

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

HENRIQUE GERLACH SILVA

**O CONTRATO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA
PESQUISA SOBRE A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO**

Santa Rosa
2017

HENRIQUE GERLACH SILVA

**O CONTRATO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA
PESQUISA SOBRE A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Mestre Prof. João Victor Magalhães Mousquer

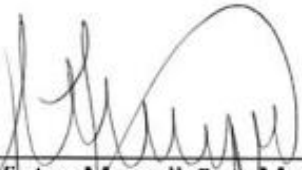
Santa Rosa
2017

HENRIQUE GERLACH SILVA

**O CONTRATO DE TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA
PESQUISA SOBRE A APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

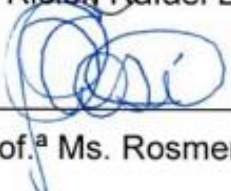
Banca Examinadora



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer – Orientador



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin



Prof.ª Ms. Rosmeri Radke

Santa Rosa, 29 de junho de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia à família, minha esposa Roséli Nedel que sempre deu suporte e apoio nos momentos de pesquisa, e minha filha Isabela Nedel Silva que é fonte de inspiração, pois tudo que eu faço é pensando no seu bem estar.

AGRADECIMENTO

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode ter.

Agradeço aos meus familiares pelo apoio e compreensão devido ao tempo dedicado a conclusão do trabalho.

Agradeço também aos professores por proporcionar o conhecimento, não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, e em especial ao Mestre Professor João Victor Magalhães Mousquer pelo trabalho de orientação durante toda a realização desta monografia.

“ Como alguém se torna uma borboleta? Basta querer voar tanto, até chegar ao ponto de estar disposto a desistir de ser uma lagarta. ”

Trina Paulus

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade esclarecer como é realizada a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro através da lei nº 8.213/91, assim como demais legislações pertinentes à contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, tendo esse como o tema da pesquisa. Além de uma questão trabalhista, em relação a delimitação temática, esse tipo de contrato demonstra caráter social das empresas através da consciência de desenvolvimento e aprimoramento intelectual das pessoas com deficiência, que possibilita a sua inserção ao mercado de trabalho. Busca demonstrar a problematização em relação a forma com que é aplicada a contratação das pessoas com deficiência, como é realizada a seleção, assim como a sua eficácia através da orientação e fiscalização do Ministério Público do Trabalho. Contudo, a justificativa da importância dessa pesquisa, se dá através da função social exercida pelas empresas que de fato executam a contratação dessas pessoas, fazendo com que estas possam incluir-se não tão somente na sociedade, mas definitivamente nas atividades laborativas que regem o bom funcionamento de uma sociedade em geral, garantindo o direito de poder participar ativamente e intelectualmente do desenvolvimento da sua sociedade. A pesquisa está orientada em bibliografias, normas, decretos e legislação sobre o assunto. Dividido em dois capítulos, o primeiro apresenta os direitos existentes em relação ao contrato das pessoas com deficiência e os tipos de deficiências e suas características, já no segundo é aborda-se a participação do Estado e as prerrogativas das empresas em relação a seleção e o recrutamento das pessoas com deficiências. Conclui que existe a participação do Estado, através do Ministério Público do Trabalho, atuando de maneira ativa, fiscalizando e gerando multas, e também que a participação das empresas se faz pela obrigatoriedade que a legislação impõe, mas deve-se melhorar a forma de seleção e inclusão das pessoas com deficiências, que por algumas vezes acabam optando pelos tipos de deficiência que melhor lhe convém para cada atividade que se pretende preencher com as vagas destinadas a esse público.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho; Função Social; Inclusão.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to clarify how the hiring of disabled people in the Brazilian labor market is performed through the other law, as well as other legislation pertinent to the hiring of disabled people by companies, which has the theme of research. In addition to a labor issue, in relation to thematic delimitation, this type of contract demonstrates a social character of the companies through the awareness of development and intellectual improvement of disabled people, which makes it possible for them to enter the labor market. The aim was to demonstrate the problematization in relation to the way in which the hiring of disabled people is applied, how the selection is performed, as well as its effectiveness through the guidance and supervision of the Public Labor Ministry. However, as a justification of the importance of this research, it occurs through the social function exercised by the companies that actually perform the hiring of these people, so that these can be included not only to society, but definitely in the work activities that govern the good Functioning of a society in general, guaranteeing the right to participate actively and intellectually in the development of its society. The research was oriented in bibliographies, norms, decrees and legislation on the subject. Divided into two chapters, the first presents the existing rights in relation to the contracts of disabled people and the types of disabilities and their characteristics, while in the second it addresses the participation of the state and the prerogatives of the companies in relation to the selection and the recruitment of the disabled people. It was concluded that the evolution on the subject is in fact evident, and that there is the participation of the State, through the Public Ministry of Labor, acting in an active way, supervising and generating fines, and finally that the participation of the companies is quite But it is necessary to improve the selection and inclusion of disabled people, who sometimes end up opting for the types of disability that suits them best for each activity that Places for this public.

Keywords: Disabled people; The labour market; Social Function; Inclusion.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.

art. – artigo

AFT – Auditor Fiscal do Trabalho

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego

MTP – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PATC – Procedimento de Acompanhamento de Termo de Compromisso

PCD – Pessoa com Deficiência

SIT – Secretária de Inspeção do Trabalho

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

p. – página (exemplos gerais)

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis (exemplos gerais)

§ - Parágrafo (exemplos gerais)

“ “ – Alínea

% – porcentagem

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	13
1.1 DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	18
1.2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
1.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIA.....	24
1.3.1 Deficiência física.....	25
1.3.2 Deficiência auditiva.....	26
1.3.3 Deficiência visual	28
1.2.5 Deficiência mental	29
1.2.6 Deficiência múltipla.....	30
2 DA PRODUÇÃO LEGISLATIVA E DA PROTEÇÃO ESTATAL.....	32
2.1 DA FISCALIZAÇÃO	36
2.2 DA ESTRATÉGIA DAS EMPRESAS FRENTE À LEI.....	41
2.2.1 Seletividade no contrato de pessoas com deficiência	44
2.2.2 Do recrutamento.....	47
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ser realizada através da adaptação do ambiente para melhor receber cada tipo de deficiência, as empresas que possuem acima de cem funcionários estão obrigadas a contratar no seu quadro de funcionários um determinado percentual de pessoas com deficiência, conforme em lei específica, situação que é fiscalizada pelo ministério do trabalho. As contratações ocorrem devido a essa obrigatoriedade, porem vai muito mais além, trata-se de um direito previsto na constituição que prioriza a socialização das pessoas com deficiência e a conscientização social, portanto é necessário reconhecer o que as empresas estão realizando para sustentar os termos impostos pelas legislações que garantem esse direito e como vem sendo aplicado no ambiente corporativo.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a aplicabilidade do programa de inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a fim de compreender como se dá esta relação de trabalho. Apresentam-se os tipos de deficiências, estudam-se os fundamentos jurídicos que garantem sua inserção no mercado de trabalho e como as empresas proporcionam essa inclusão.

As normas que incentivam a inclusão de pessoas com deficiência têm papel de fato importante para a sociedade, elevando a capacidade cultural desta, demonstrando uma visão democrática da participação de todos em qualquer função dentro de uma empresa, desse modo se faz necessário compreender como elas funcionam assim como é realizada sua manutenção para garantir sua eficiência.

Este estudo teve como caminho metodológico, a pesquisa bibliográfica, com a finalidade primeira de identificar quais autores contribuem na fundamentação teórica acerca do tema estudado, bem como da pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica é o ponto inicial para rever material já publicado, considerando a temática, podendo ser constituído principalmente de livros, artigos disponíveis em periódicos. A análise documental constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos.

O primeiro capítulo apresenta os princípios dos direitos fundamentais que se tornam indispensáveis para a compreensão do direito das pessoas com deficiências, também de como se dá sua relação empregatícia e por fim descreve os tipos de deficiências. A partir do segundo e último capítulo é abordado as legislações que percebem o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, como são realizados os contratos e o controle por parte de órgão fiscalizador para manter a norma vigente e quais são as maneiras que as empresas utilizam para realizar suas contratações e a seletividade das pessoas com deficiência nos processos de contratação.

1 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O ser humano busca a todo momento ser reconhecido pela sociedade que o cerca, desta maneira, todas as pessoas devem possuir os mesmos tratos perante esta sociedade, independentemente de diferenças, quaisquer que sejam sua natureza. A legislação brasileira deixa clara essa ideia logo nos primórdios de sua Constituição Federal, garantindo, entre outros tratos, a igualdade de todos em relação as normas (BRASIL, 1988).

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos que seguintes: (...). (BRASIL, 1988, art. 5º)

Nesse sentido, os direitos humanos fazem parte de um regramento à vida harmoniosa em sociedade, como traduz André de Carvalho Ramos, são as considerações de um conjunto de direitos indispensáveis a vida humana dentro de um contexto de igualdade, liberdade e dignidade, tornando-se essenciais e indispensáveis para que se tenha uma vida digna. Porém, por se tratar de um direito com características substanciais, ou seja, o que é considerado digno para uma pessoa dentro de suas convicções, pode não parecer igualmente digno para outrem que possua diferentes parâmetros de convívio em sociedade (RAMOS, 2014).

Não há um rol predeterminado desse conjunto mínimo de direitos essenciais a uma vida digna. As necessidades humanas variam e, de acordo com o contexto histórico de uma época, novas demandas sociais são traduzidas juridicamente e inseridas na lista dos direitos humanos. (RAMOS, 2014, p. 24).

Para que não aja confusão, é importante diferenciar os conceitos de direitos humanos e direitos fundamentais. Para Napoleão Casado Filho (2012), o primeiro conceito refere-se aos valores e direitos consagrados em tratados internacionais, já o segundo faz menção ao mesmo conjunto de direitos quando estão inseridos na Constituição Federal (CASADO FILHO, 2012).

A diferença entre direitos fundamentais e direitos humanos, portanto, residiria na posituação daqueles, de modo que

podemos apontar a identificação dos direitos fundamentais com uma concepção positivista dos direitos, ao passo que os direitos humanos estão iluminados por uma concepção jusnaturalista. (CASTILHO, 2012, p. 15).

Já Ramos, unifica a expressão “direitos humanos”, considerando que representam valores essenciais que explicita ou implicitamente estarão retratados nas constituições ou tratados internacionais. Ainda quanto a materialidade ou formalidade dos direitos humanos explica que, a fundamentalidade dos direitos humanos pode ser formal, quando as inscrições desses direitos estão protegidas nas constituições e tratados, ou pode ser material, quando considerados parte integrante dos direitos humanos aquele que – mesmo não expresso – é indispensável para a promoção da dignidade humana (RAMOS, 2014).

Embora haja alguma divergente entre diferentes autores sobre a nomenclatura das características inerentes ao direito humano, na sua grande maioria, essas características são divididas conforme baseadas em quatro ideias-chaves ou também chamadas de marcas distintas classificadas em universalidade, essencialidade, superioridade normativa e reciprocidade (RAMOS, 2014).

A universalidade consiste no reconhecimento de que os direitos humanos são direitos de todos, combatendo a visão estamental de privilégios de uma casta de seres superiores. Por sua vez, a *essencialidade* implica que os direitos humanos apresentam valores indispensáveis e que todos devem protegê-los. Além disso, os direitos humanos são *superiores* a demais normas, não se admitindo o sacrifício de um direito essencial para atender as “razões de Estado”; logo, os direitos humanos representam *preferências* preestabelecidas que, diante de outras normas, devem prevalecer. Finalmente, a *reciprocidade* é fruto da teia de direitos que une toda a comunidade humana, tanto na titularidade (são direitos de todos) quanto na sujeição passiva: não há só o estabelecimento de deveres de proteção de direitos ao Estado e seus agentes públicos, mas também à coletividade como um todo. (RAMOS, 2014, p. 25).

