

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

RAFAELE GIACOMELLI SCHIRMER

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO:
DIAGNÓSTICO SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO
PROFISSIONAL NO SETOR PRIVADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**Santa Rosa
2018**

RAFAELE GIACOMELLI SCHIRMER

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO:
DIAGNÓSTICO SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO
PROFISSIONAL NO SETOR PRIVADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

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

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2018

RAFAELE GIACOMELLI SCHIRMER

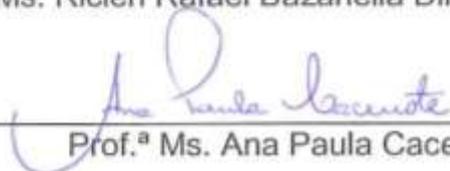
**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO: DIAGNÓSTICO SOB
A ÓTICA DA INCLUSÃO PROFISSIONAL NO SETOR PRIVADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

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

Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenotte



Prof.ª Ms. Rosmeri Radke

Santa Rosa, 26 de junho de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico a presente monografia sem sombra de dúvidas à minha família, em especial ao meu esposo sempre compreensível e presente nos momentos de minha ausência, e, à razão da minha vida, minha filha Geórgia, que soube entender meu esforço e os diversos dias e momentos que precisei me ausentar. Aos demais, pelo apoio e incentivo nos momentos difíceis e de cansaço e que nunca me permitiram desistir deste sonho e que é possível, basta acreditar.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos aos professores, pelo incentivo, presteza, ajuda e dedicação no auxílio às atividades. Ao meu Irmão Francesco, a Deus que me manteve firme no meu propósito de acreditar ser capaz de vencer esta etapa, aos meus pais que acompanharam e acreditaram no meu esforço e vontade de vencer. Ao meu orientador, que não mediu esforços para, me auxiliar e com certeza ser parte fundamental desta minha conquista, muito obrigado a todos.

Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

Charles Chaplin

RESUMO

A presente monografia abordará o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, o seu direito ao trabalho, com base na Constituição Federal, decretos e leis especiais que regulam a matéria, e ainda estudos sobre o tema por doutrinadores. O tema da presente pesquisa será delimitado pela forma de inclusão no mercado de trabalho no setor privado, das pessoas com deficiência, no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa possui como problema a pergunta: a Lei de Cotas 8213/91, tem sido respeitada pelos empregadores a fim de resguardar a igualdade do trabalhador com deficiência? O trabalho tem, como objetivo geral, realizar uma análise de conceitos doutrinários e legais, bem como as fases evolutivas que versam sobre as pessoas com deficiência, a fim de examinar se o aparato legislativo vigente é suficiente para proporcionar-lhes a inclusão no mercado formal de trabalho, no setor privado, a fim de resguardar sua dignidade e igualdade perante os demais empregados. A pesquisa se justifica na medida em que se faz necessária uma compreensão a adaptação das pessoas com deficiência frente às demandas da sociedade e das organizações. Caracterizar-se-á como teórica a pesquisa, quanto à natureza. O tratamento dos dados será por meio do método hipotético-dedutivo, sendo a investigação utilizada para construir o conhecimento frente à delimitação temática, ou seja, serão colhidos dados possíveis sobre o assunto a ser pesquisado, utilizando a coleta de dados em documentos, arquivos públicos e jurisprudenciais. A maneira escolhida para atingir os dados gerados são os modos qualitativo e comparativo. Para desenvolver os assuntos abordados nesta monografia, a mesma está dividida em três capítulos que perpassam pelos principais eixos do trabalho, quais sejam, definições legais e doutrinárias sobre Pessoas com Deficiência (PcD), bem como um breve histórico trazendo também o estudo na Constituição Federal, análise de dados estatísticos sobre inclusão das PcD no mercado formal de trabalho, dignidade e igualdade e ainda, o cotejo de comparação entre o setor público e privado. Por fim, é possível afirmar que a legislação brasileira, embora tenha evoluído nos últimos anos, ainda é insuficiente para proporcionar a efetiva inclusão das PcD no mercado de trabalho, dados estes demonstrados pelo IBGE e Ministério do trabalho, que indicam a dificuldade da consolidação da igualdade material frente às pessoas com deficiência (PcD).

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, Inclusão social, Dignidade humana, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This monograph will treat the issue of the inclusion of persons with disabilities in the Brazilian labor market, ie their right to work, based on the Federal Constitution, special laws that regulate the subject, and studies on the subject by doctrinators. The theme of the present research will be delimited by the way of inclusion in the private sector of the work of people with disabilities in the Brazilian legal system. The research has as its problem the question: has the Quotas Law 8213/91 been respected by employers in order to safeguard the equality of workers with disabilities? The search will address, as a general objective, an analysis of doctrinal and legal concepts as well as the evolutionary phases that deal with people with disabilities, in order to examine whether the current legislative apparatus is sufficient to enable persons with disabilities to be included in the formal market of work - private sector, in order to protect its dignity and equality before other employees. The research is justified to the extent that it is necessary to understand the adaptation of people with disabilities to the demands of society and organizations. It will be characterized as theoretical and research, as to nature. The treatment of the data will be by means of the hypothetical-deductive method, being the investigation used to construct the knowledge in front of the thematic delimitation, that is, will be gathered possible data on the subject to be researched, using the data collection in documents, public archives case law. The way chosen to reach the generated data are the quantitative and comparative modes. In order to develop the subjects covered in this monograph, it is divided into three chapters that cover the main axes of the work, namely, legal and doctrinal definitions on with disabled persons (DCP), as well as a brief history also bringing the study in the Federal Constitution, analysis of statistical data on inclusion of the DDCs in the formal labor market, dignity and equality, and the comparative comparison between the public and private sectors. Finally, it is possible to affirm that Brazilian legislation, although it has evolved in recent years, is still insufficient to provide for the effective inclusion of DWCs in the labor market, as demonstrated by IBGE and the Ministry of Labor, which indicate the difficulty of equality for people with disabilities (PcD).

Keywords: International Law - Cultural Rights - Cultural identity - State recognition.

ROL DE CATEGORIAS

Rol de categorias considerados estratégicas à compreensão do trabalho, com seus respectivos conceitos operacionais.

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. (BRASIL, 1999).

Deficiência Auditiva

Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. (BRASIL, 1999).

Deficiência Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de 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, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (BRASIL, 1999).

Deficiência Mental

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. (BRASIL, 1999).

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).

Deficiência Visual

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (BRASIL, 1999).

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 pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999).

Pessoas com deficiência

São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2011).

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Símbolo do ano Internacional das pessoas com deficiência	21
Figura 2 – Proporção de pessoas com deficiência ocupadas por grupo de idade ...	46
Figura 3 – Rendimento nominal das pessoas com deficiência	47
Figura 4 – População com deficiência no Brasil	48
Figura 5 – Pessoas com deficiência (emprego)	50
Figura 6 – Pessoas com deficiência (remuneração)	51
Figura 7 – Variação por tipo de deficiência	53
Figura 8 – Variação absoluta de PcD's com deficiência	53
Figura 9 – Número de empregos formais ativos de PcD	54
Figura 10 – Participação de PcD por tipo e setor de atividade	55
Figura 11 – Motivos para as empresas contratarem pessoas com deficiência	56
Figura 12 – As pessoas com deficiência sofrem preconceitos no ambiente de trabalho	57
Figura 13 – Principais barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho	58
Figura 14 – Conhecimento sobre a Lei de Cotas	59
Figura 15 – Maiores dificuldades do recrutamento de seleção de PcD's	60

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	15
1.1 NOÇÕES PRELIMINARES E ASPECTOS HISTÓRICOS	15
1.2 CONCEITO E ESPÉCIES DE DEFICIÊNCIA	22
2 A PROTEÇÃO LEGAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURIDICO	29
2.1 FORMAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, CONFORME PREVISTO NO ORDENAMENTO JURÍDICO	29
2.2 DISTINÇÃO DO SETOR PÚBLICO E DO SETOR PRIVADO	33
3 DADOS ESTÁTISTICOS DE COMPARAÇÕES FRENTE A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	41
3.1 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE.....	41
3.2 COMPARATIVO FRENTE À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	45
CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	65

INTRODUÇÃO

A temática deste trabalho é a inclusão das pessoas com deficiência no setor privado. A partir de um estudo acerca do histórico dos indivíduos acometidos por alguma deficiência, e da legislação cabível ao caso. O tema da pesquisa será delimitado pela forma de inclusão no mercado de trabalho no setor privado, das pessoas com deficiência, segundo o ordenamento jurídico brasileiro.

Referida análise se faz necessária, para que se torne possível verificar a necessidade de adaptação das pessoas com deficiência frente às demandas da sociedade e das organizações, bem como entender como estas conduzem o processo de inclusão contínua, instituindo mecanismos que possibilitem bem-estar e respeito em seu local de trabalho, visto que é nele que as pessoas passam a maior parte do seu dia.

Trata-se de temática de grande importância, isso porque, visa demonstrar como ocorre a inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, motivos que levam as empresas a contratarem PcD's, as barreiras enfrentadas para este tipo de contratação, enfim, trazer dados que mostrem a realidade destas pessoas frente à sociedade e ao mercado de trabalho.

Desta forma, é necessário levantar argumentos e entendimentos frente ao assunto em questão, bem como a importância de contratar PcDs, e entender como está o cenário atual. É nesse contexto, que surge o problema da pesquisa do trabalho, que é: a Lei de Cotas, Lei nº 8213/91, tem sido respeitada pelos empregadores a fim de resguardar a igualdade e a dignidade do trabalhador com deficiência?

A pesquisa possui o objetivo geral de analisar conceitos doutrinários e legais, bem como as fases evolutivas que versam sobre as pessoas com deficiência, afim de examinar se o aparato legislativo vigente é suficiente para proporcionar às pessoas com deficiência à inclusão no mercado formal de trabalho, no setor privado, afim de lhe resguardar a dignidade e igualdade perante aos demais empregados. Para alcançar esse fim, traçaram-se objetivos específicos de trabalho, quais sejam: a) verificar a definição legal e conceitual em relação às pessoas com deficiência; b)

examinar as formas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no setor privado, à luz da Lei de Cotas, distinguindo ainda o setor público do privado e; c) pesquisar os dados estatísticos do IBGE e RAIS nos últimos 05 anos para verificar se a legislação vigente está sendo cumprida pelos empregadores a fim de resguardar a dignidade e a igualdade das pessoas com deficiência perante os demais empregados.

O presente estudo, caracteriza-se como teórico, quanto à natureza, uma vez que envolve um estudo bibliográfico. Para a análise e a interpretação dos dados coletados, o método de abordagem utilizado, é o hipotético-dedutivo. Ainda será utilizada a investigação da fundamentação teórica para construir o conhecimento frente a delimitação temática do projeto.

A maneira escolhida para tratar os dados foi a de interpretação e compreensão de dados pesquisados, sendo a pesquisa qualitativa, interpretando os fatos, de forma descritiva, retratando o maior número possível de elementos existentes na realidade estudada.

Quanto as técnicas e procedimentos utilizados, serão colhidos dados sobre o assunto a ser pesquisado, utilizando a documentação indireta em suas duas variações, ou seja: a) pesquisa documental ou em fontes primárias, quais sejam, arquivos públicos jurisprudenciais e; b) pesquisa bibliográfica ou em fontes secundárias: possui como objetivo reunir toda a bibliografia possível sobre o tema estudado em livros doutrinários, ensaios, compilações, artigos científicos e imprensa escrita.

A presente monografia abordará aspectos históricos, irá demonstrar formas de inclusão das PcD no mercado de trabalho, com amparo do artigo 7º, XXXI da CF/88, como direito fundamental, abrangendo a dignidade e a igualdade, embasado no artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, a denominada Lei de Cotas.

A mesma versa sobre o direito ao trabalho das PcD e sua inclusão no mercado de trabalho, em especial pela Lei de Cotas, que por sua vez prevê um limite obrigatório de vagas em percentuais que variam de 2% a 5% do total de empregados, contanto que a empresa tenha mais de 100 (cem) funcionários.

Desta forma se busca, averiguar se a legislação brasileira, que estabelece a reserva obrigatória de vagas, é efetivamente cumprida pelos empregadores do setor privado, através de dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE) do ano de 2010, e a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Governo Federal do ano de 2014.

Esta monografia está dividida em três capítulos. No primeiro será estudada a Pessoa com deficiência, e um breve histórico e noções sobre as PcD. Ao final do primeiro capítulo, serão abordados conceitos e espécies de deficiência.

No segundo capítulo, analisa-se a proteção legal da PcD no âmbito jurídico, bem como as formas de inclusão da pessoa com deficiência. Além disso, o segundo capítulo buscará demonstrar a distinção do setor público e setor privado, no que tange a inclusão das pessoas com deficiência (PcD).

No terceiro capítulo será abordada a inclusão laboral das PcD, bem como a análise dos dados estatísticos referente ao trabalho e deficiência no Brasil. Indo além, nesse capítulo se lançará um olhar sobre a inserção dos PcD no mercado de trabalho.

