por falta de preparo ou pela ausência de incentivos adequados. Dessa forma, a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua sendo um desafio, exigindo mudanças estruturais e culturais profundas para transformar a sociedade em um ambiente mais equitativo.

Por fim, pontua-se que a promoção da conscientização e educação sobre a inclusão socioprofissional é um alicerce fundamental para uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Por meio de campanhas informativas, programas educacionais e abordagens inclusivas desde a infância, pode-se eliminar estigmas, preconceitos e discriminações, criando um mundo onde todos têm a oportunidade de contribuir plenamente e prosperar, independentemente de suas habilidades ou características.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

REFERÊNCIAS

- ARAGÃO, Meirivone. Capacitismo: o que é e como curar. **Carta Capital**, 2021. Disponível em: Capacitismo: o que é e como curar - CartaCapital. Acesso em: 07 out. 2024.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Presidência de República. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 out. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: L13146 (planalto.gov.br). Acesso em: 07 out. 2024.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.
- DA SILVA, Alexandre Antonio Bruno; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica** (Fortaleza), v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016.
- DA SILVA, Anderson et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica. **Revista Vitrine**, v. 1, n. 1, 2020.
- DE CARVALHO, Elza Mestancio Santana. Pessoas Com Deficiência (PCD's): Mercado E Relações De Trabalho Versus Eliminação De Barreiras Para A Efetivação Do Direito. **Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA**, v. 7, n. 1, 2023. ISSN: 2675-5394.
- DE SOUZA, Sharmilla Tassiana et al. Inclusão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: aspectos históricos e legais. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 609-620, 2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DEMO, Pedro. **Pesquisa: princípio científico e educativo**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- DIAZ, Luccas. **O que é capacitismo e porque todos deveriam saber**. [S. l.]: Guia do Estudante, 2021. Disponível em: Oqueécapacitismoeporquetodosdeveriamsaber|GuiadoEstudante(abril.com.br) Acesso em: 07 out. 2024.
- ELLEN, Aline et al. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão integrativa. **Caderno discente**, v. 8, n. 1, p. 17-24, 2023.
- GASPAR, Ricardo; GARIBE, Roberto. **Espaço urbano e inclusão social: a gestão pública na cidade de São Paulo (2001-2004)**. São Paulo: Instituto São Paulo de Políticas Públicas, 2006.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. São Paulo: Editora Atlas, 2017.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE; Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BARREIRAS JURÍDICAS E SOCIAIS NA GARANTIA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
 Marina Silva de Medeiros, Carlos Francisco do Nascimento

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MINAYO, M. C. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: _____. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

NETTO, Letícia Rodrigues Ferreira. Capacitismo. **Info Escola**, 2017. Disponível em: Capacitismo-conceito, legislação, exemplos-Sociologia-InfoEscola. Acesso em: 07 out. 2024.

NICKEL, Elton Moura et al. Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Projetica**, v. 11, n. 2, p. 60-79, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2017.

RIBEIRO, Amanda. Qual o termo correto para falar de deficiência? **Revista Reação**, 2021. Disponível em: Qual o termo correto para falar de deficiência? (Revistareacao.com.br) Acesso em: 07 out. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Samara Fernandes dos; SOUZA, Daniel Cerdeira de. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho—Revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. e80111637688-e80111637688, 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, Anderson da et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica. **Revista Vitrine**, v. 1, n. 1, 2020.

SILVA, Danilo Moraes da; RIBEIRO, Ana Cláudia Dias. Pessoas com deficiência e portadores de necessidades especiais: a visão geral das pessoas que não tem deficiência ou necessidades especiais em comparação com a realidade vivida pelas PCD/PNE. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 59, p. 270-294, 2021.

SILVA, Nara Liana Pereira; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 1003-1016, 2018.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; DOS SANTOS PEREIRA, Amanda Cristina; DE NORONHA GOYOS, Antonio Celso. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 1-19, 2019.