Essa *universalidade* afirma que os direitos humanos são válidos e legítimos para todos os indivíduos, são *indisponíveis* por serem renunciáveis nem tão pouco transmissíveis por seus titulares, *imprescritíveis* pelo fato de suas exigências transporem a passagem de tempo e pôr fim a *indivisibilidade* por ser dependentes e complementares entre si, as normas dos direitos humanos se completam para garantir a sua efetividade plena (CASADO FILHO, 2012).

A afirmação dos Direitos Humanos se faz necessário tanto na esfera nacional como internacional, sendo que a Carta das Nações Unidas de 1945 traz o movimento de internacionalização desses direitos ao apresentar que os Estados devam levar em consideração as Nações Unidas para a promoção, propósito e finalidades dos Direitos Humanos, conforme aponta Flávia Piovesan, ou seja, as relações intervindas entre o Estado e seus habitantes também poderão ser discutidas na esfera internacional.

Fica estabelecido que um dos propósitos das Nações Unidas é alcançar a cooperação internacional para a solução de problemas econômicos, sociais, culturais ou de caráter humanitário e encorajar o respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem discriminação de raça, sexo, língua ou religião. (PIOVESAN, 2013, p. 204).

Em 10 de dezembro de 1948, com intuito de consolidar a afirmação de uma ética universal, conforme descreve Piovesan, através da consagração de um consenso sobre os valores universais a serem seguidos pelos Estados, instituiu-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde ficou expresso que não havendo qualquer questionamento acerca dos princípios desta declaração por parte do Estado, ou ainda qualquer voto contrário às suas disposições, constitui este um código e plataforma comum de ação (PIOVESAN, 2013).

A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos. (PIOVESAN, 2013, p. 210).

Nesse contexto, afirma Alfredo Culleton, para que se tenha Direitos Humanos é necessário que os reconheça através do entendimento que este existem e que sua vinculação é obrigatória dentro da sociedade, ainda que este reconhecimento não seja tão somente teórico, mas também aplicado na prática a sua essência, razão e condição para uma sociabilidade justa. O conceito de justiça não deve ficar restrito somente no âmbito jurídico, normativo, positivista e processual, mas também ser estendido no que se refere ao caráter socioeconômico, com sentido ético e respeito entre as pessoas (CULLETON, 2009).

Assim, para Aline Damian Marques, é necessário que o Estado interceda nos processos sociais, políticos e econômicos com intuito de garantir a igualdade na distribuição de recursos como: saúde, educação, trabalho, habitação, dentre outros. Ainda, a autora citada revela que o caráter econômico e social foi influenciado pelo surgimento dos direitos humanos para a humanidade, onde os grupos sociais taxados pela miséria, doença, fome e marginalizados absorviam dificuldades provenientes do sistema capitalista de produção que valoriza mais o capital às pessoas da sociedade (MARQUES, 2015).

As demandas trabalhistas adquiriram espaço a partir das lutas sociais por afirmação dos direitos humanos que, inicialmente, se deu com a positivação e, após, com paulatinas concretizações. Logo, para a efetivação de uma política de qualificação que alcance a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, faz-se necessário a efetivação de políticas públicas que sejam eficientes e que atendam aos princípios de prevalência ao Estado Democrático de Direito. (MARQUES, 2015, p. 31).

Entre os grupos sociais mencionados anteriormente, pode-se inserir as pessoas com deficiência que, não são eles diferentes dos demais seres humanos, mas sim estão incluídos em uma sociedade onde a diversidade de habilidades físicas e mentais estão em todas as pessoas, cabendo à sociedade não discriminar quaisquer características distintas ao padrão dito normal (CULLETON, 2009).

Mais além das distintas denominações das pessoas com distintas habilidades, cabe mencionar um conceito ainda mais provocativo: sociedade portadora de deficiência. Sim, pois a humanidade é, por natureza e por cultura diversa. (CULLETON, 2009, p. 204).

Os direitos humanos estão intrinsecamente relacionados com o direito ao desenvolvimento, que trata em providenciar o bem-estar da sociedade através de condições adequadas para a expansão da sua economia, como aponta o autor João Victor Magalhães Mousquer, e continua, foi incluída, nos anos oitenta, a observação do desenvolvimento dentro da temática do sustentável (MOUSQUER, 2016).

Desenvolveu-se com base na concepção de que, em um país pobre e com tantas desigualdades sociais, um novo paradigma de desenvolvimento deve promover não só uma sustentabilidade, mas principalmente deve contribuir também para a redução da pobreza e das desigualdades sociais e

promover valores como justiça social e equidade.
(MOUSQUER, 2016 p.119)

A possibilidade de desenvolvimento de uma vida normal é traduzida pelo conceito do princípio da normalização, que visa facilitar a inclusão de todas as pessoas ao acesso à serviços em geral, de maneira que o isolamento das pessoas com deficiência impossibilita a inclusão destes na sociedade, e representa importantes dificuldades físicas, psíquicas e sociais. A possibilidade de participar ativamente das decisões tomadas com respeito à sua própria vida, torna a pessoa com deficiência participativa na sociedade, pois exige uma visão econômica, social, educativa e de lazer, que são características de um indivíduo total ou relativamente independente (CULLETON, 2009).

A inclusão social das Pessoas Portadoras de Deficiência apoia-se nos princípios de normalização e de igualdade de oportunidades. Ambos têm sido alavancas de importantes transformações nas políticas de atenção a essas pessoas, como educação, saúde, serviço social etc. (CULLETON, 2009, p. 205).

O princípio da igualdade de oportunidades, traz que a pessoa com deficiência deve incluir-se como cidadão pelos seus próprios conceitos, ou seja, não deve depender de profissionais que o atendam, neste sentido, não é através de caridade que essas pessoas devam ser incluídas ao acesso a oportunidades, mas sim através de um tratamento justo e igual, sendo considerada qualquer necessidade importante que deva ser levada em consideração. Na luta contra a exclusão social, a pessoa com deficiência tem de participar de forma autônoma e independente, pela luta por seus direitos, em grupos e organizações que o defendam. Ainda, em conjunto ao princípio da normalidade, a igualdade de oportunidade e a participação através da autonomia da pessoa com deficiência, proporciona a adoção de políticas integrais dirigidas à prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades (CULLETON, 2009).

Segundo Samira Saad Pulchério Lancillotti, há uma grande complexidade da definição do conceito do que é anormalidade social, devido às transformações sociais influenciadas pela relação do homem com o meio, o que proporciona alterações do perfil das pessoas identificadas como deficientes, sendo as deficiências divididas em remotamente reconhecidas, sendo aquelas observadas nos primeiros momentos e,

as surgidas mais tardiamente, que se constata com o passar do tempo (LANCILLOTTI, 2003).

Os homens são definidos como proprietários de si mesmo, de seus corpos, de sua força de trabalho, livres e iguais, podendo realizar, no mercado, a troca de suas mercadorias, sendo limitados apenas por suas incapacidades naturais. (LOCKE APUD LANCILLOTTI, 2003, p. 49).

Nesse contexto abordado, tem-se uma reflexão em torno do que é necessário para que um cidadão possa desempenhar seu papel com tal, participando e influenciando, seja com facilidade, seja com apoio de outrem afim de atingir seus objetivos, o desenvolvimento social. Tendo como elemento norteador a supremacia dos direitos humanos e seus princípios mencionados posteriormente, tais como a igualdade, a universalidade e a essencialidade nos restando a convicção de que todos merecem ser tratados igualmente dentro de suas limitações (CULLETON, 2009).

1.1 DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A dificuldade que ocorre em incluir as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, através das palavras de Lancillotti, é que à inadequação dos processos de suas formações, preconceito social e também quanto a falta de conhecimento sobre seu verdadeiro potencial laborativo, o que promove uma barreira à inclusão das pessoas com deficiência. O autor ainda revela que, o trabalho tem o papel de revelar o potencial e habilidades das pessoas para o trabalho, priorizando assim o reconhecimento e autoafirmação através da oportunidade de integração na sociedade (LANCILLOTTI, 2003).

O direito ao trabalho é, para todos, propugnado como direito de cidadania e perseguido como forma de integração social. Da mesma forma, é reclamado como direito da pessoa com deficiência e colocado como objetivo terminal a ser alcançado pela educação especial. Compreende-se que essa maneira estaria sendo, enfim, alcançada a integração desses sujeitos na sociedade. (LANCILLOTTI, 2003, p. 9).

O autor supracitado, completa que, se for a intenção a inclusão das pessoas com deficiência à sociedade através da sua incorporação ao mercado de trabalho, essa inclusão deve começar pela sua preparação dentro dos processos de educação

o que se tem por tendência principalmente ao se tratar de pessoas com deficiência mental. Sendo o trabalho a meta final da educação dessas pessoas, com o objetivo de profissionalização em determinada atividade, o tornando apto a exercê-la de maneira eficaz para a sua manutenção social (LANCILLOTTI, 2003).

A inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho, conforme Marta Gil, tem início a partir do momento em que se combate o preconceito com atitudes éticas adotadas como valor no negócio, reconhecendo a igualdade essencial entre os funcionários da instituição, valorizando a diversidade como um componente positivo de integração social, absorvendo todas as demandas e necessidades dos segmentos sociais, transformando-o em um modelo sustentável de desenvolvimento da sociedade (GIL, 2002).

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. (GIL, 2002, p. 11).

A exclusão social pode ser combatida pelo reconhecimento social do indivíduo, e para Aline Damian Marques, o trabalho tem papel de inclusão social, por proporcionar meios de subsistência e autoestima à pessoa, que num outro momento dentro da sociedade estava sendo excluída, pois esta passa a ter participação ativa em assuntos e interesses da sociedade (MARQUES, 2015).

Quanto essa inclusão no mercado de trabalho, somente se torna possível de acontecer através da interação entre as pessoas com deficiência e os demais funcionários de uma empresa, sendo assim, não apenas contrata-las, mas proporcionar a possibilidade para desenvolver seus talentos atendendo critérios de desempenho preestabelecidos. A inclusão efetiva sem a característica assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar a indivíduos com deficiência o acesso a determinados benefícios com apoio de políticas de assistência social, proporciona a pessoa com deficiência a ser sujeitos do próprio destino (GIL, 2002).

Em uma sociedade capitalista o trabalho representa a possibilidade de participação na relação entre a produção e o consumo, nesse sentido Lancillotti descreve que o resgate do papel do trabalho em seu potencial de elemento significativo, seja na autorrealização, seja na configuração da autoestima, seja na

independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento”(…) enfim o resgate da visão do trabalho como fonte de satisfação na vida das pessoas com deficiência (LANCILLOTTI, 2003).

Quando se questiona a capacidade laboral da pessoa com deficiência a resposta deve ser imediata, porém mesmo aqueles que não possuem alguma limitação que o caracterize com deficiente podem não ter as habilidades necessárias para determinado trabalho, pois o trabalho proposto para a pessoa com deficiência deve ter ênfase na disciplina e no aprendizado, possibilitando-o, tão somente, a ocupação de um emprego (LANCILLOTTI, 2003).