1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O primeiro capítulo desta monografia buscará trazer, além de noções preliminares, as definições e conceitos para categorizar as particularidades específicas das pessoas com deficiência, bem como abordará uma breve evolução e o desenvolvimento histórico acerca do tema em estudo.

1.1 NOÇÕES PRELIMINARES E ASPECTOS HISTÓRICOS

O direito do trabalho é, incontestavelmente, um dos conjuntos normativos norteadores das relações sociais no mundo contemporâneo, e a importância de se falar sobre o trabalho, reflete no fato de que as pessoas com deficiência sempre estiveram à margem do capitalismo. Segundo Romeu Sasaki (2004), a luta por direitos e igualdade só tornou-se concreta no Brasil com a Constituição de 1988 e a Política Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em 1991.

Segundo Luciana Costa Silva:

É por meio do trabalho e através da realização de suas necessidades que o homem se insere na vida em sociedade e deixa, portanto, a condição de ser ou de ter uma consciência meramente adaptável ao meio ambiente para tornar-se uma atividade autogovernada. (SILVA, 2014, p.15).

De acordo com Ricardo Antunes: “o lado ativo e produtivo do ser social torna-se pela primeira vez ele mesmo visível através do pôr teleológico presente no processo de trabalho e da práxis social” (ANTUNES, 1999, p.138).

Neste sentido, no entendimento de João Baptista Ribas Cintra:

A sociedade construiu um modelo de “deficiente”, ou seja, sempre que se pensar em uma pessoa deficiente, “será aquele modelo pré-estabelecido pelos valores sociais, valores estes que nos remetem a incapacidade, à submissão, a piedade, ineficiência, a subestimação, entre outros”. (CINTRA, 2013, p.01).

Ainda, no entendimento de Cintra, existem valores sociais embutidos quando se refere à pessoa com deficiência:

Ao nascer uma pessoa deficiente em um seio familiar, onde estes valores sociais estão embutidos, comumente nos deparamos com familiares e

sociedade despreparados para recebê-los e acabam por segregar, superproteger e em muitos casos rejeitar essa pessoa dita “anormal”, pois irá dar trabalho, não saberão como cuidá-la, tem medo do que poderá surgir ao longo do tempo, usando aquela frase conhecida por nós como: “Tenho preocupação com meu filho, pois se eu morrer, quem assumirá esse fardo, essa responsabilidade?”. (CINTRA, 2003, p.01).

Há quem pense que a pessoa deficiente é incapacitada para toda e qualquer atividade, inclusive no mercado de trabalho. É entendível que, para o desenvolvimento de algumas funções, o trabalho das pessoas deficientes se torna bastante difícil ou quase impossível, entretanto, com adaptações nos ambientes e acompanhamento psicológico é possível inserir tais indivíduos no mercado de trabalho. Nesse viés, dispõe Nahmias Sandro Melo:

A própria história mostra que é um equívoco atribuir-se à pessoa com deficiência a pecha de incapaz. Destaque-se, como marco da cultura cristã, a liderança de um homem com severos problemas de comunicação que se tornou o libertador de mais de um milhão de hebreus do jug egípcio. As composições de um músico alemão, produzidas depois que adquiriu grave deficiência auditiva, são um marco da cultura ocidental. Um homem atingido pela poliomielite aos 39 anos, forjou a nação, hoje reconhecida como a mais poderosa do mundo, presidindo-a na pior crise econômica verificada ao longo de sua história. Ao final do século XX, a produção científica de um portador de deficiência sensorial e locomotora revolucionou a física quântica. No Brasil, um artista, com os dedos da mão perdidos ou imobilizados, esculpiu suas fantásticas obras barrocas em Minas Gerais. (MELO, 2004, p.24).

Cabe ressaltar que as distinções reais entre as pessoas deixam margem de dúvidas com relação à finalidade protetiva da lei e sua efetiva aplicação. Uma vez que, conforme Melo, entre tais grupos sobrepõe-se aquele formado pelas chamadas pessoas com deficiência. Apesar de, segundo a Organização das Nações Unidas, representar cerca de 10% da população mundial, tem sofrido, historicamente mais do que qualquer outro grupo minoritário, a discriminação, inclusive quanto ao exercício do direito fundamental ao trabalho (MELO, 2004).

Dessa forma, Hanna Arendt sustenta que “O processo de evolução das relações humanas veio se aprimorando ao longo dos séculos de maneira gradativa e reconheceu o ápice nos dois últimos séculos; a conquista da cidadania participativa e a dignidade da pessoa humana.” (ARENDR, 1991, p. 57).

E, ainda, nesta linha de pensamento, Rosane de Oliveira Maranhão:

Entende que a previsão de direitos e garantias fundamentais, só apareceu com as Constituições escritas, dos Estados Unidos, de 1787, e da França,

de 1791, que consagraram a igualdade como base do princípio no qual repousa o respeito à dignidade humana. (MARANHÃO apud FRANCO, 2007, p. 09).

Ademais, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (1997), aduz, sobre o conteúdo que a trajetória das pessoas com deficiência desde os primórdios é marcada por preconceitos e lutas em favor do direito à cidadania e igualdade, conforme cada cultura dentro das sociedades. Todavia, na história da humanidade “sempre existiu preconceito para com as pessoas com deficiência, cuja imagem era relacionada a um conceito de castigo ou divindade, determinando seu extermínio ou distinção social”.

Na mesma linha de pensamento, no que tange o entendimento temporal frente às Pessoas com Deficiência, nas palavras de Fonseca tem-se que:

Os povos primitivos tratavam as pessoas com deficiência das mais diversas formas: muitos, simplesmente, eliminavam-nas, como empecilhos que representavam para a caça e para a marcha natural entre os nômades; outros, ao contrário, protegiam-nas, sustentando-as, no afã de conquistar a simpatia dos deuses, ou como medida de recompensa por mutilações sofridas durante a caça ou durante a guerra. Os balineses (nativos da Indonésia), são impedidos de manter contato amoroso com pessoas que fujam do padrão estético ou comportamental em vigor. Sabe-se, que os astecas, de acordo com determinação expressa de Montezuma, confinavam as pessoas com deficiência em campos semelhantes a zoológicos para exposição e para escárnio público. Os hebreus proibiam as pessoas com deficiência de atuarem em atividades religiosas, por considerá-los pecadores atávicos punidos por Deus. A Lei das XII Tábuas previa, expressamente, autorização para que os *pater famílias* eliminassem os filhos com deficiência, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde as crianças portadoras de alguma deficiência eram projetadas, em cerimônia religiosa, do alto do Taigeto (abismo de mais de 2400 metros de profundidade, próximo de Esparta). (FONSECA, 1999, p.99).

Nos tempos antigos, conforme artigo de Lorena Fernandes, Anita Schlesener e Carlos Mosquera:

A imagem que muitos deficientes carregavam era a imagem de deformação do corpo e da mente. Tal imagem denunciava a imperfeição humana. Há relatos de pais que abandonavam as crianças que apresentavam deficiências dentro de cestos ou outros lugares considerados sagrados. As crianças que sobreviviam eram exploradas nas cidades ou tornavam-se atrações de circos. O nascimento de indivíduos com deficiência era encarado como castigo de Deus; eles eram vistos como feiticeiros ou como bruxos. Eram seres diabólicos que deveriam ser castigados para poderem se purificar. Nesse período, a Igreja se constituiu como um grande aliado dos deficientes, pois os acolhiam. (FERNANDES, SCHLESENER E MOSQUERA, 2011, p.134).

A forma de tratamento distinta frente às pessoas com deficiência, pode-se dizer que é cultural, e há inúmeros relatos de como as crianças que nasciam com deficiência eram tratadas, observam-se essas questões nas palavras de Otto Marques da Silva, que sobre o assunto assim ensina:

Se lhes parecia feia, disforme e franzina, como refere, Plutarco, esses mesmos anciãos, em nome do Estado e da linhagem de famílias que representavam, ficavam com a criança. Tomavam-na logo a seguir e a levavam a um local chamado Ápothetai, que significa depósito. Tratava-se de um abismo situado na cadeia de montanhas Tahgetos, perto de Esparta, onde a criança era lançada e encontraria a morte, pois, tinham a opinião de que não era bom nem para a criança nem para a república que ela vivesse, visto como desde o nascimento não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija durante toda a vida. (SILVA, 1986, p. 122).

Nesse contexto, no que se refere à forma de tratamento para com as pessoas com deficiência, segundo Romeu Kazumi Sassaki (2003), é entendido pela forma com essas expressões passaram a ser utilizadas entremeio as décadas de 1960 e 1980.

A primeira fazia referencia á aqueles com alguma deformidade, especialmente física; a última, aos indivíduos com deficiência intelectual; enquanto que à expressão deficientes seria a mais ampla de todas, abarcado indivíduos com deficiência física, intelectual, sensorial ou múltipla. Ainda no tocante a expressão PcD, tem-se:

A expressão pessoa com deficiência, embora possa servir de veículo de discriminação, servindo para afastar o receptor da mensagem de todo conteúdo humano carregado na expressão, a singularização em si não é negativa, mostrando-se praticamente inevitável em um mundo que cada vez mais exige especialização e velocidade nas relações traçadas. No caso da sigla PcD, a mesma já foi utilizada, na Instrução normativa INSS/PRES 45, de 06.08.2010, nos artigos 386 e 387, influenciou profundamente a linguagem dos textos oficiais de documentos nacionais e internacionais e foi muito bem aceita pelas pessoas as quais se refere, ficando sedimentada junto a ONU com a Promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPcD), por meio da Resolução 61, de 13.12.2006. Este documento, no qual o Brasil é signatário, foi o primeiro a fazer uso do regime previsto no art. 5º, § 3º, da CR/88, inserido pela EC 45/04 (Decreto Legislativo 189, de 09.07.2008), passando a ter *status* material e análogo-formal de emenda constitucional, com a publicação do decreto 6.949, em 25.08.2009. (SILVA, 2013, p.139).

Michelle Dias Bublitz afirma que, em breve resumo histórico, é possível verificar a divisão de tratamento conferido a pessoa com deficiência:

Por muito tempo foi excluída do convívio social, inicialmente, em razão da sociedade entender que esta se tratava de um “atraso”, alguém que poderia ser dispensado por não se encaixar no conceito de “útil” da época, e mais tarde, foi isolada em instituições, para ser protegida das discriminações da vida social. (BUBLITZ, 2015, p. 30).

Tais considerações são somadas aos apontamentos de Adriano Mauss e José Ricardo Caetano Costa, que afirmam que a discriminação¹ da sociedade em relação às pessoas com deficiência caminha junto com a história da humanidade. Nessa perspectiva, citados autores mencionam que a distinção em razão das diferenças já era flagrante na Roma Antiga², onde “nobres e plebeus podiam sacrificar os filhos que apresentavam alguma espécie de deficiência”. (MAUSS E COSTA, 2015, p. 17).

Bublitz (2015) aponta ainda que na Roma Antiga as pessoas com deficiência eram objeto de exploração comercial para fins de prostituição ou entretenimento. No mesmo caminho conforme Silva, tem-se:

Cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividade de circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes (SILVA, 1986, p. 103).

Indo além, Vinícius Gaspar Garcia (2011), também afirma que na Grécia Antiga, especialmente em Esparta, os recém-nascidos e as pessoas que apresentassem algum tipo de deficiência eram jogados ao mar ou atirados em precipícios.

E, ainda, no período relativo à Idade Média os senhores feudais, pautados nas concepções de benevolência, advinda do Cristianismo, passaram a “amparar pessoas com deficiência e os doentes em casas de assistência por eles mantidas.

¹ Nesse contexto de descriminação e dignidade humana, cabe salientar a prática do arremesso de anões, que até onde se tem notícia, não é realizada no Brasil, contudo, em diversos outros locais é conhecida e bastante utilizada. Trata-se de uma competição, ou, para alguns, de um esporte competitivo, onde um portador de nanismo é arremessado por outras pessoas de maior estatura, sagrando-se vencedor aquele competidor que conseguir lançar o objeto, no caso o anão, a uma distância mais longa. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3cdca99e6ae50386>.

² Civilização que surgiu de uma pequena comunidade agrícola fundada na península Itálica no século VIII (a.C). Localizada ao longo do mar Mediterrâneo e centrada na cidade de Roma, tornou-se um dos maiores impérios do mundo antigo.

Portanto, as pessoas com deficiência viviam isoladas³ do resto da sociedade em asilos, conventos e albergues” (BUBLITZ, 2015, p. 32).

A partir da Idade Moderna⁴, época denominada como Renascimento, a concepção de deficiência passou a sofrer, embora de maneira vagarosa, mudanças em seu significado e, sobretudo na prática, vez que em decorrência do surgimento do movimento Racionalista⁵, a deficiência não era mais associada às questões místicas ou religiosa de forma que a razão passava a ter predomínio sobre as crenças e demais teorias de caráter indiscutíveis (MAUSS, 2015).