[...] A partir dessa ótica há que se pensar em todas as alternativas possíveis para que a inserção laboral de fato ocorra [...] esta parece ser uma das alternativas que contém em si a semente de maior satisfação de todos os protagonistas envolvidos, uma vez que possibilita a real inserção da pessoa num dos mais valorizados âmbitos de sua VIDA: o trabalho. (AMARAL apud LANCILLOTTI, 2003, p. 12).

O movimento da integração nada mais é do que uma resposta a exclusão, pois só há a necessidade de inclusão pelo fato de haver a necessidade da intervenção do Estado perante a aplicação de programas que intensifiquem os processos de integração através da inclusão social, esse é o ponto de vista de Lancillotti, a respeito do surgimento da inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (LANCILLOTTI, 2003).

A pessoa com deficiência deve possuir igualdade de oportunidades quanto a seleção no mercado de trabalho, sendo de sua livre escolha e aceitação o trabalho em um ambiente acessível e inclusivo, ainda é vedada sua restrição ao trabalho, assim como qualquer restrição relacionada a sua condição em qualquer etapa do processo de contratação do empregado. Todos os benefícios ofertados a qualquer empregado, serão igualmente repassados para o funcionário com deficiência, como plano de carreira, promoções, benefícios e incentivos profissionais tais como aperfeiçoamento em cursos de capacitação e formação (BRASIL, 2015).

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de

recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015, p. 10).

Através do Governo Federal são desenvolvidos programas e ações para assegurar a todos os brasileiros com deficiência seus direitos humanos, como mencionado na Cartilha do Censo, porém o foco primário em relação aos deficientes são aqueles com deficiência severa, sendo que a pesquisa apontou menor índice de pessoas com deficiência severa, que foram constatadas através das respostas positivas em relação as perguntas “tem grande dificuldade” e “não consegue de modo algum”, àquelas que possuem pelo menos um deficiência e que responderam afirmativamente quanto “alguma dificuldade” em ouvir, enxergar e se locomover (CARTILHA DO CENSO 2010, 2012).

Os programas do governo promovem a inclusão da pessoa com deficiência ao assistirem pessoas de acordo com suas características: física, sensorial e mental ou intelectual, sejam elas severas ou não severas. Os programas incluem também todos os grupos de idade: crianças, adolescentes, adultos e idosos. Embora haja uma forte relação entre os dados por faixas etárias de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e as pessoas com deficiências severas, esse último grupo é bem menor do que o primeiro em todos os agrupamentos. No grupo de 0 a 14 anos, a deficiência atinge 7,53% para o primeiro grupo e 2,39% para o segundo; no grupo de 15 a 64 anos, a relação é de 24,9% e 7,13% e no grupo de 65 anos ou mais, 67,73% e 41,81%. (CARTILHA DO CENSO 2010, 2012, p. 7).

O objetivo da educação especial é a profissionalização das pessoas com deficiência para sua capacitação e exercício profissional e, vem sendo realizado através das instituições dos programas propostos à adolescentes e adultos desde a década de 50 do século passado, tais como Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, com a implantação de oficinas pedagógicas dentro da própria instituição e posteriormente participar de programas de inclusão ao mercado de trabalho. Essa educação de jovens e adultos com deficiência tem sido pensada pela lógica do mercado de trabalho, onde é preciso qualificar a pessoa antes de sua inserção ao trabalho, por outro lado a autora afirma que com a evolução industrial, onde as tecnologias vem a cada momento intensificando a sua colaboração aos processos industriais, e a exigência de profissionais mais hábeis vem diminuindo, sendo possível sua substituição por aqueles menos hábeis, ocorre então a grande

oportunidade de inclusão de pessoas com deficiências conforme suas limitações físicas e intelectuais permitam (LANCILLOTTI, 2003).

1.2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Primeiramente, identificada à necessidade de adequação de uma terminologia, a doutrina brasileira iniciou uma discussão sobre a melhor opção entre os termos: “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com necessidades especiais” e “pessoa com deficiência”. No termo pessoa com necessidades especiais já se incluem as pessoas com deficiência, assim como idosos, as gestantes, e qualquer situação que necessite diferenciação de tratamento, Romeu Kazumi Sassaki afirma, por não se tratar de algo que se possa portar, e expressão portador de deficiência está igualmente equivocada, por esses motivos, a terminologia utilizada recentemente é na forma de pessoa com deficiência (SASSAKI, 2003).

Neste sentido, a adoção do termo “pessoa com deficiência (PCD)” foi acolhida na redação da Convenção Internacional para Proteção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, aprovada recentemente pela Assembleia Geral da ONU. No plano Nacional, esta terminologia também foi utilizada no Decreto nº 7.612 de 17/11/2011 que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, ressaltando assim, que esta terminologia condiz com o momento histórico da sociedade mundial, e, por conseguinte, adotada pela legislação nacional (SASSAKI, 2003).

[...] O termo ‘pessoas deficientes’ refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual normal, em decorrência de uma deficiência congênita, ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. (RIBAS, 2003, p.10).

Para Pedro Paulo Martins, a Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura que as pessoas com deficiência devem ter, indiferente do tipo de deficiência, todas suas necessidades levadas em consideração para seu desenvolvimento econômico e social, dentro do preceito que todas as pessoas devem ser tratadas por igual (MARTINS, 2012).

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são

a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. (MARTINS, 2012, p. 41).

As perdas ou anormalidades das estruturas ou função psicológica, fisiológica ou anatômica de forma permanente pelas pessoas e que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano caracteriza a pessoa com deficiência, por outro lado, as pessoas reabilitadas, aquelas que possuem visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, devem ser atendidas pela norma regulamentar não sendo contabilizado para fim cota, pois se submeteram a programas de recuperação da sua atividade laboral. Ainda nesse contexto, essa condição deve ser comprovada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada, sendo que, quando não há possibilidade de recuperação ou probabilidade de adaptação, a deficiência deve ser considerada permanente (MARTINS, 2012).

I – Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos. (BRASIL, 1999).

Quando há a necessidade de adaptações, equipamentos específicos, meios ou recursos diferenciados para que a pessoa com deficiência possa participar diretamente na atividade laboral, proporcionando seu bem-estar e o desempenho satisfatório na função ou atividade exercida, do ponto de vista de Martin, a integração social tem uma redução efetiva e acentuada caracterizando a incapacidade (MARTINS, 2012).

III – Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999).

Nesse sentido, deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos para sua locomoção, coordenação de movimento, fala, compreensão de informações, orientação espacial ou percepção e contato com as outras pessoas, que como menciona João Batista Cintra Ribas, gera dificuldades ou impossibilidades de execução de atividades comuns às outras pessoas e, inclusive, resulta na dificuldade de manter seu emprego, sendo necessária a utilização de equipamentos diversos que permitam melhor convívio entre as pessoas, dado as barreiras impostas pelo ambiente social (RIBAS, 2003).

1.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho das atividades naturais intrínsecas ao ser humano sem deficiência. Por tanto, a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e suporte adequados às características através de adaptações ao ambiente de trabalho e suas ferramentas (BRASIL, 2007).

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de: Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, artigos. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; ou por Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. (MARTINS, 2012, p. 46).

Desde o nascimento de um bebê já pode ser observada muitas diferenças que o tornam único diante de outros bebês, como sua cor de pele ou dos olhos, tamanho, peso entre outras. O certo é que algumas dessas diferenças são bastante impactantes, como a falta de braço, uma perna, a impossibilidade de ouvir ou andar,

e ainda a dificuldade de entender o mundo ao seu redor, para esses denominamos deficientes, e devem ser tratados com respeito independente da sua limitação, seja ela permanente ou temporária que dificulta sua autonomia em algumas situações (GABRILLI, 2009).

1.3.1 Deficiência física

O ser humano possui cinco sentidos principais para perceber a realidade a sua volta e para comunicar-se: visão, audição, olfato, paladar e tato. Estes sentidos conferem a possibilidade de receber mensagens e funcionam como transmissores de estímulos a serem interpretados pelo cérebro, segundo a especificação de cada um, conforme a perda, ou deficiência, de qualquer dessas funções sensoriais acarreta em dificuldade da interpretação e da comunicação com o mundo a sua volta (RIBAS, 2003).

A deficiência física se refere ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema Osteoarticular, o Sistema Muscular e o Sistema Nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir grandes limitações físicas de grau e gravidades variáveis, segundo os seguimentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida. (BRASIL APUB SCHIRMER, 2007, p. 23).

A função física da pessoa com deficiência é comprometida, conforme Carolina Schirmer, pela falta de um membro, seja por má formação ou deformação, ou ainda por amputação. Outra situação dentro desse contexto, é a alteração funcional motora, que é resultado de uma lesão do sistema nervoso com alteração da musculatura. E com respeito às terminologias, esta está relacionada a parte do corpo atingida, quando se trata de “para” significa somente os membros inferiores, a “mono” somente um membro, a “tetra” os quatro membros e a “hemi” trata-se de três membros ou um dos lados do corpo (SCHIRMER, 2007).

Motivos que deixam muitas pessoas com deficiência físicas são os acidentes de carro, a violência urbana, acidentes de mergulho (principalmente em água rasa, quando a pessoa quebra o pescoço), a hipertensão e a diabetes não cuidadas, por exemplo. (GABRILLI, 2009, p. 19).

Segundo Mara Gabrilli, as causas da deficiência física estão ligadas a quatro fatores, o primeiro está relacionado à genética, por tanto ocorre antes do nascimento da pessoa, o segundo são os problemas durante a gravidez, quando a mãe tenta métodos abortivos com remédios, álcool ou drogas ou perda de sangue e crises de hipertensão, o terceiro acontece no momento do nascimento quando há prematuridade ou problemas respiratórios, e o quarto são doenças que atacam a criança como a poliomielite, conhecida como paralisia infantil (GABRILLI, 2009).

“ Amputação (perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro); Paraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores); Paraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores); Monoplegia (perda total das funções motoras de um só membro, inferior ou superior); Monoparesia (perda parcial das funções motoras de um só membro, inferior ou superior); Tetraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores); Tetraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores); Triplegia (perda total das funções motoras em três membros); Triparesia (perda parcial das funções motoras em três membros); Hemiplegia (perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo, direito ou esquerdo); Hemiparesia (perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo, direito ou esquerdo); Ostomia (intervenção cirúrgica que cria uma abertura na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina, processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano associado à colostomia, ostoma intestinal, urostomia, desvio urinário); Paralisia Cerebral (lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental); Nanismo (deficiência acentuada no crescimento). “ (BIBLIOTECA – MTE, 2007, p. 21)

Quando há comprometimento da função física, resultando em paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, com exceção daquelas deformidades de caráter estético e as que não representam dificuldades para o exercício de suas funções, caracteriza-se como deficiência física, que pode ser adquirida ou nativa do próprio ser humano. (BRASIL, 2004).

1.3.2 Deficiência auditiva

Trata-se da redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons devido a fatores que afetam a orelha externa, média ou interna, sendo que suas características irão depender do tipo e da gravidade do problema que causou a surdez e o período da vida que surgiu. A surdez é classificada em graus leve, moderada, severa e profunda, o que determina o seu nível será a intensidade do som que a pessoa é capaz de escutar (GABRILLI, 2009).

O sistema auditivo tem como objetivo converter as alterações na pressão do ar, associadas às ondas sonoras, em atividade neural transmitida para o cérebro.