Acerca da postura integrativa na idade moderna, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca destaca:

Na Idade Moderna, a partir de 1789, quando da Revolução Francesa, vários inventos se forjaram como intuito de propiciar meios de trabalho e de locomoção às pessoas com deficiência, tais como: cadeiras de rodas, bengalas, muletas, próteses, veículos adaptados e outros. Ainda, o sistema Braille, criado por Louis Braille, propiciou a perfeita integração das pessoas com deficiência visual ao mundo da linguagem escrita. (FONSECA, 2006, p. 73).

Maria Aparecida Gugel (2003), afirma que, em razão do Renascimento, a visão da assistência, oriunda da Idade Média, deu lugar para a postura integrativa das pessoas com deficiência, muito embora, a luta por sobrevivência ainda levasse muitos a mendigar.

Neste sentido, tem-se como pontapé inicial no que tange a efetivação dos direitos das PcD o marco que ocorreu apenas no Século XX, em especial nos anos 80, quando a ONU declarou, em 1981 como o ano da pessoa deficiente, conforme destaca o autor Otto Marques da Silva:

³ A autora referenciada faz menção ao filme norte americano “Corcunda de Notre Dame”, datado de 1996 e inspirado na obra do escritor francês Victor Hugo, cuja publicação ocorreu no ano de 1831 e que descreve a rejeição da sociedade a um ser humano relegado ao convívio solitário. Em síntese, a obra, refletida no filme, demonstra a dificuldade que o ser humano tem de conviver com a diferença.

⁴ É o momento da história do século XV até XVIII e que está localizado temporalmente entre a Idade Média e a Idade Contemporânea. Podemos afirmar seguramente que esse período foi considerado de intensas mudanças e caracterizou-se por uma fase de grandes transformações na mentalidade ocidental, por exemplo, de ordem econômica, científica, social e religiosa, que balizaram o sistema capitalista

⁵ É uma corrente filosófica que atribui particular confiança à razão humana, ao passo que acredita que é dela que se obtém os conhecimentos. Saber de onde vinha o conhecimento era uma preocupação da Filosofia. A tentativa de responder a essa questão resulta no aparecimento de pelo menos duas correntes filosóficas: o racionalismo, que do latim *ratio* significa “razão” e o empirismo, que do grego *empeiria* significa “experiência”.

“De 1981 a 1987, vigorou a expressão pessoa deficiente, sendo a primeira vez em que o substantivo deficiente foi utilizado como adjetivo a pessoa. A ONU, através da Resolução nº 3.447/30, de 09.12.1975, publicou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, e por meio da Resolução 31/123, de 16.12.1976, proclamou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. (SILVA, 2013, p.137).

Ainda no que se refere ao Ano Internacional das Pessoas Deficientes, a doutrina afirma que a partir dos anos 80:

Fomentou-se o movimento internacional em prol da inclusão, que se robustece na década seguinte e se caracterizou pela percepção ainda rudimentar de que caberia à sociedade acolher as pessoas com deficiência por meio de medidas materializadas em ações afirmativas, como cotas em empresas ou cargos públicos ou políticas públicas de amparo assistencial para aqueles que não pudessem exercer qualquer ofício; a própria ONU 65 consagrou o ano internacional da pessoa com deficiência em 03 de dezembro de 1981 e reconheceu, 30 anos depois, que o ápice daquele movimento deu-se com a edição da convenção ora estudada (FONSECA, 2012, p. 28).

Inclusive, pela celebração do Ano Internacional das Pessoas com deficiência foi estabelecido o seguinte símbolo⁶:



Figura 01: Símbolo do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD).

Dessa forma, tais fases, citadas no decorrer deste capítulo, de acordo com as doutrinas e autores citados, foram marcadas por um período de eliminação ou ainda de exclusão, o que evolui nos dias atuais para um período de integração

⁶ Referido símbolo consiste de um triângulo, formando a imagem estilizada de duas pessoas, uma de frente para a outra, com os braços estendidos e as mãos dadas, como crianças brincando de rodopio. Todo o conjunto é rodeado e protegido por folhas de louro, as mesmas que formam o símbolo das Nações Unidas. Disponível em: < <http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/br/home/aipd1.shtml>>. Acesso em 16 de maio de 2016.

como forma de um atendimento especializado as PcD, rompendo com uma visão ultrapassada e aceitando-os como pessoas especiais mas ao mesmo tempo capazes.

Foi a partir do século XX que as pessoas com deficiência passaram a ter direitos estabelecidos e “respeitados”, tanto por direitos previstos em Constituições quanto em leis infraconstitucionais, passando em razão disso, a gozarem de proteção social. Sendo que o próximo tópico tratará principalmente acerca desse tema, ou seja, do conceito e espécies de deficiência no decorrer da evolução da sociedade.

1.2 CONCEITO E ESPÉCIES DE DEFICIÊNCIA

Inicialmente, cabe mencionar que as pessoas com deficiência são dotadas de algum tipo de carência de alguma estrutura ou função psicológica, ou anatômica que gere incapacidade para desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

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

No que se refere às expressões para designar as PcDs, a Constituição Federal de 1934, citou, pela primeira vez, as pessoas com algum tipo de deficiência e inseriu direitos sociais, mas é na Constituição Federal de 1969 que passa a ser mencionada a pessoa com deficiência, através do seu artigo 175, § 4º, onde menciona a expressão "excepcional", conforme segue:

Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos Podêres Públicos. § 4º Lei especial disporá sôbre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sôbre a educação de excepcionais. (BRASIL, 1934).

Conquanto tenham sido elaboradas emendas referente ao assunto, a menção mais expressiva relacionada à pessoa com deficiência, que ficou mais clara, foi aludida na Constituição Federal de 1988, onde reserva a estas pessoas os direitos a

cidadania e a dignidade. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, *caput*, estabelece:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
 I - a soberania;
 II - a cidadania;
 III - a dignidade da pessoa humana;
 IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
 V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988).

No que se refere à menção do conceito de deficiência, pode-se citar também o Decreto nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, que se baseia na pessoa, que está fora [...] “do padrão considerado normal para o ser humano”, e não a relação da pessoa com o meio em que está inserido. (BRASIL, 1989).

Uma pessoa com deficiência habilitada⁷ é aquela que obteve a conclusão de curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Também é considerada pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99). (BRASIL, 1999).

A definição de pessoa com deficiência trazida pelo artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, pode ser acompanhada conforme abaixo:

“Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:
 I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou

⁷ Pessoa com deficiência habilitada: Considera-se como pessoa com deficiência habilitada toda pessoa que esteja capacitada para ingresso no mercado de trabalho e para o exercício da função designada, tendo ou não concluído curso de educação profissional de nível básico, técnico ou superior. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/perguntas-frequentes/o-que-e-pessoa-com-deficiencia-habilitada/>.

adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. (BRASIL, 2004).

Conforme mencionado acima, é possível afirmar, que o impedimento que a pessoa tem não lhe traz maiores dificuldade de integração social, seja no trabalho, seja no desenvolvimento das demais atividades cotidianas, o que a torna em certo modo apta ou ainda igual as demais. Já, conforme o decreto de Lei nº 6.214 de 26 de setembro de 2007, ao definir pessoa com deficiência, tem-se:

"Art. 4º. (...)

II - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas". (BRASIL, 2007).

Além do exposto, merece referência o Decreto de Lei nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, que promulga a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Pessoas portadores de deficiência, estabelece:

1. Deficiência. O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

a) o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação. (BRASIL, 2001).

Consoante à menção de discriminação, torna-se essencial à compreensão do que são pessoas com deficiência, conforme instrui Diego Nassif Silva (2012), estas são entendidas como pessoas que possuem alguma anormalidade, perda temporária ou permanente das funções corporais, fisiológicas e ainda psicológicas entendidas como deficiências. Ainda de acordo com o autor, a deficiência pode ser devido à perda de membro, tecido, órgão ou qualquer outra parte do corpo, inclusive funções mentais.

Por sua vez, reportando-nos igualmente ao aspecto legal, o decreto nº 7.612 de 17 de novembro de 2011, estabelece:

Art. 2º São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2011).

Portanto, com o intuito de assegurar os direitos das pessoas com deficiência, no ano de 2015, foi criado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que tem o propósito de garantir os direitos ao trabalho para as pessoas com algum tipo de deficiência, seja ela física ou intelectual. Essas deficiências por sua vez podem ser com maior ou menor comprometimento, ou até mesmo em alguns casos, não apresentar manifestações corporais. (BRASIL, 2015).

Ainda, acerca do assunto, imprescindível fazer referencia a criação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), onde resta distinguido a limitação funcional a qual a pessoa com deficiência se encaixa. Ou seja, são limitações funcionais, reconhecidas como atributos da pessoa e inerentes à diversidade humana.

A deficiência, por sua vez, nas palavras de Carolina Valença Ferraz e Glauber Salomão Leite, tem caráter relacional, por consistir na interação de tais atributos com barreiras existentes no meio social, cujo resultado é a dificuldade ou o impedimento para o acesso e exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Nesse sentido se faz necessário mencionar o que estabelece o art. 2º da Lei 13.146, de 6 de julho 2015:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena

e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

O trabalho para as pessoas com deficiência, é um direito garantido pela Lei de Cotas, e é reforçado pela Lei Brasileira de Inclusão. Neste sentido, Luiz Alberto David Araújo destaca:

O que difere a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência. (ARAÚJO, 1994, p.22).

Assim, resta claro que existem muito mais oportunidades de trabalho para os indivíduos que apresentam deficiências não visíveis ou aquelas menos conhecidas, mas que igualmente necessitam de adaptações para que consigam realizar suas atividades com qualidade e empenho, independente do tamanho da empresa, garantindo assim a inclusão social e proporcionando maior qualidade de vida para essa parcela da população. (BRASIL, 2015).

E dessa forma, afirma Sasaki, quando dispõe acerca da necessidade da sociedade em se adaptar, a fim de incluir tais indivíduos, conceituando inclusão social como sendo:

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parcerias, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. [...] a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação. A diversidade humana é representada, principalmente, por origem nacional, sexual, religião, gênero, cor, idade, raça e deficiência (SASSAKI, 1997, p. 39-40).

Ainda, oportuno sobre, se faz mencionar o entendimento de Boaventura de Souza Santos, que explana a necessidade da sociedade enxergar as pessoas deficientes como pessoas capazes de trabalhar, como qualquer outra, respeitando sempre os princípios e garantias constitucionais, inerentes às dificuldades apresentadas pelo indivíduo:

O universalismo que queremos hoje é aquele que tenha como ponto em

comum a dignidade humana. A partir daí, surgem muitas diferenças que devem ser respeitadas. Temos direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. (SANTOS, 2004, p.56).

Além disso, é fundamental citar, quando o assunto é inclusão das pessoas com deficiência, o Decreto 3.298/99, o qual nos traz alguns conceitos legais que são necessários para maior compreensão do tema e aplicabilidade da lei, tem-se:

Deficiência: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

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”.

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 pessoal e ao seu desempenho de função a atividade a ser exercida”. (BRASIL, 1999).

Cabe destacar ainda, os tipos de deficiência descritos no rol restritivo do art. 70, do Decreto n. 5.296 de 2.12.04, que alterou a redação do art.4º do Decreto n. 3.298 de 20.12.99, que determina:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de 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, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;

- g) lazer;
 - h) trabalho;
- V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 2004).

Outrossim, o autor Humberto Pinheiro, discorre que "[...] a deficiência é uma situação e não um estado definitivo". (PINHEIRO, 2004, p.33). Ou seja, se trata de uma limitação entre as questões físicas, sensorial, mental ou comportamental que impede o indivíduo de ter uma participação normal nas atividades da vida cotidiana. Ademais, com ênfase nos tipos de deficiência ainda, merece citação trecho da obra de João Batista Ribas:

Existem três tipos de deficiência, sendo que um deles divide-se em dois. Existem as deficiências físicas (de origem motora: amputações, malformações, ou seqüelas de vários tipos etc), as deficiências sensoriais, que se dividem em deficiências auditivas (surdez total ou parcial) e visuais (cegueira, também total ou parcial), e as deficiências mentais (de vários graus, de origem pré, peri, ou pós natal). (RIBAS, 2003, p.27).

Assim, conforme o entendimento dos autores e legislação vigentes citadas, e nas palavras de Pinheiro (2003), é possível entender que a deficiência passa por uma situação e não um estado definitivo, determinado apenas pelas incapacidades do indivíduo, é uma "situação criada pela interação entre a limitação física, sensorial, mental ou comportamental e o obstáculo social que impede ou dificulta a participação nas atividades da vida cotidiana".

Buscando aprofundar as questões relativas às pessoas com deficiência é que o próximo capítulo tratará acerca da proteção legal dos indivíduos com deficiência no nosso ordenamento jurídico, bem como a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho.

2. A PROTEÇÃO LEGAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ORDENAMENTO JURIDICO

Nesse segundo capítulo, se abordará a proteção legal perante o ordenamento jurídico brasileiro no que tange a pessoa com deficiência. Também serão examinadas as formas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho no setor privado, à luz da Lei de Quotas e do Estatuto da pessoa com deficiência, distinguindo ainda o setor público do setor privado.

2.1 FORMAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, CONFORME PREVISTO NO ORDENAMENTO JURIDICO.

Antes de falar propriamente em inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessário tratar acerca do tema de igualdade, considerado um dos princípios basilares da Constituição Federal (1988), o qual tem por fundamento promover o tratamento igualitário entre os indivíduos, considerando as diferenças existentes entre eles. Este princípio, também é conhecido como princípio da isonomia, e visa, juntamente com a busca da igualdade, corrigir injustiças sociais históricas, originárias do tratamento desigual conferido a uma pessoa com deficiência.

Considerando a importância do trabalho na vida humana, e elencando a questão da dignidade da pessoa humana, é relevante mencionar nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2012), que fica claro que está consagrada na Constituição Federal o direito a dignidade⁸, ela é vista como um bem jurídico autônomo, no conflito direto entre as dignidades das pessoas diversas.

Por sua vez, foi através da Constituição Federal que as pessoas com deficiência foram incluídas como beneficiárias de direitos e garantias, demonstrando fortemente esse significado do que a doutrina denomina de igualdade material: tratar os iguais de forma idêntica e os desiguais de forma distinta. A título de exemplos,

⁸ Direito a dignidade: Este direito de refere à Dignidade da pessoa humana, que é um conjunto de princípios e valores, com a função de garantir que cada cidadão tenha seus direitos respeitados pelo Estado. O principal objetivo é garantir o bem estar de todos os cidadãos. Disponível em: <https://www.significados.com.br/dignidade-da-pessoa-humana/>.

cite-se o disposto nos artigos 7º, inciso XXXI; 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 203, incisos IV e V; 208, inciso III; 224; 227, § 1º, inciso II e § 2º; e art. 244, todos da Constituição Federal de 1988.

Nesse caso, como entendimento geral [...] “o tratamento desigual constitui um elemento extremamente necessário, pois é por meio dele que o constituinte originário brasileiro busca a igualdade e elimina toda e qualquer forma de exclusão da pessoa no que diz respeito aos direitos assegurados pela Carta Magna”. (SANTOS, 2009, p.15).

Assim, referindo-se a igualdade, nas palavras de Arion Savão Romita, tem-se que, “a palavra igualdade deriva da raiz grega *isos* que significa igual, mesmo, correspondente, justo”. (ROMITA, 2000). Para compreender melhor o prefixo acima, de acordo com Ricardo Marques da Fonseca, o mesmo deriva do termo isonomia, por exemplo, que significa tratamento igual de situações ou de pessoas em face da lei, desta forma:

A palavra “isotimia” significa por sua vez, direitos iguais de cidadãos a ocupar cargos públicos. A base do conceito de igualdade repousa na concepção filosófica de Platão e Aristóteles. Segundo aquele, a igualdade assume duas feições, em que a primeira avalia peso, medida, quantidade, tamanho, e a segunda contempla os desiguais como forma de compensação sócia; confere-se, assim a justa medida a cada um. Fala, então, de igualdade aritmética e da igualdade geométrica, sendo a primeira aquela referente à matemática e à geometria; a segunda a concernente à distribuição social de tarefas e riquezas, para que se atribua a cada um o que cada um pode suportar, na perspectiva tanto dos deveres quanto dos direitos. (FONSECA, 1999, p. 147).

Segundo Luiz Alberto Davi Araújo (1994), “cooperando com os demais pensadores acima mencionados, a idéia de que a igualdade deve ser o preceito que tem o condão de orientar a aplicação de todo entendimento jurídico que direciona a forma de como se deve efetivar a integração das pessoas com deficiência. A igualdade formal deve ser desconsiderada quando a situação apresentada autoriza tal ruptura”.

Nesse contexto, segundo Vany Oliveira dos Santos cita:

“é plausível o entendimento de que a pessoa com deficiência tem, necessariamente, que receber um tratamento diferenciado quando estiver participando ou concorrendo com pessoas sem deficiência. Portanto, o princípio da igualdade garantirá o rompimento da isonomia, para que a pessoa com deficiência seja protegida, quando a circunstância autorizar”. (SANTOS, 2009).

O princípio da igualdade, escrito no art. 5º, caput, e inciso I é a base fundamental do princípio republicano e da democracia, dele decorrem inúmeros outros, conforme elenca Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

[...] proibição ao racismo (art. 5º, XLII), a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), a exigência de aprovação prévia em concurso público para investidura em cargo ou emprego público (art. 37, II), o princípio da isonomia tributária (art. 150, II) etc. (PAULO; ALEXANDRINO, 2007, p. 112).

Em suplemento a questão da igualdade, Maria Aparecida Gugel afirma a necessidade de o Estado implementar ferramentas para evitar que milhões de trabalhadores com deficiência sejam excluídos do mercado de trabalho:

O fundamento no princípio do direito á igualdade, exige do Estado e da sociedade a construção de um ordenamento jurídico que mostre os fins sociais, a proteção dos valores da justiça social e do bem comum, de forma a implementar os comandos programáticos constitucionais do Art. 3º, III – erradicar [...] e reduzir as desigualdades sociais [...]; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos [...] e quaisquer formas de discriminação; Art. 170, VII – redução [...] das desigualdades regionais e sociais. Lembre-se que é atribuição comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, segundo o Art. 23, X – combater as causas de pobreza e os fatores de marginalização e, especificamente, em relação às pessoas com deficiência, no II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia [...] de seus direitos. (GUGEL, 2007, p. 21).

Desta forma, cabe aqui explanar sobre elementos e comparação frente a os critérios, os princípios, garantias essenciais e constitucionais para a admissão ao trabalho das pessoas com deficiência, como princípio e garantia constitucional. Nas palavras de Eliane Pfeifer:

Destacando os indivíduos portadores de deficiência, o processo de adquirir competência para exercer uma profissão e de alcançar maturidade social para conquistar um espaço no mundo do trabalho é um desafio que exige soluções diferenciadas e inovadoras e o papel das escolas e instituições é fundamental que possam conseguir enfrentar e obter êxitos num mercado de trabalho tão competitivo dos dias atuais. (PFEIFER, 1999, p.1).

Ainda no que se refere às garantias essenciais e constitucionais, para a admissão ao trabalho das pessoas com deficiência, pelo que demonstra a Constituição Federal Brasileira, bem como os autores citados acima, não só há garantias do direito ao trabalho, mas também a um salário que garanta a

subsistência do trabalhador e de sua família como um dever que deve ser cumprido pelo Estado, em grande parte.

Contudo, apesar de ser constitucionalmente garantido, na prática, tanto o direito ao trabalho⁹ como o direito à renda são muitas vezes violados e não são raros os casos de desemprego, salários injustos, trabalho sem férias ou repouso, em condições inadequadas etc..., conforme demonstra Vany Oliveira dos Santos:

O direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais e sociais, por isso sua promoção implica no suprimento de carências que levam à desigualdade social, por mais que o acesso ao trabalho leva a pessoa com deficiência a ter vida digna com a garantia da sua liberdade real. (SANTOS, 2009, p.02).

Na busca pelo entendimento frente a efetivação e a inclusão social da pessoa com deficiência, nas palavras de Romeu Sasaki, verifica-se:

A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto, também do próprio portador de necessidades especiais. (SASSAKI, 1999, p.42).

Por conseguinte, no que tange a inclusão das pessoas com deficiência, além de ser a construção de um novo tipo de sociedade, conforme admite a Constituição Federal, bem como decretos e leis específicas, há de se mencionar conforme Eloy P. Lemos Junior e Romeu Junior de Bessa:

É também um dever constitucional e tem caráter de realização da justiça, não podendo nem o Estado, nem a sociedade e nem as empresas se distanciarem deste cumprimento, sob pena de se tornarem lesadores ou ameaçadores dos direitos dos cidadãos que portam algum tipo de deficiência. (JUNIOR; BESSA; 2012, p. 05).

Reafirmando o cumprimento da inclusão das pessoas com deficiência no Brasil na esfera profissional, através da Lei n. 8.213/1991, de 24 de julho de 1991,

⁹ Direito do trabalho como exercício da cidadania, o trabalho esta presente na vida do ser humano, desde os mais remotos tempos, buscando sua supervivência em prol de sua vida e de seus familiares. O Direito ao meio de sobrevivência e Renda é parte dos chamados direitos econômicos e sociais. Por ter como embasamento a igualdade, presumi-se que todas as pessoas têm direito de ganhar a vida através de um trabalho com qualidades justas e aceitáveis de trabalho e renda, e de ser protegida em caso de desemprego No Brasil, a Constituição de 1988, no artigo 6º, reconhece o trabalho enquanto um direito e nos artigos 7º ao 11º estão expostos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-direitos-sociais-garantia-de-dignidade-do-ser-humano,45414.html>.

conhecida como Lei de Cotas, e o Decreto n. 3.298/99 é garantido esse acesso, vez que, estas determinam que todas as empresas que tenham mais de cem funcionários devem reservar uma parte entre dois a cinco por cento de suas posições para pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Para estar apto à Lei de Cotas, é preciso comprovação da condição de deficiência. Para isso, é necessário um laudo médico, emitido por um médico do trabalho, levando em conta o enquadramento legal e a definição da Convenção nº 159 da OIT, parte I, art. 1º, Decreto nº 3.298/99. Este laudo deve especificar a deficiência, tornando pública a condição do empregado para a utilização na empresa (BRASIL, 1999).

Desta forma, conforme o exposto por Bressa e Junior:

As pessoas portadoras de deficiência são pessoas capazes, embora possuam determinadas limitações, possuem o direito ao trabalho como direito fundamental, esta oportunidade de estar em um ambiente de trabalho lhes asseguram viver como as demais pessoas, sobretudo quando a atividade do trabalho tem a função de lhes possibilitar através de sua remuneração prover sua própria subsistência. (JUNIOR; BESSA, 2012, p. 14).

Para melhor compressão deste estudo, passará a ser exposto na sequência, o que diferencia as formas de contratação da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, versando sobre o Setor Público e o Setor Privado.

2.2 DIFERENCIAÇÕES DO SETOR PÚBLICO E DO SETOR PRIVADO

Para compreender mais especificamente sobre inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, será abordado na sequência a normatização decorrente de um sistema de cotas também denominado reserva legal dos PcDs no setor privado, bem como a admissão no setor público. Os setores mencionados, por serem distintos, possuem legislações específicas em relação à forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, se apresenta com um dos dispositivos mais significativos para as pessoas com deficiência, pois ele regulamenta a obrigatoriedade de uma reserva de percentual de cargos e empregos públicos para a busca da igualdade dos desiguais que procuram a inserção no mercado de trabalho (BRASIL, 1988).

Além da Constituição, a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre os servidores públicos federais, estabelece em seu art. 5º, § 2º, algumas diretrizes que asseguram às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos e concorrerem em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo-lhes reservadas até 20% dos cargos e empregos públicos. (BRASIL, 1990).

Entretanto, é importante frisar que, os Estados, Distrito Federal e Municípios não estão obrigados a seguir parâmetros determinados pela União, uma vez que, cada unidade federativa possui competência para a instituição, por lei, do percentual de reserva, devendo apenas ser obedecido o percentual de 5% a 20% das vagas.

Nesse sentido esclarece Maria Aparecida Gugel:

O edital do concurso público deverá conter cláusula específica e clara a respeito da distribuição das vagas. O percentual que varia de 5% a 20% deve incidir sobre o total de vagas oferecidas. O administrador não poderá indicar quais os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência, alegando, como é muito comum e absolutamente equivocado, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena. Ainda duvidosa, a regulamentação proposta no decreto n. 3.298/99, a compatibilidade da função à deficiência será aferida no curso do estágio probatório e, em relação à aptidão plena, o conteúdo das provas e exames se encarregará de eliminar candidatos que não detenham aptidão física, sensorial ou mental. (GUGEL, 2007, p.74).

Para que a pessoa com deficiência possa concorrer ao concurso público e ser admitida, com igualdade de condições, é necessário a observância do que dispõem o Decreto 3.298/99¹⁰, primeiramente em seu artigo 35:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (BRASIL, 1999).

¹⁰ Decreto de Lei nº 3.298/1999, Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Apesar da existência de modalidades, conforme o Decreto mencionado acima, na maioria dos processos seletivos, quando da abertura de vagas, há a necessidade do preenchimento de alguns requisitos, aos quais as pessoas com deficiência também se inserem. O artigo 39 do Decreto 3.298/99, prevê os conteúdos que devem estar, obrigatoriamente, presentes nos editais de concursos públicos, como se pode observar a seguir:

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

- I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
- II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
- III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato;
- IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência. (BRASIL,1999).

Ainda com base no Decreto n. 3.298/99, traz em seu artigo 40, § 1º e 2º que:

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso. (BRASIL, 1999).

É relevante citar neste contexto, de inserção e direitos das pessoas com deficiência, que há na Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989 a primeira consideração de caráter infraconstitucional, que rege a obrigatoriedade do setor público:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

(...) III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Conforme todo exposto acima, no que se refere ao setor público, a forma de ingresso ao trabalho para as pessoas com deficiência ocorre mediante concurso público. Existe no ordenamento jurídico brasileiro, um conjunto de normas capazes de garantir a essas pessoas a dignidade para si e a sua família. No entanto, se faz necessário a participação de toda a sociedade, e da justiça, para fazer cumprir as determinações legais. Do contrário, a desigualdade continuará, e de nada servirão as lutas constantes desses grupos menos favorecidos, por melhores condições.