Os neurônios da cóclea formam um mapa dos tons que codificam as frequências em um som. Esses mapas estão em todo o sistema auditivo. As mesmas células cocleares podem codificar a frequência e amplitude variando em tensão. A detecção da localização de um som e uma função dos neurônios na oliva superior e corpo trapezoide do tronco encefálico. Esses neurônios realizam essa função computando as diferenças na altura e no tempo de chegada de um som aos dois ouvidos. A compreensão do significado é realizada pela comparação de padrões que é feita pelos neurônios corticais. Tal compreensão é afetada pela sensibilidade do sistema auditivo, que é classificada de acordo com os níveis de audição. (FRANÇA, 2008, p. 15).

A deficiência auditiva tem diversas origens, como infecções do ouvido médio (otite média) ou outras enfermidades, lesões traumáticas, processo de envelhecimento, e mesmo causas genéticas ou perinatais. Dependendo da origem verifica-se que gera um tipo específico de deficiência, sendo: Deficiência Auditiva Condutiva como qualquer interferência na transmissão do som desde o conduto auditivo externo até a orelha interna (cóclea); Deficiência Auditiva Sensorio-neural que ocorre quando há uma impossibilidade de recepção do som por lesão das células ciliadas da cóclea ou do nervo auditivo; Deficiência Auditiva Mista, quando há uma alteração na condução do som até o órgão terminal sensorial associada a lesão do órgão sensorial ou do nervo auditivo; Deficiência Auditiva Central na qual a deficiência auditiva não é, necessariamente, acompanhado de diminuição da sensibilidade auditiva, mas manifesta-se por diferentes graus de dificuldade na compreensão das informações sonoras. Decorre de alterações nos mecanismos de processamento da informação sonora no tronco cerebral Sistema Nervoso Central (FRANÇA, 2008).

A surdez / deficiência auditiva é a que mais particularidades apresenta e a de mais difícil interação na sociedade. A comunidade surda costuma se isolar por se sentir incompreendida, a começar pela língua diferenciada, que

poucas pessoas conhecem. [...] a orientação das palmas das mãos, assim como a expressão facial e o movimento corporal também são fundamentais na produção dos sinais. (GABRILLI, 2009, p. 34).

Além da detecção do tipo de deficiência, a potencialidade de reabilitação, ou adaptação, de pessoas com deficiência auditiva depende de alguns fatores, como por exemplo, a idade do indivíduo e o tempo decorrido desde a deficiência, a partir desses parâmetros define-se o método de reabilitação do paciente (GABRILLI, 2009).

1.3.3 Deficiência visual

A deficiência visual fica caracterizada pela cegueira, que ocorre quando a capacidade visual é igual ou menor que zero virgula zero cinco no melhor olho, a baixa visão, pela acuidade visual entre zero virgula três e zero virgula zero cinco no melhor olho, e quando a média do campo visual em ambos os olhos apresentar graus de comprometimento menor ou igual a sessenta graus, ou ainda se as condições anteriores ocorrerem simultaneamente (BRASIL, 1999).

Há muitos tipos de deficiência visual. Algumas pessoas veem apenas o que está diretamente na sua frente e nada do que está ao lado – o que chamamos de visão tubular; outras enxergam os objetos como um quebra-cabeças em que faltasse uma ou duas peças. Ainda há pessoas que têm baixa visão, ou seja, enxergam muito pouco, mas, ainda assim, são capazes de utilizar a visão para o planejamento e execução de uma tarefa. (GABRILLI, 2009, p. 27).

Para Elizabet Dias de Sá, a alteração grave ou total de uma ou das funções elementares da visão é tratada como “cegueira”, afetando de modo irreversível a capacidade de visualizar cores, distâncias, forma, posição ou movimento. Tal deficiência pode ser do tipo congênita que é aquele acontece desde o nascimento, ou do tipo adventícia, também conhecida popularmente como adquirida, que é decorrente de acidentes ou causas orgânicas (SÁ, 2007).

Ainda ocorreu a inclusão das pessoas com baixa visão, que são as pessoas que mesmo utilizando algum equipamento/utensílio para auxiliar/melhor seu campo de visão, não são capazes de apresentarem uma visão nítida. Podendo apresentar sensibilidade ao contraste, dificuldade em relação à luminosidade e incapacidade de

identificação das cores, o que varia conforme o tipo de patologia que causou a perda da visão (BRASIL, 2004).

A definição de baixa visão [...] é complexa devido à variedade e à intensidade de comprometimentos das funções visuais. Essas funções englobam desde a simples percepção de luz a redução da acuidade e do campo de visual que interferem ou limitam a execução de tarefas e o desempenho geral. (SÁ, 2007, p. 16).

Na situação de baixa visão, podem ocorrer oscilações com alterações da intensidade da limitação visual da pessoa com deficiência que são relacionadas com seu estado emocional, as circunstâncias de momento ou posicionamento da pessoa em relação a luminosidade do local onde se encontra. Neste sentido, a diminuição das informações visuais que a pessoa adquire, restringe a construção do conhecimento relacionado com o ambiente o que o cerca (SÁ, 2007).

1.2.4 Deficiência mental

Já a pessoa com deficiência mental possui funcionamento intelectual significativamente inferior à média, tendo sido manifestado antes dos 18 anos e com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho (BRASIL, 2004).

(...) funcionamento mental significativamente abaixo da média, oriundos do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa, ou da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados especiais, habilidades sociais, desempenho na família e comodidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, lazer e trabalho. (AAIDD – ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E DO DESENVOLVIMENTO APUB GABRILLI, 2009, p. 39).

O diagnóstico de deficiência mental não traz categorias ou tipos de limitações, para Adriana L. Limaverde Gomes, as áreas da sociologia e psicanálise são responsáveis para diagnosticar algumas características como a inibição (limitação de determinadas atividades) ou a debilidade (diminuição acentuada da capacidade de

aprendizagem), há uma grande dificuldade em realizar um diagnóstico entre a “doença mental”, que engloba a psicose e psicose precoce, e a “deficiência mental, principalmente quando se trata de crianças pequenas em idade escolar (GOMES, 2007).

A deficiência mental não se esgota na sua condição orgânica e/ou intelectual e nem pode ser definida por um único saber. Ela é uma interrogação e objeto de investigação de inúmeras áreas do conhecimento. (GOMES, 2007, p. 15).

A deficiência mental advém do período de desenvolvimento, quando o indivíduo apresenta um funcionamento mental significativamente abaixo da média, concomitantemente a limitações em duas ou mais áreas relacionadas a sua conduta adaptativa ou áreas da sociedade. Ela é caracterizada pela alteração da percepção individual e da realidade, muitas vezes é confundido com a doença mental, mas é importante lembrar que as pessoas com deficiência mental não são doentes e não devem ser tratadas como tal, nesse sentido também é preciso trata-lo da maneira correta conforme a sua faixa etária de idade, por exemplo, não se deve tratar um deficiente mental de 30 anos de idade como se tivesse 5 anos, o correto é agir de maneira natural e compreender suas diferenças (GABRILLI, 2009).

1.2.5 Deficiência múltipla

É caracterizado pelo indivíduo que apresenta duas ou mais deficiências associadas, de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social, e ainda, mesmo que a pessoa não se enquadre como pessoa com deficiência, mas que apresenta, por motivo qualquer, de forma permanente ou temporária uma dificuldade de movimentar-se, que reduza sua capacidade de mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004).

Deficiência múltipla é a expressão adotada para designar pessoas que têm mais de uma deficiência. É uma condição heterogênea que identifica diferentes grupos de pessoas, revelando associações diversas de deficiências que afetam, mais ou menos intensamente, o funcionamento individual e o relacionamento social. (SILVA, 2011, p. 1).

Entretanto, para Yara Cristina Romano Silva, as necessidades vão além das atitudes positivas e práticas sociais não discriminatórias. Dependem essencialmente das oportunidades de experiências, de aprendizagem, e principalmente da modificação do meio e das estratégias para que possam ter êxito na escola e comunidade (SILVA, 2011).

O avanço no processo de desenvolvimento e aprendizagem das pessoas com deficiência múltipla compreende uma ação coletiva maior, intersetorialidade e responsabilidade social compartilhada, e requer colaboração entre educação, saúde e assistência social: ação complementar dos profissionais nas diferentes áreas do conhecimento (neurologia, fisioterapia, fonoaudiologia, terapia ocupacional e psicologia escolar) quando necessário, fornecendo informações e orientações específicas para o atendimento às peculiaridades decorrentes de cada deficiência (SILVA, 2011).

2 DA PRODUÇÃO LEGISLATIVA E DA PROTEÇÃO ESTATAL

Em 2015 a lei que assegura a contratação de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho completava vinte e quatro anos e, conforme Iara Aquino, amplia a participação dessas pessoas nas atividades laborais através da participação das empresas que são obrigadas a possuir um determinado percentual estabelecido em lei conforme o número de funcionários acima de cem, porém a participação de pessoas com deficiência no quadro de funcionários daquelas empresas que não estão dentro dos requisitos da obrigatoriedade é muito pequeno de acordo com a auditora fiscal do trabalho (AQUINO, 2015).

A lei 8.213/91, no artigo 91, obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencherem seus quadros com indivíduos reabilitados ou portadores de deficiência física, habilitados para desempenhar uma função segundo percentuais que variam com o nº de empregados. (CASTRO APUD DA SILVA, 2008, p. 4).

Caso a empresa não tenha atingido o percentual necessário de pessoas com deficiência, nenhum funcionário que atenda esses requisitos poderá ser demitido, mesmo após contrato de outro em condições semelhantes, com exceção à demissão por justa causa, se nessas condições a pessoa com deficiência for dispensada terá direito a todas as vantagens relacionadas ao período de afastamento (DA SILVA, 2008).

A inserção profissional dos portadores de deficiência passou a integrar a pauta de assuntos prioritários das empresas brasileiras, principalmente a partir da promulgação da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que determina entre outros benefícios da previdência social, que estabelece que empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. (DA SILVA, 2008, p.4).

A lei mencionada anteriormente é popularmente conhecida como “lei de cotas”, onde, trata-se da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outros provimentos, no seu artigo noventa e três descreve a obrigatoriedade do preenchimento do quadro de funcionários de empresas com mais de cem funcionários com pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas para o trabalho proporcionalmente ao número de empregados. Sendo que aquelas que contarem com até duzentos empregados devem possuir dois

porcento das vagas preenchidas com pessoas com o requisito citado anteriormente, após essa quantidade e até o número de quinhentos funcionários esse percentual sobe para três por cento, entre quinhentos e um e mil trabalhadores o percentual é de quatro por cento e, por fim, acima de mil e um pró-labores a empresa deve possuir o percentual de cinco por cento (BRASIL, 1991).

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 2015, p. 22).

Em 2015 foi instituída a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, intitulada de lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que também é conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência, e visa a inclusão social das pessoas com deficiência e seu direito à cidadania através da igualdade do exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, entre estes o direito ao trabalho de forma competitiva e em critérios de igualdade com as demais pessoas, obedecendo os critérios de acessibilidade, recurso de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL 2015).

Consideram-se discriminação em razão da deficiência todas as formas de discriminação ou qualquer distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais dessas pessoas, incluindo a recusa de adaptação razoável. (PAIM, 2013, p.10).

A inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, conforme Paulo Paim, pode ser realizada de duas formas, a primeira de maneira competitiva, onde o processo para contratação será regular conforme legislação trabalhista em vigor, com atendimento as regras de acessibilidade e adaptação razoáveis, e de uma segunda forma sendo a seletiva, onde será realizada a contratação regular que dependerá de uma adoção de tecnologia assistiva. Ainda este descreve que o direito ao trabalho em relação às pessoas com deficiência é construído a partir do propósito da plena autonomia, visando atender a contratação direta e formal para resguardar seus direitos trabalhistas e previdenciários (PAIM, 2013).

A modalidade do emprego apoiado é uma medida que visa a promover o emprego de pessoas com deficiência cuja natureza ainda gera dificuldade de inserção no mercado de trabalho competitivo. Buscou-se aproveitar o conhecimento das entidades sem fins lucrativos na formação profissional e a possibilidade legal de contratos e convênios com a administração pública para disciplinar a prática, já comum em todo o Brasil. (PAIM, 2013, p.66).

Nesse contexto, a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidade com relação as demais pessoas, ao trabalho com a oportunidade de manter a livre escolha ou aceitação em um ambiente inclusivo e acessível a estes. Sendo dever do Estado garantir a realização desse direito mesmo para aqueles que tiverem adquirido a deficiência no emprego (BRASIL, 2009).

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; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;[...]. (BRASIL, 2009, art. 27).

O direito da pessoa com deficiência a ter um padrão de vida para si e para suas familiares, é reconhecido ainda que, sua alimentação, moradia e vestuário devem ser adequados, bem como a melhoria contínua das suas condições de vida, garantindo-lhes sua proteção social sem discriminação baseada na deficiência (BRASIL,2009).

A aplicação da legislação de forma benéfica às empresas depende do correto mapeamento de funções destinadas as pessoas com deficiência que conforme Maritiele Lorenci da Silva, tem o objetivo de determinar onde cada tipo de deficiência terá melhor aproveitamento visando sua permanência no trabalho, a formação qualificada de um profissional com deficiência visa a sua capacitação que de modo geral não é imediata, mas é importante e traz resultados (DA SILVA, 2008).

A legislação ampliou a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente devido a obrigatoriedade imposta pela norma, pois conforme a auditora fiscal do ministério do trabalho, Fernanda Maria Pessoa Di

Cavalcanti, o percentual de contratações de pessoas com alguma deficiência por empresas que não se incluem à obrigatoriedade da lei é muito pequeno, o que demonstra por parte da sociedade a falta de respeito ao direito das pessoas com deficiências a inserção ao mercado de trabalho (CAVALCANTI apud AQUINO, 2015).

Normalmente as empresas não veem a pessoa com deficiência como alguém que vai gerar produtividade e competitividade. Eles olham para pessoa com deficiência como uma obrigação legal ou uma despesa que vai gerar para a empresa. (AQUINO, 2015, p. 1).

A ampliação do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende diretamente do interesse e da conscientização da sociedade, a Lei de Cotas para deficientes influenciou positivamente nesse requisito, pois a partir dela surgiu a obrigatoriedade da contratação e simultaneamente a conscientização da sociedade do papel das pessoas com deficiência contribuindo para o desenvolvimento desta (AQUINO, 2015).

Ademais é importante constatar que o único caso de vedação do direito ao trabalho trata-se da exposição a atividades perigosas, insalubres e noturnas se a pessoa com deficiência tiver entre 16 e 18 anos, porém para as demais vagas a pessoa com deficiência deve concorrer para qualquer atividade ou função. Conforme Joyce Marquezin Setubal, a vedação a qualquer setor, função ou profissão aqueles que não se encaixem na faixa etária excludente supracitada, trata-se de ato inconstitucional e ilegal, nesse sentido jamais poderá ser mencionado como requisito para determinada vaga de emprego a ausência de qualquer deficiência (SETUBAL, 2016).

A Lei Brasileira de Inclusão tem como premissa só a entrada no mercado de trabalho, mas também as condições para a manutenção da pessoa com deficiência na sua função, muitas empresas percebem isso como uma dificuldade, ao contrário, a deficiência não deve ser vista como uma dificuldade, mas sim como uma barreira existente e que deve ser rompida ou minimizada para que ocorra a inserção ao mercado de trabalho (SETUBAL, 2016).

A sociedade inclusiva não é aquela em que as pessoas fazem de conta que as diferenças não existem ou que bastam os direitos consolidados para que a igualdade e a justiça social sejam atingidas. É preciso considerar a diferença na forma de

nos relacionarmos. Isso vale para a família, núcleo fundamental da sociedade, para escola, para o trabalho, para todas as esferas da vida. (SETUBAL, 2016, p. 10).

A obrigatoriedade imposta pela lei em relação a contratação de pessoas com deficiência atinge todo e qualquer tipo de empregador ou contratante, independentemente de sua natureza jurídica, se for ente público, parte da Administração Pública ou se privado; se uma sociedade, pessoa jurídica individual ou pessoa física; se empresa com fins econômicos ou associação, entidade sem fins lucrativos ou fundação, por exemplo. A personalidade jurídica ou a finalidade e forma de constituição, não o diferenciam em relação a lei de cotas, a obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho acessível e inclusivo abrange a todo aquele que receber ou contratar um trabalhador (SETUBAL, 2016).

2.1 DA FISCALIZAÇÃO

A regulamentação atribuiu, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), a competência para estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas no tocante à reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, em articulação com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's), ligadas ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) (BRASIL, 1999).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. Tem sido a tônica da atuação do MPT a adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não-governamentais envolvidas com a matéria. Visa-se, dessa forma, alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência. (BRASIL, 2007, p. 51).

Para a realização de edições de materiais institucionais, que são vinculados entre os demais ministérios públicos, Guillermo Costilla Hessia, comenta que o MPT mantém uma Comissão Permanente de Estudos para a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho, que também debate sobre os diferentes tipos de deficiência, e podem modificar concepções mal formuladas e conduzidas, e é integrante do Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiência – CONADE (HESSIA, 2010).

Visando a preparação e inserção do trabalhador portador de deficiência no mercado, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador também poderá ser o interlocutor entre o empresário e as instituições de/para pessoa portadora de deficiência, no momento do surgimento de vaga de trabalho na empresa que já ajustou sua conduta com o Ministério Público. (HESSIA, 2010, p. 20).

A intenção da fiscalização vai além da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, garantindo a manutenção assim como a sua progressão dentro do emprego com as mesmas condições ofertadas para qualquer pessoa, ainda, a fiscalização auxilia na efetividade do ingresso dessas pessoas ao trabalho, o que traz muitos benefícios, porém relata que não deveria ser necessário uma fiscalização para “forçar” as empresas a cumprir seu papel social nesse sentido (PORTAL BRASIL, 2015).

O Departamento de Fiscalização do Trabalho, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), fixou a partir deste ano, metas obrigatórias de fiscalização diferenciadas por estado, a fim de garantir que as empresas que contrataram funcionários pela Lei de Cotas, mantenham esses trabalhadores no seu quadro de empregados. (PORTAL BRASIL, 2015).

Como descreve Ricardo Carneiro, com o intuito de dissipar divergências de interpretação dos dispositivos legais quanto aos procedimentos de fiscalização a serem adotados, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE baixou a Instrução Normativa nº 23/2001, que estabeleceu a rotina de inspeção atualmente vigente. Nos termos da referida instrução normativa, empresas sujeitas à obrigatoriedade das cotas, pesquisadas nos bancos de dados do MTE, são convocadas pela DRT para participar de uma “mesa de entendimento”, com o intuito de se verificar o cumprimento ou não do imperativo legal (CARNEIRO, 2000).

A forma de atuação do MPT com vistas a assegurar a efetividade na observância da reserva de vagas para pessoa com deficiência é pautada pela ênfase na atividade investigativa, que informa a negociação com as empresas sob fiscalização. Assim que recebido o auto de infração da DRT, o MPT dá início à fase de investigação prévia do processo, designando um procurador para responder pelo mesmo. A empresa é, então, intimada a comparecer ao MPT, onde deve apresentar uma relação de documentos formalmente especificada, que servem para aferir sua situação quanto ao

cumprimento da respectiva cota. (RIBEIRO apud CARNEIRO, 2009, p. 551).

A fiscalização dos empregadores quanto as normas destinadas à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência, será realizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho com intuito de garantir o direito ao trabalho e a promoção do respeito à dignidade humana, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho através de ações de fiscalização do cumprimento da reserva de cargos de acordo com o número de servidores. Ficando a cargo do auditor fiscal do trabalho da localidade da matriz da empresa realizar a fiscalização em loco para garantir a centralização do seu trabalho e garantir a eficiência do processo (BRASIL, 2015).

A ação fiscal para a verificação do cumprimento da reserva legal de cargos competirá à Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, na modalidade direta ou indireta, abrangendo todos os estabelecimentos, inclusive aqueles situados em outras Unidades da Federação – UF. (BRASIL, 2015, Art. 3º).

A competência pela inspeção do trabalho é dada aos auditores fiscais do trabalho sobre as empresas em relação ao cumprimento da legislação do trabalho das pessoas com deficiência, sendo lavrado auto de infração com aplicação de multa administrativa pelo seu descumprimento e, o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2007).

O auditor mencionado no parágrafo anterior deve garantir informações precisas quanto as características referentes aos empregados com deficiência e reabilitados, também quanto ao tipo de deficiência, condições de trabalho e no caso de divergências a respeito de qualquer situação cabe a este exigir a regularização dessas informações. Para coibir qualquer ato discriminatório, o auditor ainda irá verificar se a empresa está garantindo o direito ao trabalho em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas quanto ao acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado; a distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional; sua manutenção no

emprego; a jornada de trabalho não diferenciada; acessibilidade ampla; e condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados (BRASIL, 2015).

Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes. (BRASIL, 2015, Art. 13º).

A autuação irá proceder a partir do momento do comparecimento e é chamada de representação que conforme Marco Antônio Ribeiro, trata dos procedimentos preliminares em ordem crescente e subsequente, que após serem apreciadas essas documentações elas passam a ser conhecidas como procedimentos prévio investigatórios, onde se nessa fase for constatado descumprimento de algum imperativo legal pela empresa, ela deve ser ouvida em audiência, onde se discute o equacionamento da infração (RIBEIRO, 2009).

Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exime a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei. (BRASIL, 2007, p. 52).

O Ministério Público do Trabalho tem adotado medidas extrajudiciais para a solução de contradições da lei, através da concessão de um período para que a empresa autuada promova seu enquadramento à cota exigida, caso não consiga se adequar nesse período, o Ministério Público do Trabalho oferece o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que é a formalização de um compromisso de contratação de pessoas com deficiência, cujo seu descumprimento gera multa pecuniária, após vencido o prazo da TAC, ainda pode ocorrer o aditamento do TAC, com ou sem aplicação da multa conforme decida o procurador responsável pela fiscalização. A partir daqui muda-se a denominação do procedimento prévio

investigatório para Procedimento de Acompanhamento de Termo de Compromisso (PATC), quando passa a possuir atributos e requisitos jurídicos para execução judicial. Nesse contexto, sabendo que não há interesse por parte do Ministério Público do Trabalho pela ação executiva judicial pelo extenso período de resolução, sendo adotado somente em casos extremos após exauridas todas as tentativas de solução extrajudicial, é comum por parte das empresas autuadas a adoção de condutas protelatórias devido ao pouco interesse no cumprimento da norma legal (RIBEIRO, 2009).

Os processos de autuação de empresas investigadas por inobservância da lei de cotas são de acesso público. Assim, a atuação do MPT, no tocante à fiscalização e ao *enforcement* da norma legal, pode ser apreendida através do levantamento, sistematização e análise das informações contidas em tais processos. (RIBEIRO, 2009, p. 8).