Expostas as considerações que abarcam o setor público, serão abordadas, a partir de agora considerações legais e doutrinárias inerentes à inserção ao trabalho das pessoas com deficiência no setor privado.

Extraí-se da base citada, que a política de emprego tem a finalidade primordial de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou promover sua incorporação ao sistema produtivo mediante trabalho protegido. Neste sentido, cabe mencionar o Decreto¹¹ 3.298/99 que versa sobre as seguintes diretrizes:

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

¹¹ Este Decreto trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista. (BRASIL, 1999).

Como já mencionado neste contexto, se fez necessário a normatização do acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, tanto na iniciativa pública quanto na privada, desta forma, de acordo com a Lei nº 8.213/91, que posteriormente regulamentada pelo Decreto 911/92, é relevante citar o artigo 93, que define que qualquer empresa deve oferecer, de acordo com o número de pessoas em seu quadro de funcionários, um percentual de vagas (2% a 5%) reservadas para a contratação de pessoas com deficiência. O percentual a ser aplicado deve ser feito sempre desta forma: até 200 empregados - 2%, de 201 a 500 – 3%, de 501 a 1000 – 4%, de 1001 em diante – 5%, conforme segue:

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

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º 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.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 1991).

Também cabe mencionar, para fins de maior entendimento, com relação as cotas no setor privado, as palavras de Sandra Costa:

O sistema de cotas, ou sistema de reserva legal, consiste em um mecanismo compensatório utilizado para a inserção de determinados grupos sociais em nosso contexto comunitário, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte etc. É uma forma de

ação afirmativa com o intuito de tentar promover a igualdade, o equilíbrio de oportunidades entre diversos grupos sociais. (COSTA, 2008, p. 105).

É de se somar a Lei de Cotas, recente legislação de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, qual seja, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, denominado Estatuto das Pessoas com Deficiência. Sobre a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho a lei estabelece:

Art. 37. 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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes (BRASIL, 2015).

O posicionamento da nova legislação é firme no sentido de estabelecer a proteção jurídica em prol das pessoas com deficiência, de tal maneira que prevê a colocação competitiva como forma de inclusão ao trabalho, ao estabelecer uma série de diretrizes que tem por objetivo fazer com que a inclusão se efetive no contexto prático.

Pode-se citar o autor Hugo Nigro Mazzilli (2001), que afirma que muitas empresas alegam que para contratar o percentual exigido por lei, teria que demitir o mesmo número de funcionários não deficientes, no entanto, basta que na rotatividade normal da empresa ela vá preenchendo essas vagas com os profissionais deficientes, sem que não haja a necessidade de demissões forçadas.

Entretanto, algumas questões devem ser consideradas com relação ao comportamento dos empregadores, com relação as, preferências para a contratação, conforme mencionado pelos autores Marco Antonio Ribeiro e Ricardo Carneiro (2009), os empregadores manifestam preferências, no ato da seleção das PcD, pelos casos menos graves ou com nível de severidade de deficiência menor.

A empresa é parte fundamental para que esta inclusão se desenvolva de forma tranquila e conforme exigido por lei, é importante neste processo que a empresa não seja tratada “como uma mera coadjuvante dentro do desenvolvimento pleno de uma sociedade”.

Nas palavras de Frederico Ribeiro de Freitas Mendes:

É mediante as empresas que a economia se desenvolve, e, conseqüentemente, empregos são criados, tributos são devidos ao Estado, que direcionará o valor arrecadado, para a prestação de serviços e utilidades públicas, melhora-se a qualidade de vida e o poder aquisitivo da classe média baixa, fortalece-se a economia e cria-se maior segurança para investimento no país, estabelecendo, dessa forma, desenvolvimento amplo, não se restringindo apenas ao setor empresarial. (MENDES, 2012, p.33).

Nesta mesma linha de pensamento, conforme cita o autor Carlos Aparício Clemente:

O patrão só consegue enxergar os problemas que o não cumprimento da lei de cotas lhe trará. Entre eles estão os aumentos de gastos para adaptar a empresa ao novo funcionário. A necessidade de treinamento diferenciado a este trabalhador e o risco de perder certificações a partir do suposto despreparo da pessoa portadora de deficiência. (CLEMENTE, 2003, p.119).

Diante das comparações expostas é flagrante que, embora a Lei de Cotas determine a obrigatoriedade de contratação, ao ampliar para 100 (cem) o número mínimo de empregados para fins de admissão de pessoas com deficiência, uma enorme gama de empresas, por não terem um número expressivo de empregados, não contratam nenhum trabalhador via Lei de Cotas, o que, ao final, pode ser considerado um fator que dificulta a efetiva inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em consonância com a ação afirmativa da reserva legal de cotas, Gláucia Gomes Vergara Lopes afirma:

O sistema de reserva legal de cotas é o mecanismo compensatório utilizado para a inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício de direitos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação,

à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com intuito de tentar promover à igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais (LOPES, 2005, p. 93).

Através do exposto, tem-se que o entendimento legislativo é uma condição para que as pessoas com deficiência sejam beneficiadas com as reservas, para concorrer a essas vagas a pessoa com deficiência deve apresentar condições efetivas para o exercício das funções exigidas pelo cargo a ser pleiteado.

Há barreiras de toda ordem, devido a essas exigências. Boa parte das empresas, alega a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiências, e estas, por sua vez, alegam não ter espaço para elas. Contudo, na maioria das vezes, para as empresas, trata-se de uma justificativa improcedente, apenas para se eximir do cumprimento do ditame legal.

Ponderando as abordagens realizadas sob a ótica das formas de inclusão das pessoas com deficiência no setor público e privado no Brasil, na sequência desta monografia, serão expostas considerações para verificar o tratamento legal adotado quando o assunto é o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Ou seja, o próximo capítulo se apresentará dados estatísticos específicos às pessoas com deficiência.

3 DADOS ESTÁTISTICOS DE COMPARAÇÕES FRENTE A INSEÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Neste terceiro capítulo, estarão expostos, além de legislação e doutrina, dados estatísticos no que tange à inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja este no setor privado.

3.1 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

No que se refere a legislação vigente, conforme Mariana Moron Saes Bragal e Aluisio Almeida Schumacher:

O Direito é um conjunto de normas cujo cumprimento é assegurado por meio da possível imposição de sanções. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho encontra-se positivada em um direito garantido por lei, porém este se concretiza meio da ameaça de sanção, restrição de liberdade e multa, para procurar garantir seu cumprimento obrigatório, deixando de ser de livre escolha dos destinatários. O direito ao trabalho das pessoas com deficiência é garantido pela Constituição Federal de 1988. (BRAGAL; SCHUMACHER, 2013, p. 03)

Tendo em vista que no Brasil, a forma de acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está determinada, em especial, pela Constituição Federal, e por outras leis, no que se refere ao setor privado, à efetivação ocorre pela Lei de Cotas, também denominada de reserva de postos de trabalho.

Conforme estabelece a Lei 8.213/91 em seu artigo 93, há uma exigência para o cumprimento da cota por hora estabelecida para as empresas, desta forma alguns doutrinadores apontam de maneira exemplificativa, dificuldades encontradas pelas empresas para se adequarem a essas exigências.

Ademais, a Lei de Cotas não tem por objetivo apenas inserir pessoas com deficiência, ela objetiva também proporcionar a inclusão de tais pessoas no mercado de trabalho, pautando-se a referida lei no princípio da dignidade da pessoa, de forma que a citada inclusão seja produtiva e conseqüentemente eficaz, a fim de não se prestar a mero assistencialismo social (FONSECA, 2006).

Desta forma, sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Mendonça (2010) afirma que são as pequenas empresas, ou seja, aquelas que possuem menos de 99 (noventa e nove empregados), as maiores responsáveis pela contratação de pessoas com deficiência no Brasil. Ainda conforme Mendonça:

[..] as principais dificuldades decorrerem da falta de estímulo governamental, do benefício assistencial já recebido pela pessoa com deficiência, da falta de mão de obra qualificada, das autuações administrativas exageradas por parte do governo, da impossibilidade de terceirização, da falta de qualificação profissional quando as empresas prestam atividades diferenciadas ou especializadas, o baixo grau de escolaridade das pessoas com deficiência, fato este que acarreta desemprego formal e, sobretudo, a dificuldade de acessibilidade. (MENDONÇA, 2010).

Tatiana Salim Ribeiro, elucida que:

Alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal sobre pessoas portadoras de deficiência, pois em nenhum momento são levados em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, posto que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho. (RIBEIRO, 2012).

Conforme Ribeiro (2012) há uma enorme dificuldade na inserção da pessoa com deficiência, por parte das empresas de determinados ramos, visto que a mão de obra dos mesmos não é qualificada e a própria legislação “dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos qualificação profissional”.

Neste sentido, após ponderadas algumas das dificuldades encontradas pelas empresas, na busca pelo cumprimento da lei de cotas, conforme relatos acima, é manifesto a possibilidade de que a igualdade material em prol das pessoas com deficiência, caso mantidas as dificuldades e os percentuais abaixo expostos, possa não se concretizar, sendo inevitável a violação legal, que pode ensejar na imposição de multa¹².

Desta forma, quando se verifica as dificuldades das empresas, também se traz o papel do Estado, que é de suma importância para a implantação do sistema de cotas, contudo, as ações não podem se esgotar somente na iniciativa do Estado:

¹² Sobre a aplicação de multas administrativas é de se destacar a Portaria nº. 1.199, de 28 de outubro de 2003, que aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.

Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas. (Portal MTE, 2017, p.01).

Abrangendo a preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, nota-se que o número de portadores de deficiência inseridos no mercado de trabalho vem crescendo, conforme informações do Portal do Trabalho e Emprego:

Ações de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) incluíram no mercado de trabalho 143.631 pessoas com deficiência desde 2005. Balanço divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE mostra ainda que o número de inserções tem aumentado ano a ano: em 2005, foram 12.786 pessoas, saltando para 28.752 ao final de 2010. (Portal MTE, 2017, p.01).

Frente às ações do Ministério do trabalho e emprego, nas palavras de Sandra Morais de Brito Costa, que cita aspectos legais e trabalhistas, vejamos:

Cabe ao Auditor Fiscal do Trabalho verificar se a dispensa de empregado com deficiência foi suprida pela contratação de outra pessoa em condição semelhante, nos termos do art. 36 § 5º do Decreto n. 3.298/99. A doutrina convencionou denominar tal prerrogativa “estabilidade da pessoa com deficiência”. Entendemos que a exigência legal precisa ser analisada com reservas, uma vez que não se impõe uma nova contratação de pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada do INSS, para a mesma função – pode ser qualquer outra função, desde que a contratação configure o cumprimento da cota legal exigida. (MENDONÇA, 2010, p. 116 apud COSTA, 2008, p.36).

Desta forma, além das ações do Ministério do trabalho e emprego, devido à importância do trabalho, e como instrumentos de promoção dos direitos das PcD, foi instituído o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), que é o órgão de deliberação coletiva cuja atribuição visa garantir a implementação da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência¹³.

¹³ As políticas públicas podem ser definidas também como os conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico. As políticas públicas correspondem a direitos assegurados constitucionalmente ou que se afirmam graças ao reconhecimento por parte da

Os conselhos deliberativos têm a função de propor diretrizes, tomar decisões relacionadas às políticas e cuidar da gestão de programas, enquanto o CONADE está subordinado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (BRASIL, 2010).

Apesar da mudança legal, muitas conquistas ainda precisam ser alcançadas. Dos 45,6 milhões de deficientes brasileiros, apenas 306 mil encontram-se empregados em algum tipo de atividade formal, conforme dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (IBGE, 2010).

Os movimentos de inclusão social são diversos e, além de secretarias, coordenadorias e conselhos, há um grande número de organizações, federações e associações, além de leis diversas, benefícios e novos temas são incorporados primando pela busca dos direitos das PCD, tendo como um dos principais ganhos a incorporação da temática aos direitos humanos, a fim de evidenciar ainda mais a garantia de direitos, com menos foco na assistência social. (PAIVA; BENDASSOLI, 2017, p. 423).

Cabe trazer neste contexto, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº 186 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional. Este foi outro marco relevante para a inclusão das pessoas com deficiência. (BRASIL, 2009).

Pela importância do assunto, digno de referência que a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no art. 27, obriga, de maneira expressa, os Estados Partes a promoverem a realização do direito ao trabalho, adotando medidas apropriadas, inclusas na legislação, como, por exemplo, programas de ação afirmativa.

Diante das definições doutrinárias, constitucionais, entre outras, até então expostas, passa-se a apresentar figuras com dados relativos a inserção, no mercado de trabalho, das pessoas com deficiência.