O valor das multas aplicadas às empresas que descumprem a lei de cotas sofreram algumas alterações desde a sua criação em 1991, atualmente os valores das multas pelo descumprimento do art. 133 da Lei 8.213/1991 e a qualquer dispositivo do regulamento da previdência social, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do regulamento citado, varia, de acordo com a Portaria Interministerial Ministros De Estado Do Trabalho e Previdência Social – MTPS/MF Nº 1 de 08.01.2016, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.143,04 (dois mil cento e quarenta e três reais e quatro centavos) a R\$ 214.301,53 (duzentos e catorze mil trezentos e um reais e cinquenta e três centavos), sendo que os valores iniciais para a aplicação da multa variam também conforme o número de funcionários da empresa infratora como segue: De R\$ 2.143,04 a 2.571,65 para empresas de 100 a 200 empregados; De R\$ 2.571,65 a R\$ 2.785,95 para empresas de 201 a 500 empregados; De R\$ 2.785,95 a R\$ 3.000,25 para empresas de 501 a 1000 empregados; De R\$ 3.000,25 a R\$ 3.214,55 para empresas com mais 1000 empregados, sendo que será sempre observado o valor máximo de R\$ 214.301,53 para as infrações acumuladas. Ainda, o valor das demandas judiciais de que trata o art. 128 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é limitado em R\$ 52.800,00 (cinquenta e dois mil e oitocentos reais), a partir de 1º de janeiro de 2016 (BRASIL, 2016).

2.2 DA ESTRATÉGIA DAS EMPRESAS FRENTE À LEI

Por mais que se tenha uma legislação a respeito das vagas de empregos para pessoas com deficiência, as empresas ainda não apresentam imediata aplicação de tal normas, pois a obrigatoriedade da observação das regras propostas na lei não garante a sua aplicação automática, uma vez que não há interesse econômico por parte das empresas, pois em determinado momento as modificações que serão exigidas para as adequações de cada pessoa com deficiência contratada, como adaptações em espaços físicos, em equipamentos, na rotina, entre outros, significariam custos que pesariam nos ganhos de produtividade ou de produção (RIBEIRO, 2009).

Na avaliação da auditora fiscal do Ministério do Trabalho, falta na sociedade o respeito ao direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. “Normalmente as empresas não veem a pessoa com deficiência como alguém que vai gerar produtividade e competitividade. Eles olham para pessoa com deficiência como uma obrigação legal ou uma despesa que vai gerar para a empresa. (AQUINO, 2015, p. 31).

O argumento analítico de Meyer e Rowan, aponta que, sistemas legais de forte conteúdo prescritivo, como a lei de cotas, são mais suscetíveis ao acirramento do potencial de conflitos relacionados a particularidades das respectivas regulamentações operacionais, tornando sua administração mais exigente quanto à capacidade estatal de *enforcement*. Se a contratação de pessoas com deficiência se ancora estritamente no imperativo legal, é de se esperar que as empresas, movidas pela racionalidade instrumental, busquem formas de contornar tal exigência ou de minimizar seus efeitos (MEYER E ROWAN APUD RIBEIRO, 2009).

Quanto ao descumprimento da lei, os principais argumentos para justificá-lo concentram-se nas alegações de peculiaridades dos ramos de atividade das empresas, determinando ocupações produtivas tipificadas por requisitos de habilidade e de especialização técnica que não se coadunam, regra geral, com o perfil empregatício do portador de deficiência. No tocante à protelação da contratação de pessoas com deficiência, uma das práticas mais difundidas consiste na elevação das exigências de qualificação e experiência profissional para o preenchimento das vagas ofertadas, restringindo em muito as possibilidades de existência de potenciais candidatos com as credenciais para preenchê-las. São alternativas de ação que compõem um repertório variado, ao qual as empresas recorrem, selecionando aquelas vistas como mais adequadas à luz de suas características tecnológicas, econômicas e de inserção no mercado. A observância da cota prescrita na legislação somente tende a ocorrer quando esgotadas as possibilidades de

a empresa recorrer a práticas protelatórias ou quando o custo de adotá-las passa a ser percebido como contraproducente. (RIBEIRO, M. A. e CARNEIRO, R., 2009, p. 55).

Assim, uma estratégia adotada por diversas empresas consiste na tentativa de justificar o descumprimento da lei de cotas sob o argumento de que suas atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência. Tais empresas alegam que, mesmo se fossem realizadas as adaptações no ambiente de trabalho requerido pelas normas de segurança, o emprego do portador de deficiência implicaria em sua exposição a uma situação de risco, trazendo também riscos para os demais trabalhadores. Com base nessa linha de argumentação, postulam a exclusão das funções que consideram inadequadas a pessoas com deficiência do cálculo da cota, que ficaria restrito, a rigor, a atividades de natureza administrativa ou burocrática. Trata-se de postura usual entre as empresas dos setores industrial, de construção civil e de prestação de serviços em ambientes de risco, bem como na área médico-hospitalar (LANCILLOTTI, 2003).

Uma questão muito apontada pelos pesquisadores, como fator causal para a não-absorção de trabalhadores com deficiência, é a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade produtiva das pessoas com deficiência. (MACIEL apud LANCILLOTTI, 2003 p. 85).

Quando as empresas estão com o seu quadro de pessoal completo, alegam que para incluir uma pessoa com deficiência precisariam demitir algum funcionário, e assim sucessivamente para quantos forem preciso contratar conforme o seu percentual, na tentativa de prolongar a aplicação da lei, as empresas alegam que não há condições externas que permitam seu acesso, como transporte ou acesso adaptado para recepciona-los (HESSIA, 2010).

Há também o argumento de que se deveria criar uma contribuição de cidadania, para as empresas que, não querendo manter o percentual, pagassem um valor a um fundo, o que as dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência. Esta questão é polêmica, pois muitos acham que resultaria no pagamento de uma taxa para poder discriminar. (HESSIA, 2010, p. 22).

A empresa precisa avaliar a capacidade para o trabalho da pessoa com deficiência, dessa maneira, para Elizabeth Alice Barbosa Silva de Araujo, não se trata da contratação de uma pessoa que não tenha capacidade técnica, mas sim aferir esta capacidade utilizando critérios de acessibilidade, nesse sentido a justificativa da falta de habilidades muitas vezes se confronta com a falta de interesse da empresa para realizar adaptações necessárias para que a pessoa com deficiência desenvolva seu trabalho (ARAUJO, 2010).

Um ambiente saudável já é obrigação dos empregadores, não sendo motivo para falta de contratação de um trabalhador com deficiência. As adaptações necessárias deverão ser feitas à cargo da empresa, a quem cumpre zelar pela segurança e saúde de todos os seus empregados. Daí resta corroborado a importância de vê-la como uma função social. É o novo conceito aflorando em antigos temas, pois o ambiente deverá eliminar barreiras e limitações de ordem física ou social. (ARAUJO, 2010, p. 13).

Na intenção de inserir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as empresas precisam demonstrar atitudes afirmativas quanto ao processo de inclusão, intensificando o processo de capacitação, porém essa inclusão se deve muito mais pelo fato de existir uma legislação a ser cumprida do que preocupação social por parte das empresas, tornando uma relação econômica perdendo o papel social da lei de cotas. Sendo que o papel da lei de cotas, para Maritiele Lorenci da Silva, vai além da inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, visando a igualdade de condições para se candidatar a uma vaga de emprego, mesmo que seja necessário o seu desenvolvimento no ambiente de trabalho (DA SILVA, 2008).

Para receber as pessoas com deficiência, a autora Juliana Andrade de Abreu, afirma que a empresa deve envolver toda a equipe de trabalho, sensibilizando seus funcionários sobre a inclusão e os tipos de deficiência, assim tornando comum o entendimento e eliminando receios e preconceitos em relação as pessoas com deficiência. A sua presença motiva os demais funcionários pela sua determinação e força de vontade, ou seja, a inclusão humaniza as relações interpessoais melhorando a qualidade de vida do grupo e da comunidade (ABREU, 2006).

Para que a lei seja uma forma de inclusão social benéfica para as empresas, é importante que o trabalho de portadores de deficiências se inicie com um mapeamento de funções, o qual tem o objetivo determinar os tipos de deficiências e encaixa-las

em cargos específicos. Somente a existência de leis, não é uma medida segura para garantir a permanência destes no trabalho. Além dos fatores econômicos e sociais, a falta de formação qualificada de um profissional portador de deficiência física dificulta a inclusão deste. Na maioria das vezes estes são designados a prestarem serviços de artesanatos, marcenarias, em que contribuem sem muito esforço e sem um estímulo maior que possa os qualificar e possivelmente atender as necessidades das empresas brasileiras. (DA SILVA, 2008, p. 8).

Nesse sentido, o número de pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho está diretamente associado ao crescimento econômico das empresas, uma vez que a empresa tenha a necessidade de ampliar seu quadro de funcionários, automaticamente será necessário adequar o número de pessoas com deficiência, sendo assim, é de extrema importância que os órgãos fiscalizadores se mantenham atentos a essas alterações para que possam exigir das empresas as devidas contratações (DA SILVA, 2008).

2.2.1 Seletividade no contrato de pessoas com deficiência

Quando submetidas à investigação do MPT, de acordo com que propõe José Pastore, as empresas procuram construir um argumento de defesa para o descumprimento da cota, recorrendo ao repertório de estratégias comentadas na seção anterior. Ainda que quase sempre se disponham a firmar TAC's, muito raramente demonstram empenho em cumprir os compromissos neles assumidos. É necessária a fiscalização sistemática por parte da procuradoria regional do trabalho, atrelada à ameaça do uso de mecanismos de sanção – em especial, a aplicação de multas –, para que elas, de fato, tomem providências relativas à contratação de pessoas com deficiência com vistas ao preenchimento da respectiva cota. Constrangidas a fazerem algo que voluntariamente não fariam, as empresas adotam uma conduta cerimonial quanto à observância da norma legal. Assim, buscam, no mercado, pessoas com deficiência cujo emprego não exija adaptações no ambiente de trabalho, nem implique perda significativa de produtividade. Pautada pela lógica da minimização dos custos, essa orientação estratégica introduz uma seletividade no processo de recrutamento, traduzida na prioridade conferida ao portador de deficiência física parcial, em detrimento dos demais tipos de deficiência, inclusive o denominado “cadeirante”. O diformismo institucional advindo de tal conduta se explicita com nitidez no exame da natureza das deficiências dos empregados

relacionados pelas empresas para fins de comprovação do cumprimento da cota legal junto à procuradoria regional do trabalho (PASTORE, 2000).

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2007, p.27).

Atualmente as características do trabalhador frente as empresas são aquelas de que deve atuar em inúmeras funções sendo considerado um trabalhador polivalente. Devido às limitações características das deficiências, muitas vezes as pessoas com deficiência não são capazes de desenvolver todas as tarefas impostas pelo conjunto de funções de um cargo, porém, são capazes de realizar a maioria delas, por tanto cabe a empresa, sempre que possível, reajustar as funções daquele cargo para adequar as características de deficiente (BRASIL, 2007).

As dificuldades de inserção das pessoas com deficiência não se atêm ao mercado de trabalho, mas envolvem o acesso a bens e serviços essenciais e ao espaço público, em consonância com a noção de direito a condições básicas de igualdade e de oportunidade no tocante à convivência social. Assegurar efetivamente oportunidades adequadas de emprego ao portador de deficiência supõe, portanto, a garantia, pela coletividade, de serviços de suporte demandados pelos mesmos, de forma a que possam aspirar realisticamente à condição de cidadão, da qual o direito ao trabalho é uma dimensão. (CARNEIRO, 2009, p. 21).