3.2 COMPARATIVO FRENTE À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Considerando a necessidade de averiguar a real situação de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, efetuou-se uma análise frente ao tema, trazendo dados estatísticos extraídos do último Censo do IBGE de 2010, da RAIS dos anos de 2010/2011 e 2013/2014¹⁴, relativos ao trabalho, ocupação e rendimento de pessoas com deficiência no Brasil, e também do I Social dos anos de 2014 e 2015, encerrando o tópico com a exposição de breves considerações sobre a responsabilidade social das empresas no tocante à contratação de pessoas com deficiência.

Para iniciar a explanação dos dados estáticos, cabe mencionar uma matéria posta em um jornal local (Jornal Semanal), evidenciando que, embora a contratação de PcD se trate de um direito constitucional, tal direito se torna um desafio para esses trabalhadores. Havia no mercado de trabalho, em março deste ano, 717 mil vagas reservadas para PcD ou reabilitados do INSS. Dessas, apenas 355 mil estavam ocupadas, estando ainda 362 mil para ocupar, compreendendo desta forma um espaço ainda a ser preenchido pelas pessoas com deficiência. (JORNAL SEMANAL, 2017).

Na sequência, serão expostos dados estatísticos extraídos do Censo IBGE 2010 e da RAIS, dos anos de 2010/2011 e 2013/2014, e após, do I Social, dos anos de 2014 e 2015.

Igualmente, serão apresentadas tabelas do último Censo do IBGE do ano de 2010, que demonstrará a existência de diferença na proporção de pessoas que possuem alguma ocupação, quando considerada a população brasileira, com e sem deficiência. Para melhor compreensão de tal diferença merece citação o seguinte gráfico:

¹⁴ Optou-se pela análise da RAIS dos anos de 2010/2011 e 2013/2014 devido ao fato de que o último censo do IBGE é datado de 2010 e as últimas informações disponibilizadas pelo Governo Federal em relação à RAIS datam de 2014. Sendo assim, os dados da RAIS de 2011/2012, embora não expostos de maneira detalhada, foram objeto de referência dentro do texto.

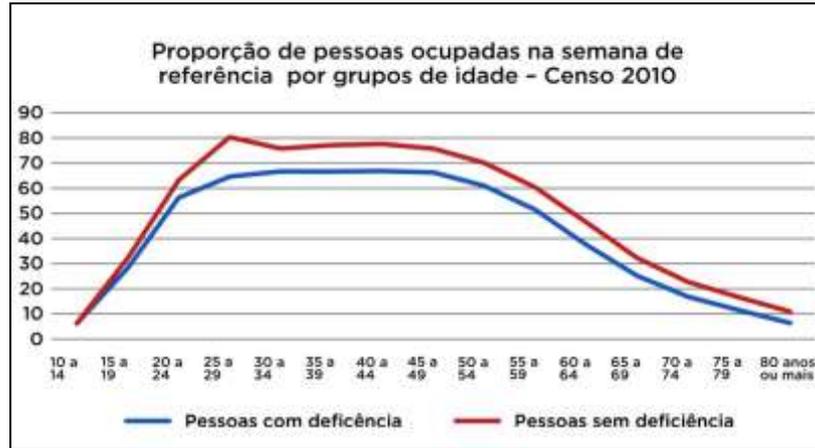


FIGURA 01: Proporção de pessoas com deficiência ocupadas e por grupo de idade. FONTE: CENSO, 2010.

Em análise a figura 01, resta claro que a desigualdade se mantém em toda a extensão do gráfico, pois ocorrem picos acentuados, com diferença bastante significativa, no grupo de pessoas com e sem deficiências com idade compreendida entre 25 e 29 anos. Ademais, ao se analisar as duas pontas (grupo de 10 a 14 anos e para o de 80 anos ou mais de idade) a desigualdade praticamente desaparece, tendo em vista que o número de pessoas com e sem deficiência nesses grupos extremos é muito pequeno (BRASIL, 2010).

Com o intuito de esclarecer melhor a questão das desigualdades de rendimento que demonstrado entre as pessoas com diferentes tipos de deficiência, segue tabela para facilitar a compreensão:

Rendimento nominal de todos os trabalhos (em salários mínimos)	Distribuição percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por condições de deficiência (%) Brasil 2010			
	Deficiência Visual	Deficiência Auditiva	Deficiência Motora	Deficiência Mental ou Intelectual
Até 1/2	10,6	11,3	14,2	16,7
Mais de 1/2 a 1	26,2	25,7	28,7	27,6
Mais de 1 a 2	29,0	28,4	24,9	22,4
Mais de 2 a 3	9,4	9,0	7,1	5,7
Mais de 3 a 5	7,3	6,7	5,2	4,2
Mais de 5 a 10	5,5	4,7	3,4	2,8
Mais de 10 a 20	1,9	1,6	1,1	0,9
Mais de 20 a 30	0,5	0,4	0,3	0,2
Mais de 30	0,3	0,3	0,2	0,2
Sem rendimento	9,5	12,0	14,9	19,4

FIGURA 02: Rendimento nominal das pessoas com deficiência em 2010. FONTE: CENSO, 2010.

Na demonstração da figura 02, tem-se que a renda das pessoas com deficiência se concentra nas classes de menor valor nominal, ou seja, de $\frac{1}{2}$ até 02 salários mínimos, cujos valores atingiam em 2010, respectivamente R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais) e R\$ 1.020,00 (um mil e vinte reais), cujos valores atualmente importam em R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) e R\$ 1.760,00 (um mil, setecentos e sessenta reais).

É possível visualizar também, que os valores das demais rendas decaem acentuadamente, a partir do momento em que a renda atingiu mais de 02 a 03 salários mínimos, de forma que não apresentou diferenças significativas entre os tipos de deficiência. Inclusive, verifica-se que o número de pessoas com deficiência que possuem renda superior a 20 salários mínimos (R\$ 10.200,00 em 2010 e equivalente a R\$ 17.600,00 em 2016) não atingiu sequer 1% (um por cento). Por fim, merece destaque o fato de que grande parte das pessoas com deficiência mental ou intelectual, no percentual de 19,4%, não auferiu nenhum rendimento do trabalho, mostrando a restrição do mercado de trabalho para essas pessoas (BRASIL, 2010).

Conforme dados extraídos do último Censo de 2010 e também do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), havia no Brasil mais de 9 mil pessoas com deficiências severas, na faixa etária dos 15 aos 64 anos, enquadráveis nas cotas legais. (IBGE, 2010). Esse número, porém, não leva em conta os beneficiários reabilitados e as pessoas com deficiência apontadas pelo censo, retirando os beneficiários do benefício de Prestação Continua (BPC) de todas as idades, existem mais de 9,5 pessoas com deficiência para cada vaga no mercado de trabalho, conforme pode ser acompanhado na figura que segue:

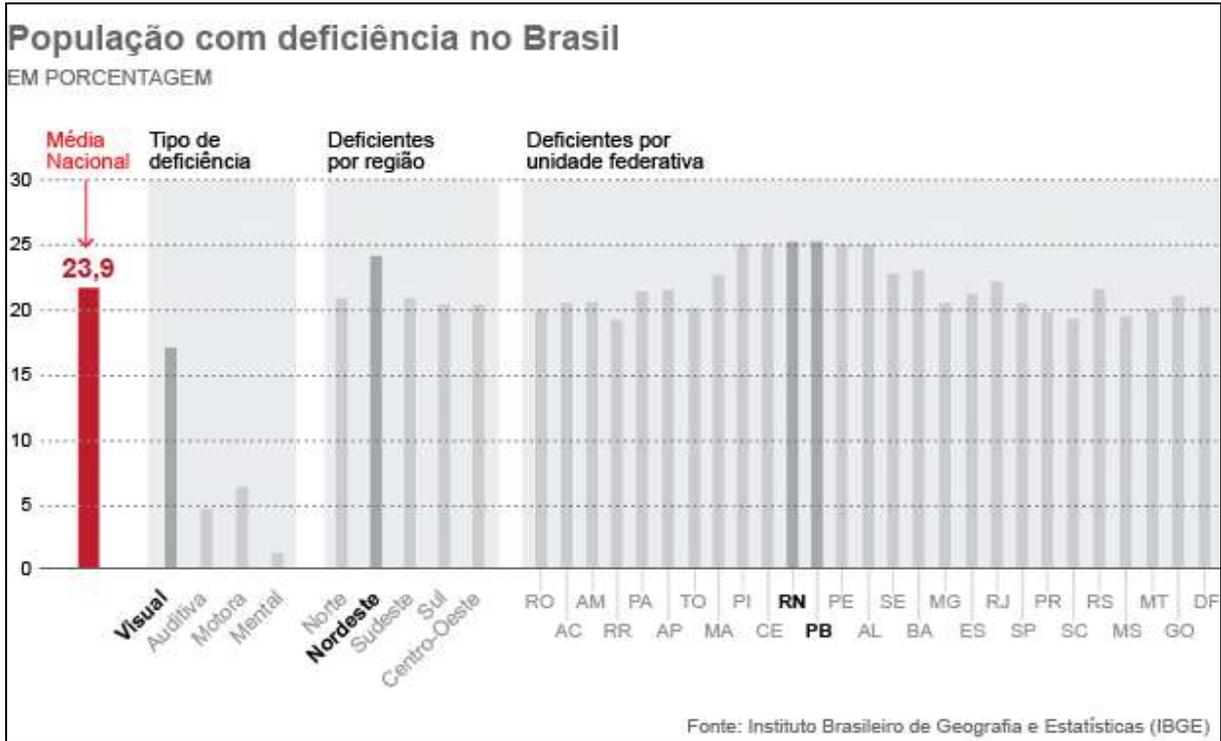


FIGURA 03: População com deficiência no Brasil.
FONTE: CENSO, 2010.

Conforme figura 03, encontram-se representados dados frente ao total de pessoas com deficiência no Brasil, enquadrando o maior percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas no Nordeste do país, no percentual de 26,6% da população. Já nas regiões do Sul e no Centro-Oeste houve o menor, chegando aos 22,5% em cada.

Na região Nordeste, o censo demonstra que esta região aparece no topo do ranking de todas as deficiências investigadas. Ou seja, 21,2% da população possui deficiência visual; 5,8%, deficiência auditiva; 7,8% deficiência motora e 1,6% possuem deficiência mental ou intelectual, conforme dados extraídos do IBGE.

Ainda, na região Sul do país se concentrou percentuais mais baixos, no que se refere a deficiência visual atingiu-se 16,9%. Na região Centro-Oeste, os percentuais variam, com relação a deficiência auditiva 4,5%, e 5,8% em relação a deficiência motora. E nas regiões Norte e Centro-Oeste, estas dividem o menor percentual de pessoas com deficiência mental ou intelectual (1,2%).

Conforme análises do IBGE, no que se refere ao grau de severidade, tem-se que: 4,1% possuem deficiência visual severa, 2,6%, alegam deficiência motora severa e 1,2% tem deficiência auditiva severa, todas na região Nordeste. Já na região Sul, apenas 1,2% alegaram possuir deficiência auditiva severa.

Desta forma, é possível mensurar e acompanhar os diferentes graus de deficiência e quais as regiões com maiores e menores percentuais, a fim de se trabalhar para uma melhora contínua em todas as regiões.

Na figura que abaixo, estão representados dados com relação ao total de empregos, por tipo de deficiência e também pelo gênero, bem como, o número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência, dividido estes em duas representações:

Brasil - Total de empregos em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero												
Tipo de Deficiência	RAIS/2010			RAIS/2011			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	107.246	59.444	166.690	114.208	59.999	174.207	6.962	555	7.517	4,18	0,93	4,51
Auditiva	45.415	23.404	68.819	48.171	25.408	73.579	2.756	2.004	4.760	4,00	8,56	6,92
Visual	11.414	6.296	17.710	14.078	7.769	21.847	2.664	1.473	4.137	15,04	23,40	23,36
Intelectual (Mental)	11.232	4.374	15.606	13.398	5.412	18.810	2.166	1.038	3.204	13,88	23,73	20,53
Múltipla	2.564	1.281	3.845	2.724	1.420	4.144	160	139	299	4,16	10,85	7,78
Reabilitado	22.322	11.021	33.343	21.268	11.436	32.704	-1.054	415	-639	-3,16	3,77	-1,92
Total de Deficientes	200.193	105.820	306.013	213.847	111.444	325.291	13.654	5.624	19.278	4,46	5,31	6,30
Não Deficientes	25.552.565	18.209.777	43.762.342	26.694.512	19.290.828	45.985.340	1.141.947	1.081.051	2.222.998	2,61	5,94	5,08
Total	25.752.758	18.315.597	44.068.355	26.908.359	19.402.272	46.310.631	1.155.601	1.086.675	2.242.276	2,62	5,93	5,09

Fonte: RAIS/2010 - MTE
Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Brasil - Número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2011									
Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos	
Analfabeto	821	568	136	825	82	128	2.560	179.024	
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	6.482	4.414	839	2.961	392	1.210	16.298	1.622.915	
5º ano Completo do Ensino Fundamental	7.923	4.822	820	1.160	349	1.623	16.697	1.949.437	
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	15.551	9.279	1.788	3.690	525	3.310	34.143	3.419.149	
Ensino Fundamental Completo	18.662	9.888	2.143	2.521	540	4.385	38.139	5.719.587	
Ensino Médio Incompleto	14.234	6.869	1.688	2.134	372	2.221	27.518	3.645.611	
Ensino Médio Completo	77.690	27.875	9.765	4.977	1.393	14.377	136.077	20.017.322	
Educação Superior Incompleta	9.127	2.297	1.060	196	126	1.402	14.208	1.899.665	
Educação Superior Completa	23.717	7.567	3.608	346	365	4.048	39.651	7.857.921	
Total	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291	46.310.631	

Fonte: RAIS/2010 - MTE
Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

FIGURA 04: Pessoas com Deficiência (Emprego).
FONTE: RAIS, 2010.

Para compreendermos o exposto na figura 04, no ano de 2011:

[...] 325,3 mil vínculos foram declaradas como de pessoas com deficiência - PCD na RAIS, representando 0,70% do total dos vínculos empregatícios. Do total de 325,3 mil, 213,8 mil eram do gênero masculino e 111,4 mil do feminino, o que indica uma proporção de 65,74% do total de Deficientes para o Homem e de 34,26% para a Mulher. Quanto às modalidades, houve predominância do gênero masculino em todas elas, variando de 64,44% para as PCD Visuais a 71,23% para as PCD Intelectuais (Mentais). (RAIS, 2011).

Com relação ao grau de instrução, está evidente que o ensino médio completo se destaca com relação aos demais, e em todos os tipos de deficiência elencados. E o menor dos incididos, está representado pelo grupo dos analfabetos, que também se distribui em todos os tipos de deficiência de maneira bastante semelhante e significativa.

Para dar uma maior ênfase ao estudo em questão, ainda que com base no ano de 2011, estão expostos na sequência, dados comparativos frente as remunerações percebidas pelos PcDs, tanto quanto para homens quanto para mulheres, por tipo de deficiência e por gênero. Os valores médios ficam em torno de R\$ 1.891,16 (um mil, oitocentos e noventa e um reais e dezesseis centavos), cujo valor é um pouco inferior à média dos rendimentos do total de vínculos formais. Há de se destacar também, que a disparidade ou a diferença para ambos os sexos é relevante, vez que deixa margem a discriminação com relação a mulher que, aparece inferior em todas as modalidades relativas a remuneração.

Brasil - Remuneração Média (R\$) em 31/12/2011, por tipo de deficiência e gênero										
Tipo de Deficiência	RAIS/2010			RAIS/2011			Variação Absoluta (%)			Relação Rem. Fem/Masc 2011 (%)
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	
Física	2.391,09	1.709,19	2.149,14	2.009,71	1.547,99	1.851,90	-15,95	-9,43	-13,83	77,03
Auditiva	2.392,65	1.360,23	2.042,75	2.462,98	1.437,01	2.110,11	2,94	5,64	3,30	58,34
Visual	2.044,70	1.567,44	1.8726,07	2.455,92	1.710,66	2.186,40	19,62	9,14	16,54	69,94
Intelectual (Mental)	850,86	738,08	819,15	897,82	809,56	872,42	5,52	9,68	6,50	90,17
Múltipla	1.540,24	1.301,77	1.460,07	1.537,93	1.190,42	1.418,65	-0,15	-8,55	-2,84	77,40
Reabilitado	2.394,98	1.898,14	2.235,40	2.354,09	1.807,12	2.167,83	-1,71	-4,80	-3,02	76,77
Total de Deficientes	2.273,36	1.593,37	2.039,82	2.090,97	1.502,99	1.891,16	-8,02	-5,67	-7,29	71,88
Não Deficientes	1.988,53	1.648,19	1.846,61	2.049,96	1.698,75	1.902,13	3,09	3,07	3,01	82,87
Total	1.990,68	1.647,89	1.847,92	2.050,35	1.697,75	1.902,13	3,00	3,03	2,93	82,80

(*) Deflator: INPC

Brasil - Remuneração Média (R\$) em 31/12/2011, por grau de instrução e tipo de deficiência									
Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos	
Analfabeto	930,44	964,96	867,43	743,84	850,32	945,61	871,67	890,49	
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.116,39	1.233,97	1.009,13	771,00	957,96	1.318,86	1.088,35	1.077,58	
5º ano Completo do Ensino Fundamental	1.363,54	1.615,27	1.311,37	799,28	1.160,56	1.618,95	1.415,33	1.167,53	
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.253,45	1.359,87	1.097,30	756,94	1.030,06	1.594,95	1.246,80	1.163,91	
Ensino Fundamental Completo	1.333,88	1.688,33	1.228,47	846,48	1.302,63	1.900,99	1.451,64	1.213,68	
Ensino Médio Incompleto	1.169,68	1.324,85	1.067,62	793,96	1.002,82	1.748,74	1.215,54	1.121,75	
Ensino Médio Completo	1.521,91	1.866,35	1.559,48	928,98	1.274,12	2.100,58	1.631,30	1.464,32	
Educação Superior Incompleta	2.191,36	2.496,86	2.002,08	1.567,80	1.568,85	2.732,00	2.263,79	2.216,00	
Educação Superior Completa	4.251,13	5.860,54	5.900,70	2.959,05	3.825,56	3.609,45	4.635,25	4.457,54	
Total	1.851,90	2.110,11	2.186,40	872,42	1.418,65	2.167,83	1.891,16	1.902,13	

FIGURA 05: Pessoas com Deficiência (Remuneração).
FONTE: RAIS, 2010.

Conforme já mencionado anteriormente, os valores médios recebidos pelos homens variações entre 58,34% para as pessoas com deficiência Auditiva a 90,17% para as pessoas com deficiência Intelectual (Mental), já no caso das pessoas com deficiência Física, esse percentual atinge 77,03%, sendo de 77,40% para as com deficiência Múltipla e de 69,94% para aquelas com deficiência Visual, deixando ainda mais gritante a diferenciação quanto ao gênero feminino com relação ao gênero masculino.

As informações por Grau de Instrução apontam que, a partir do Ensino Médio Incompleto, existe uma correlação entre os rendimentos e o grau de escolaridade em todas as modalidades de deficiência. É importante registrar que, no nível Superior Completo, os tipos visual (R\$ 5.900,70) e auditivo (R\$ 5.860,54) são aqueles que auferem os maiores rendimentos médios. Em contraposição, os menores salários ocorreram nos tipos Intelectual (R\$ 2.959,05), seguido do tipo Reabilitação (R\$ 3.609,45), deficiência Múltipla (R\$ 3.825,56) e do tipo de deficiência Física (R\$ 4.251,13). (RAIS, 2011).

Dados constantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010) demonstram que:

Para um total de 306 mil vínculos empregatícios ativos de PcD no Brasil, apenas 5,10% desse valor é composto por pessoas com deficiência de natureza intelectual. Por outro lado, tem-se observado uma tendência de melhora para os outros tipos de deficiência. De acordo com o mesmo relatório, 54,47% dos empregos são compostos de pessoas com deficiência física, 22,49% deficiência auditiva e 5,79% deficiência visual. (RAIS, 2010).

Neste sentido, o ordenamento jurídico brasileiro traz no sistema de cotas um conceito de habilitação. O art. 36 do Decreto 3.298/99 ratifica o sistema de cotas, sendo aplicável aos beneficiários da Previdência Social “reabilitados” ou a “pessoas portadoras de necessidades especiais habilitadas”. Fica mantida o mesmo percentual de cotas previsto na Lei n. 8213/91 (BRASIL, 1999).

Na sequência, conforme figura 06, ocorre um diferença entre a variação absoluta e a variação relativa, vez que, no período de 2009 a 2015, aparece um crescimento no número de pessoas com deficiência, comparando com o número de empregos formais.

Em maior destaque, se evidencia as pessoas com deficiência física em ambos os anos, seguida da deficiência visual, que apresentou um crescimento significativo. Ainda há de se mencionar, a questão dos reabilitados, que demonstrou

ter uma leve diminuição, +- 5,12%.

Para maior compressão, é importante ressaltar que ocorreram variações, algumas significativas e positivas (aumento de contratações de PcD's), diminuição de reabilitados, e outras ne tanto, como por exemplo a diminuição das contratações e determinados tipos de deficiência.

Variação Absoluta e Relativa (%) por Tipo Deficiência - 2009/2015 - Brasil				
Tipo Defic	2009	2015	Variação Absoluta	Variação Relativa (%)
Física	157.805	200.794	42.989	27,24
Auditiva	65.613	79.389	13.776	21,00
Visual	14.391	46.913	32.522	225,99
Intelectual (mental)	13.120	32.144	19.024	145,00
Múltipla	3.506	8.108	4.602	131,26
Reabilitado	34.158	35.907	1.749	5,12
Total	288.593	403.255	114.662	39,73

Fonte: RAIS

FIGURA 06: Variação por tipo de Deficiência.

FONTE: Ministério do trabalho e emprego, 2015.

Na representação da figura 07, é possível o acompanhar quais são os setores que mais estão gerando empregos aos PcD's, no decorrer de 6 anos. Em primeiro lugar está em destaque o setor de Serviços, seguido do comércio com 48,55% e ainda a Indústria de Transformação com 27,42%.

Nos demais setores, o crescimento foi relativamente baixo, não demonstrou demasiada modificação ou crescimento, no comparativo aos demais setores em questão.

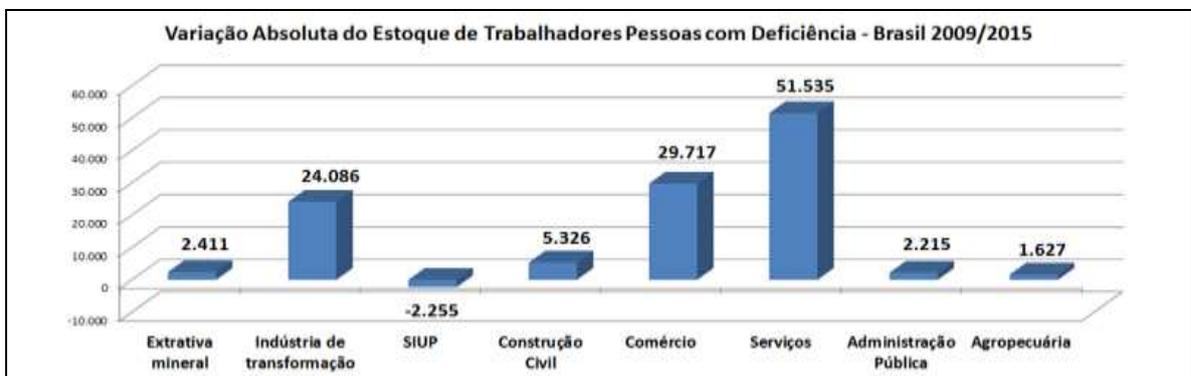


FIGURA 07: Variação absoluta de Pcds com deficiência.

FONTE: Ministério do trabalho e emprego, 2015.

Na figura 08, estão dispostos números que representam os empregos

formais ativos de PcDs, entre os anos de 2014 a 2015. Com a participação de masculina e feminina, bem como os tipos de deficiências abordados.

Verificou-se um aumento no que se refere ao número de pessoas declaradas como deficientes - PcD, o que, aponta um crescimento de empregos em certa forma, específico das pessoas com deficiência.

No que refere-se aos gêneros, do sexo masculino e do sexo feminino, ambos obtiveram crescimento no que tange as contratações, porém, em determinados tipos de deficiência, ocorreu uma queda da participação dos Homens PCD, quando comparado com os resultados de 2014 para o sexo feminino.

É de suma importância ressaltar que a participação das pessoas com deficiência em relação ao total de vínculos formais ainda não atinge 1%, ocorreram avanços significativos ao longo dos anos, mas ainda há muito a ser explorado.

Tipo de Deficiência	RAIS/2014					RAIS/2015					Variação Total	
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Participação Fem./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Participação Fem./Total	Absoluta	Relativa (%)
Física	124.195	68.237	192.432	64,54	35,46	129.300	71.434	200.734	64,42	35,58	8.362	4,35
Auditiva	48.822	29.548	78.370	62,30	37,70	49.052	30.337	79.389	61,79	38,21	1.019	1,30
Visual	25.224	14.356	39.580	63,73	36,27	29.830	17.083	46.913	63,59	36,41	7.333	18,53
Intelectual (Mental)	20.440	8.692	29.132	70,16	29,84	22.418	9.726	32.144	69,74	30,26	3.012	10,34
Múltipla	4.084	2.624	6.708	60,88	39,12	4.769	3.339	8.108	58,82	41,18	1.400	20,87
Reabilitado	22.983	12.117	35.100	65,48	34,52	23.567	12.340	35.907	65,63	34,37	807	2,30
Total de Deficientes	245.748	135.574	381.322	64,45	35,55	258.996	144.259	403.255	64,23	35,77	21.933	5,75
Não Deficientes	27.887.902	21.302.286	49.190.188	56,69	43,31	26.802.699	20.854.853	47.657.552	56,24	43,76	-1.532.636	-3,12
Total	28.133.650	21.437.860	49.571.510	56,75	43,25	27.061.695	20.999.112	48.060.807	56,31	43,69	-1.510.703	-3,05

FIGURA 09: Número de empregos formais ativos de PcD.