Além de parcial, a inclusão assegurada pela lei é excludente, para Marco Antônio Ribeiro e Ricardo Carneiro, como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, as empresas, regra geral, selecionam, dentre os portadores de deficiência, aqueles que lhes são mais convenientes. A seletividade incrustada nas contratações realizadas tende a discriminar as pessoas com deficiências mais graves, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes. Essa seletividade presente na conduta das

empresas deve-se reconhecer, em larga medida, aquilo que se passa no plano da sociedade (CARNEIRO, 2009).

[...] a inclusão assegurada pela lei é excludente, como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, em regra geral, as empresas selecionam, dentre as pessoas com deficiência, aquelas que lhes são mais convenientes. A seletividade incrustada nas contratações realizadas tende a discriminar as pessoas com deficiências mais graves, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes. (RIBEIRO, 2009, p. 62).

A prática das empresas de concentrar-se em um único tipo de deficiência deve ser entendida como uma prática discriminatória, o acesso ao trabalho não pode ser exclusivo de uma categoria de deficiência, da mesma forma quando empregadores buscam pessoas com deficiências leves. Ainda neste contexto, algumas empresas costumam associar algumas atividades específicas a alguns tipos de deficiência, como a dos visuais com a telefonia e os físicos com o teleatendimento, para o autor, é necessário proporcionar a qualquer pessoa com deficiência a oportunidade de realizar quaisquer que sejam as atividade indiferente da sua deficiência, obedecendo os critérios de possíveis adaptações necessárias para tal, para que estes possam demonstrar suas reais capacidades para a realização da tarefa proposta (BRASIL, 2007).

É correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações? Esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa portadora de deficiência como ser humano. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito para a sua inserção no trabalho. (BRASIL, 2007, p. 30).

Mesmo se tratando de uma forma legal de contratar pessoas com deficiência, Sérgio Sampaio Bezerra relata que, tanto os empregadores quanto as instituições que auxiliam na sua formação, por exemplo as associações de pais e amigos dos excepcionais, não se sentem confortáveis em realizar na prática a seletividade durante a processo de seleção de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, mas justificam pelos apoios à orientação, a supervisão, ajudas técnicas que

auxiliam na interpretação de como compensar uma ou mais limitações da pessoa, possibilitando a utilização das suas capacidades funcionais (BEZERRA, 2010).

[...] o ideal é desenvolver um processo de trabalho com as empresas para que a colocação seletiva chegue ao que chamamos de terceiro estágio. No nosso entendimento, essa é a melhor forma de garantir o acesso, à igualdade de oportunidades e quiçá, a inclusão dessas pessoas no meio empresarial. (BEZERRA, 2010, p.22).

Independente da forma como ocorre a inclusão no trabalho da pessoa com deficiência, se promove integração econômica, gera renda e possibilita a sua subsistência e da sua família, também permite a participação no comércio através do consumo e o acesso a recursos materiais, isto é, a pessoa com deficiência passa a fazer parte de um processo produtivo e também social (BEZERRA, 2010).

Além de serem verificadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária, a contratação de pessoas com deficiência de modo seletivo, depende da utilização de procedimentos e apoios especiais, que são considerados os meios dos quais depende a pessoa em razão da sua deficiência, seja motora, sensorial ou mental, para executar uma determinada atividade laboral (HESSIA, 2010).

2.2.2 Do recrutamento

A admissão de pessoas com deficiência não segue um padrão tradicionalmente condizente com a inclusão das deficiências físicas, auditivas, visuais e/ou mentais em postos de trabalhos preestabelecidos como mais viáveis para sua adaptação, uma vez que esta conduta vai de encontro a não discriminação do local de trabalho em razão da deficiência. Neste sentido ocorre a ansiedade dos gestores ao ter que contratar uma pessoa com deficiência sem ter medidas preconceituosas em relação ao ambiente de trabalho que lhe será destinado. É necessário ter em mente que são pessoas normais, iguais aos demais candidatos e com dificuldades próprias da característica de cada ser humano (ABREU, 2006).

Cabe apontar que o bom senso e a naturalidade são os aliados neste primeiro contato. Deve-se evitar a superproteção, o infantilismo e o assistencialismo, posições carregadas de preconceito explícito ou implícito nas falas e nas ações. Na entrevista de emprego, a deficiência pode ser abordada caso haja necessidade de algum esclarecimento, apenas deve-se

tomar cuidado ao formular determinadas perguntas, para que não soe como discriminação. (ABREU, 2006, p. 6).

Para Adriana Lopes Fernandes, as empresas precisam rever preceitos a respeito da contratação de pessoas com deficiência devido a fatores externos, como competição intensificada, exigências dos consumidores e expectativas dos acionistas, e internos, nos conflitos de poder, introdução de tecnologia da informação, melhoramento da formação do funcionário. A medida em que as condições mudam, seja em relação as organizações ou ao tempo, as empresas também devem modificar as formas de atrair e reter seu pessoal (FERNANDES, 2008).

O primeiro passo, quando uma empresa deseja recrutar e selecionar pessoas – principalmente quando essas pessoas são tem deficiência –, é analisar e prever alguns fatores como quantas pessoas devem ser contratadas, quais habilidades necessárias, como e quando devem ser recrutadas, decidir a natureza das vagas e as qualificações necessárias para preenchê-las. Esse planejamento do emprego ajudará a identificar o número e o tipo de trabalhadores que serão necessários. (FERNANDES, 2008, p. 8).

Uma das interperies encontradas no momento do recrutamento, leva em consideração a falta de escolaridade. Em decorrência disto, conforme Beatriz Cardoso Lobato, as exigências demandadas pelos cargos, superam a real necessidade de qualificação para o desempenho da função, onde os candidatos demonstram dificuldades em atender as mudanças constantes no mercado em relação as exigências devido à dificuldade de acesso a cursos de preparação (LOBATO, 2009).

As empresas, diante do problema da falta de escolaridade e capacitação profissional destas pessoas e impulsionadas a contratarem pessoas com deficiência, optaram por diminuir as exigências quanto aos critérios de admissão e, ao contrata-las, incentivam a continuidade ou retomada dos estudos[...]. (LOBATO, 2009, p. 108).

Além da falta de escolaridade mencionada anteriormente, outra dificuldade encontrada para a efetivação do funcionário com deficiência é a falta de habilidades para o desenvolvimento do trabalho, que impede sua permanência devido à apresentação de comportamentos inadequados no ambiente laborativo (LOBATO, 2009).

As empresas acabam mantendo o foco da contratação no tipo deficiência, limitando os cargos com base nas necessidades dessas deficiências, geralmente as mais leves, é preciso inverter essa situação através da implantação da consciência da acessibilidade física e tecnológica da empresa, dessa maneira no momento do recrutamento é possível verificar as características das pessoas e não da deficiência, facilitando a inclusão sem a limitação por tipo de deficiência e aumentando as possibilidades de contratação (SCHWARZ, 2009).

Nesse sentido, a empresa deve receber para as entrevistas o maior número de candidatos com deficiência possível, para que possibilite melhor verificação das competências e habilidades técnicas compatíveis com o cargo à disposição, oportunizando um melhor enquadramento da pessoa com deficiência às vagas de emprego (SCHWARZ, 2009).

Para garantir eficácia no processo seletivo de pessoas com deficiência, o departamento de recursos humanos deve levar em conta algumas agravantes: (1) baixo nível de responsabilidade social por parte das empresas (contratação apenas por força da Lei de Cotas), (2) mercado de trabalho aquecido para essa população, (3) falta de sensibilização dos gestores e equipes, (4) baixa escolaridade dos profissionais com deficiência, (5) não flexibilização dos perfis de vagas, (6) concentração de oportunidades para as deficiências mais leves e (7) particularidades de cada negócio. Para cada dificuldade apontada, o RH deve implementar um conjunto de ações coordenadas e alinhadas a um Programa Corporativo de Inclusão. (SCHWARZ, 2009, p. 126).

No momento da entrevista deve ser questionado o próprio candidato quanto às dificuldades que ele poderá ter em realizar a função pela qual está se candidatando, pois ele é o mais indicado para realizar essa tarefa, mas com atenção para aqueles que se apoiam na sua deficiência, pois esta não deve servir como desculpas para a realização do contrato. Entendendo que a deficiência não atribui nenhuma diferenciação além daquela já evidente, nem positiva e nem negativa, a não ser em relação a sua capacidade profissional (ABREU, 2006).

Mesmo com a dificuldade das corporações em encontrar colaboradores com o perfil desejado, embora realizados perfis profissionais com flexibilidade dos pré-requisitos exigidos, é preciso estar atento a esse cenário, pois o aumento progressivo de pessoas com deficiência, que estão procurando se qualificar em razão da crescente abertura do mercado de trabalho, é uma realidade. Esse número ainda

é pequeno, mas vem crescendo a cada ano com faculdades e universidades mais acessíveis, com mais recursos de apoio ao ensino e, principalmente, em razão da percepção das pessoas com deficiência que, estimuladas pela oferta de oportunidades, estão sentindo que o investimento em sua qualificação é necessário e recompensador (SCHWARZ, 2009).

Para que ocorra um recrutamento eficiente na relação funcional da pessoa com deficiência e sua rentabilidade no trabalho, se faz necessário a conscientização de todos os funcionários da empresa, de que o novo funcionário está ali para colaborar e não para atrapalhar o bom andamento das funções laborais. Para isso as empresas devem estabelecer a integração dos novos funcionários com deficiência àqueles funcionários mais antigos, que na maioria das vezes não possuíram qualquer contato com algum tipo de deficiência no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a adaptação do ambiente de trabalho vai além das questões físicas, partindo para a sensibilização dos demais funcionários que passarão a conviver com um colega com alguma deficiência, para que possam compreender as suas dificuldades e também necessidades imposta pela sua limitação, aumentando o nível de confiança entre os funcionários permitindo o diálogo para a orientação da melhor maneira a ser realizada determinada tarefa fazendo com que a pessoa com deficiência sintam-se seguro em realizar qualquer atividade a ele delegada (FERNANDES, 2008).

De fato, a evolução da legislação brasileira em relação aos direitos das pessoas com deficiência foi muito significativa para socialização destes, além da conscientização da população de que há a iminência da participação e respeito com todas as pessoas independente de sua deficiência nas relações interpessoais da sociedade.

A participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, muitas vezes ofuscado pelas intempéries sociais e familiares, é alimentada pela aplicação das leis relacionadas nesta pesquisa, como a conhecida como “lei de cotas”, que através da imprescindibilidade de suas aplicações, fomentam a inclusão das pessoas com deficiência em atividade laborais que por si só já se manifesta como importante meio de socialização através do convívio direto com outras pessoas, de fora do seu ciclo de familiares que em muitos casos os cercam, provocando as suas próprias interpretações das situações que lhe são aferidas e possíveis soluções de conflitos, que são absolutamente normal e saudáveis dentro de qualquer ambiente empregatício. Com isso a aplicação das leis que envolvem o tema abordado depende

do comprometimento e seriedade por parte de todos os envolvidos no processo de contratação de pessoas com deficiência.

CONCLUSÃO

As pessoas com deficiência durante sua vida passam por várias situações difíceis no que tange seu desenvolvimento pessoal e profissional, sofrendo diversas formas de preconceitos, no entanto com o passar dos anos e com o surgimento dos direitos humanos, a inclusão da pessoa com deficiência teve um novo rumo, com a criação de normas específicas que estabelecem direitos e deveres para os empregados que se incluem como pessoas com deficiência, onde houve a oportunidade da pessoa com deficiência em ter mais facilidade na busca de um trabalho digno, onde consiga exercer sua atividade condizente com as limitações que possui.

O artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos versa que a construção de uma sociedade justa e igualitária tem como fundamento a igualdade de oportunidades para seus membros, de forma que a legislação nacional proporcione a proteção a todos sem qualquer forma de discriminação. Portanto, entre essas oportunidades está o direito ao trabalho e sua manutenção à existência de condições equivalentes e satisfatórias, razão pela qual a pessoa com deficiência deve ser considerada igualmente em relação a oportunidades perante situação de disputas ou disponibilidades de vagas de emprego. Tendo em vista que toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão constitui uma forma de discriminação.

Desde a Constituição Federal de 1988, através do estabelecimento da igualdade de todos perante a lei, estes direitos foram definitivamente incorporados ao ordenamento jurídico nacional, por meio da ampliação das medidas proibitivas de práticas discriminatórias, inclusive com extensão ao emprego e à profissão. A proteção e o combate à discriminação das pessoas portadoras de deficiência promovendo sua inserção no mercado de trabalho são baseados no cumprimento as normas dos artigos 93 e 133 da Lei nº 8.213/91, art. 2º, parágrafo único, inciso III, letra d, da Lei nº 7.853/89, e do art. 36 do Decreto nº 3.298/99.

Para que tais normas sejam obedecidas pelas instituições, é sumariamente importante que haja, por parte do Estado através Ministério do Trabalho e Emprego, uma correta e séria fiscalização acompanhada por orientação às empresas que por desventuras estejam à parte do ordenamento jurídico, para que seja definida a proporcionalidade referente ao contrato de pessoas com deficiência condizente com a participação daquela empresa na sociedade que ela está inserida, e que sejam atribuídas sanções quando houver descumprimento.

É fato que cada tipo de deficiência exige um tipo específico de tratamento, e na maioria das vezes adaptações ao ambiente de trabalho e todos que o cercam, para isso é primordial que todos conheçamos as limitações de cada um deles, fazendo com que as pessoas com deficiência sejam inseridas não tão somente na sociedade, mas efetivamente no mercado de trabalho, e que possam deste maneira desenvolver novas habilidades e demonstrar aquelas intrínsecas às suas características que por vezes sem oportunidades jamais serão observadas.

A ideia da criação da lei de cotas vem ao encontro do paradigma que as pessoas com deficiência precisam ser tratadas diferentemente às demais pelas suas limitações, não é através do pensamento de que “são coitados, vítimas da sua deficiência” que será realizado a inclusão destes. Obstante às características de suas deficiências, estão suas habilidades e qualidades, e essa últimas que devem ser consideradas quando se pretende realizar a inserção ao mercado de trabalho.

O papel da empresa transcende apenas o cumprimento de tais leis mencionadas, estas exercem diretamente participação na cultura e pensamento das pessoas e colaboradores que a cercam, realizando assim um a função primordial para que não haja mais discriminação em relação à capacidade que uma pessoa com deficiência possa ter de exercer atividades tal qualquer outro funcionário, estabelecendo assim a chamada “função social”, humanizando os ideais da própria empresa e de seus funcionários.

Além disso, essas normas contribuem na inclusão das pessoas com deficiência, e transforma a sociedade cada vez mais justa e igualitária, onde todos possuem de fato direitos iguais. Proporcionando a interação da sociedade em geral, através da troca de experiência de vida entre as pessoas com deficiência e aquelas que não possuem nenhum tipo de deficiência.

Por se tratar de um tema amplo e com diversas possibilidades de pesquisas, sugere-se para próximas pesquisas relacionadas ao próprio, a apresentação de

estudos de casos direcionados a eficiência da inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, sobre os resultados alcançados por esses funcionários e a evolução sociocultural relacionada ao convívio com os demais colaboradores, além também da possibilidade de se pesquisar a respeito dos benefícios que uma atividade laboral proporciona para a própria pessoa com deficiência e seus familiares.

Neste sentido se faz entender que as empresas somente cumprem com seu papel através da obrigatoriedade à sua participação dentro da Lei de Cotas, porém criando oportunidades para que as pessoas com deficiência possam participar de suas atividades e conseqüentemente desenvolver suas habilidades para o trabalho contribuindo para seu crescimento pessoal e profissional.

Por fim, a contratação de pessoas com deficiência transcende a simples relação de empregado e empregador, uma vez que a transformação social que fatalmente ocorre na empresa contratante, gera inúmeros benefícios não tão somente para o empregado, como sugerido anteriormente, mas principalmente na visão da sociedade em relação a esta empresa, que passa a possuir esse caráter de função social inestimável nos tempos modernos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Juliana Andrade de. Artigo Científico. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia** / Juliana Andrade de Abreu, Valéria Marques - Universidade Estácio de Sá – UNESA, 2006. Disponível em < [http://professores.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](http://professores.aedb.br/seget/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf)> acesso em: 18 mai. 2017.

AQUINO, Yara – Repórter da revista Agência Brasil. **Participação de pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho cresce 20%**. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-criou-275-mil-empregos>> acesso em 25 abr. 2017.

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de, et al. **“O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho.”** - Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010.

BEZERRA, Sérgio Sampaio. **Reflexões acerca da prática de colocação de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho na modalidade de colocação seletiva nas APAES de Minas Gerais.** Belo Horizonte, 2010. Disponível em <http://www.sedese.mg.gov.br/images/documentos/caade/caderno_caade02.pdf#page=17> acesso em: 19 mai. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 5.296/2004.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 dez. 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm> acesso em: 05 abr. 2017.

_____. Seção de Processos Técnicos – TEM. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em < http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf> acesso em 03 mai. 2017.

_____. **Decreto nº 3.298/1999.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm> acesso em: 05 abr. 2017.

_____. **Instrução normativa da secretaria de inspeção do trabalho- sit nº 98 de 15.08.2012.** Disponível em < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>> acesso em: 27 abr. 2017.

_____. **Lei nº 13.146.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> acesso em: 05 abr. 2017.

_____. **Lei nº 8.213.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> acesso em: 25 abr. 2017.

_____. **Portaria nº 1/2016.** Portaria Interministerial Ministros De Estado Do Trabalho E Previdência Social – MTPS/MF Nº 1 DE 08.01.2016. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-interm-mtps-mf-1-2016.htm>> acesso em: 07 mai. 2017.

_____. **Decreto nº 6.949/2009.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm> acesso em: 27 abr. 2017.

CARNEIRO, Ricardo. **Estado, mercado e o desenvolvimento do setor elétrico brasileiro.** 2000 Tese. (Doutorado) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Uni-versidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2000.

CARTILHA DO CENSO 2010 – **Pessoas com Deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012.

CASADO FILHO, Napoleão. **Direitos humanos e fundamentais** / Napoleão Casado Filho. – São Paulo : Saraiva, 2012. Disponível em <<http://lelivros.space/book/download-direitos-humanos-fundamentais-vol-57-col-saberes-do-direito-napoleao-casado-filho-em-epub-mobi-e-pdf/>> acesso em: 12 mar. 2017.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos** / Ricardo Castilho. — 2. ed. — São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em <<http://lelivros.space/book/download-direito-humanos-vol-30-ricardo-castilho-em-epub-mobi-e-pdf/>> acesso em: 12 mar. 2017.

CULLETON, Alfredo. **Curso de direitos humanos** / por Alfredo Culleton, Fernanda Frizzo Bragato, Sinara Porto Fajardo. – São Leopoldo : Unisinos, 2009.

DA SILVA, Maritiele Lorenci, et al. "**Política de cotas para deficientes nas empresas privadas: uma forma de inclusão social.**" IX Salão de Iniciação Científica – PUCRS, 2008

FERNANDES, Adriana Lopes. **Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Integração ou Inclusão?** – PUC – Minas Gerais, 2008.

FRANÇA, Rafael Ferreira. **Indutor de ondas cerebrais por batimento binaural.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Positivo. Curitiba, 2008. Disponível em <<http://www.up.edu.br/blogs/engenharia-da-computacao/wp-content/uploads/sites/6/2015/06/2008.23.pdf>> acesso em: 09 mai. 2017.

GABRILLI, Mara. **Manual de Convivência** – Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida – 2ª Edição, ampliada e revista. São Paulo, 2009.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** – São Paulo : Instituto Ethos, 2002.

GOMES, Adriana L. Limaverde. **Deficiência mental** / Adriana L. Limaverde Gomes...[et al]. – São Paulo : MEC/SEESP, 2007.

HESSIA, Guillermo Costilla. **Política de cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência/** HESSIA Guillermo Costilla, Marcelo Cortes Neri, Alexandre Pinto de Carvalho - Trabalho de conclusão de pós-graduação – Rio de Janeiro : FGV,EPGE, 2010.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal** – Campinas, SP: Autores Associados, 2003. – (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85)

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas** / Beatriz Cardoso Lobato. – São Carlos, 2009.

MARQUES, Aline Damian. **A humanidade, o direito e seus (novos) caminhos /** organização Aline Damian Marques, Denise Tatiane Girardon dos Santos, Roberta da Silva. – 1. Ed. – Curitiba, PR: CRV, 2015.

MARTINS, Pedro Paulo. Monografia no Curso de Direito: **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado do trabalho**. Rio de Janeiro, 2012.

MOUSQUER, João Victor Magalhães. **Estado e gestão pública: o exercício da cidadania através de políticas públicas**. Curitiba: Juruá, 2016.

PASTORE, José. **Oportunidade de emprego para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PAIM, Paulo. **A Natureza Respeita as Diferenças** / por Senador Paulo Paim. – Brasília – DF, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional /** Flávia Piovesan. – 14. Ed., ver. E atual. – São Paulo : Saraiva, 2013.

PORTAL BRASIL. revista Agência Brasil. **Lei de Cotas para pessoas com deficiência completa 24 anos**. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-24-anos>> acesso em 27 abr. 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos** / André de Carvalho Ramos. – São Paulo : Saraiva, 2014. Disponível em <<http://elivros.space/book/baixar-livro-curso-de-direitos-humanos-andre-de-carvalho-ramos-em-pdf-epub-e-mobi/>> acesso em: 12 mar. 2017.

RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RIBEIRO, M. A. Artigo: **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho** / por Marco Antônio Ribeiro e Ricardo Carneiro, o&s - Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro – 2009. Disponível em <<http://www.repositorio.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/100>> acesso em: 07 mai. 2017.

SÁ, Elizabet Dias de. **Deficiência visual** / Elizabet Dias de Sá, Izilda Maria de Campos, Myriam Beatriz Campolina Silva. – São Paulo : MEC/SEESP, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

SCHIRMER, Carolina R. **Deficiência física** / Carolina R. Schirmer...[et al]. – São Paulo : MEC/SEESP, 2007.

SCHWARZ, Andrea. **Cotas** : como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência / Andrea Schwarz, Jaques Haber. - São Paulo : i.Social, 2009.

SETUBAL, Joyce Marquezim. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** - Comentada / Joyce Marquezim Setubal, Regiane Alves Costa Fayan (orgs.). Campinas: Fundação FEAC, 2016. Disponível em <<https://pt.scribd.com/document/338987787/Lei-Brasileira-de-Inclusao-Comentada-2016-1>> acesso em: 18 mai. 2017.

SILVA, Yara Cristina Romano. **Deficiência múltipla: conceito e caracterização**. Anais Eletrônico. VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar. CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Editora CESUMAR Maringá – Paraná – Brasil, 2011. Disponível em <<http://www.conhecer.org.br/download/cp/inclusao/m3/leitura%203.pdf>> acesso em: 08 abr. 2017.