FONTE: Ministério do trabalho e emprego, 2015.

A representação da figura 10, nos remete ao entendimento da participação de PcDs, por tipo de deficiência e por setor de atividade. Conforme os dados da RAIS 2015, em todos os setores de atividade econômica aparecem contratações de pessoas com deficiência, porém, dentre todas as deficiências elencadas a de maior destaque é a Física, que representa em média 50%, já a deficiência múltipla, está em menor destaque, porém presente em todos os setores.

Importante destacar ainda, que as deficiências auditivas e visuais, estão em projeções semelhantes, ou seja, ora ocorre crescimento da deficiência auditiva, ora da deficiência visual, porém em setores econômicos distintos, nas quais os mais significativos estão representados na Indústria da transformação e da extrativa mineral.

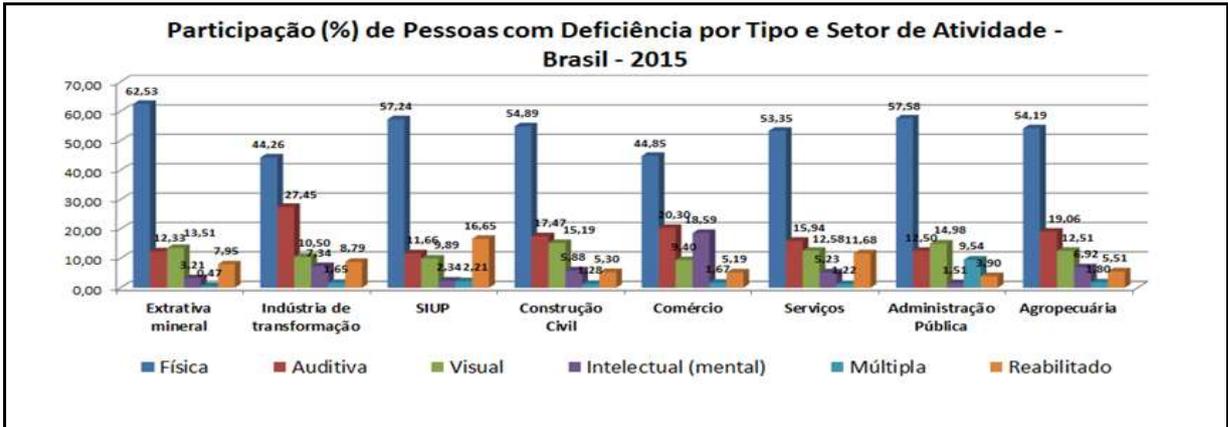


FIGURA 10: Participação de PcD por tipo e setor de atividade.
 FONTE: Ministério do trabalho e emprego, 2015.

A figura 11 tratará de uma abordagem muito significativa para este estudo, pois trará sobre os motivos que levam as empresas a contratarem pessoas com deficiência, ou seja, a real efetividade deste tipo de contratação.

No ano de 2016 a Isocial realizou uma pesquisa denominada “Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” com 1.459 respondentes para identificar os principais avanços ou pontos de melhoria nos processos de inclusão, e pode se verificar que um dos dados mais preocupantes, apesar de esperado, é que 86% dos profissionais de RH afirmaram que as empresas contratam os candidatos apenas para cumprir a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91 que obriga empresas com 100 ou mais funcionários a reservar de 2% e 5% de suas vagas para profissionais com deficiência). (ISOCIAL, 2016).

Levando em consideração a gritante disparidade da contratação frente a uma obrigação legal, e realizando uma comparação dos dados do ano 2014 (81%), para o ano de 2015 (86%), além de aumentar o percentual, continuou a afirmação de que só ocorre este tipo de contratação por que há uma punição ou ainda uma obrigatoriedade, ensejando desta forma, uma certa discriminação ou preconceito frente aos PcDs.

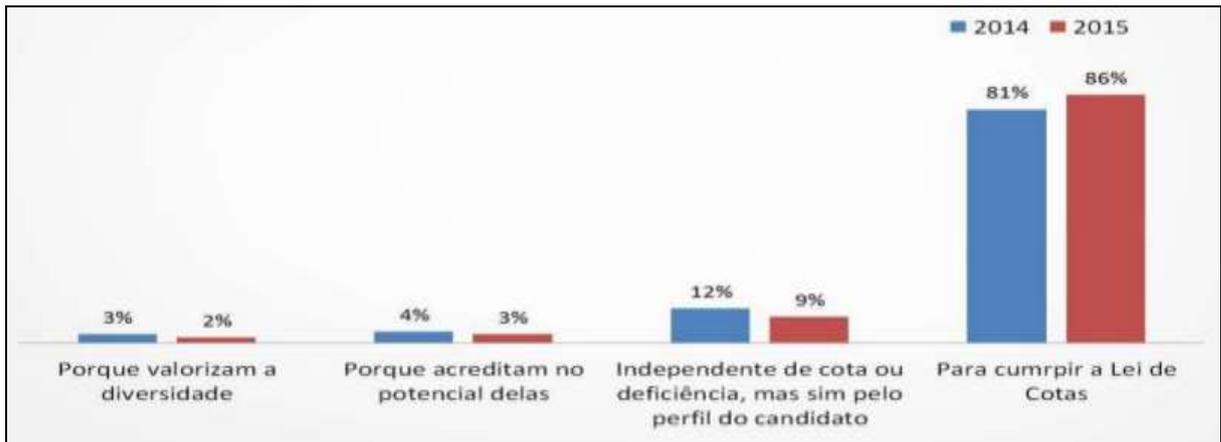


FIGURA 11: Motivos para as empresas contratarem pessoas com deficiência.
 FONTE: ISOCIAL, 2016.

Neste sentido, conforme a figura 12, apesar de ocorrerem mobilizações, políticas de inclusão trabalhando efetivamente a questão do preconceito, ainda há muito a se desenvolver, nos próprios gestores, entrevistadores, colegas de trabalho, enfim, elos que deveriam dar todo suporte e respaldo para que as pessoas com deficiência fossem acolhidas e inseridas no mercado de trabalho de maneira simples, para não ocorrer à desvalorização ou violação do direito das pessoas com deficiência.

“Investir em informações que desmitifiquem tais preconceitos ainda é um ponto fundamental para garantir a existência de um ambiente de trabalho justo e inclusivo para os profissionais com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social” (ISOCIAL, 2016).

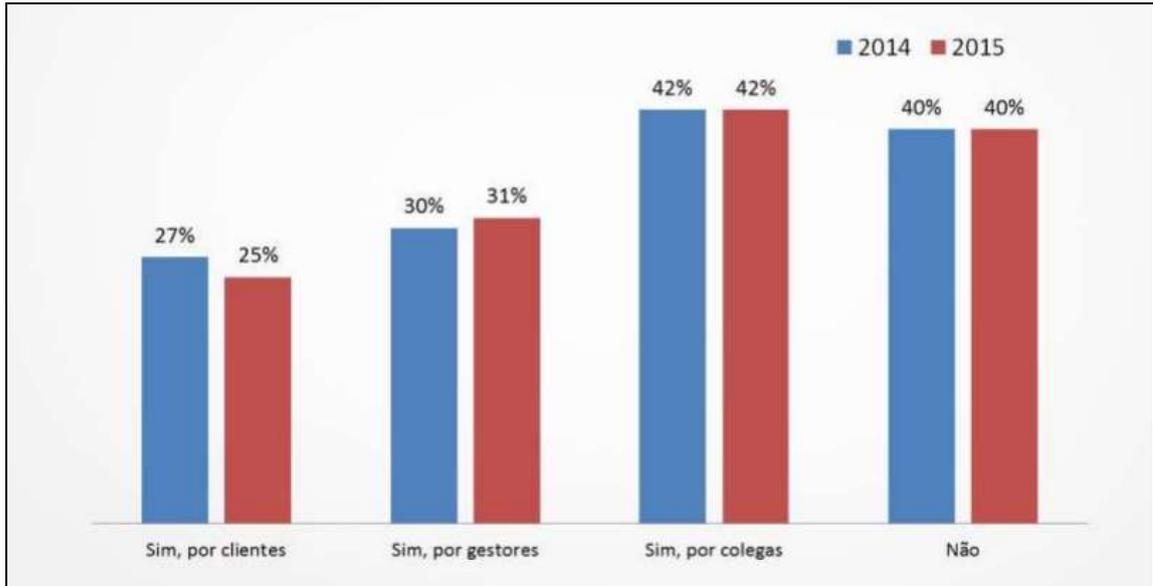


FIGURA 12: As PcD's sofrem preconceitos no ambiente de trabalho.
 FONTE: I.SOCIAL, 2016.

A figura 12 evidencia que o preconceito frente às pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda existe e também preocupa, uma vez que, 49% dos entrevistados, os gestores que entrevistam os candidatos, apresentam resistência em contratá-los. Já na questão do preconceito após a contratação, 70% dos entrevistados acreditam que as PcD sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes. (I.SOCIAL, 2016).

O resultado apresentado é preocupante, pois fica evidente que o cumprimento da legislação ainda é o principal motivo para as empresas contratarem pessoas com deficiência, existindo sim o preconceito, e que aparece como um novo indicador e vem com alta percepção.

Sob a ótica do preconceito, na figura 13 é possível visualizar as principais barreiras ou dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, caracterizando sim desta forma o preconceito e difícil aceitação neste meio.

Como barreiras centrais podem ser vistas em primeiro lugar, a “falta de acessibilidade” (59%), seguido de “foco exclusivo no cumprimento da cota” (46%), “baixa qualificação das PcDs” (40%) e “falta de preparo dos gestores” (35%) e assim por diante como pode ser acompanhado. (I.SOCIAL, 2016).



FIGURA 13: Principais barreiras para as Pcd no mercado de trabalho.
 FONTE: I.SOCIAL, 2016.

A figura 14 demonstra a questão do conhecimento sobre a Lei de Cotas, desta forma, dos 1.519 profissionais que responderam a pesquisa em 2015, 71% (setenta e um por cento) era do sexo feminino e 29% (vinte e nove por cento) do sexo masculino. Do total de pesquisados, 65% (sessenta e cinco por cento) responderam que já entrevistaram pessoas com deficiência para fins de admissão ao emprego e ainda, 48% (quarenta e oito por cento) dos entrevistados responderam ter bom conhecimento sobre a lei. (I.SOCIAL).

Desta forma, com relação ao questionamento sobre o conhecimento da Lei de Cotas em favor das pessoas com deficiência para fins de reserva de vagas no mercado de trabalho, assim responderam:

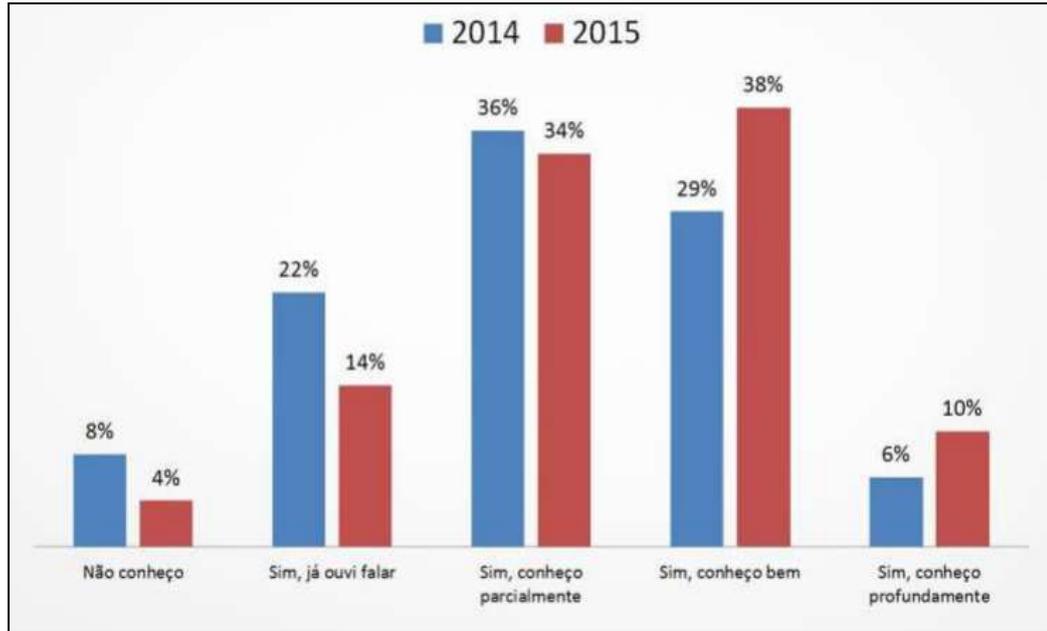


FIGURA 14: Conhecimento sobre a Lei de Cotas.
 FONTE: I.SOCIAL, 2016.

Com relação as maiores dificuldades no recrutamento e seleção das pessoas com deficiência, conforme a figura 15, além da falta de acessibilidade na empresa, há de se mencionar a baixa qualificação dos profissionais com deficiência, visto que para muitos é seu primeiro emprego. Também importante demonstrar a resistência dos gestores com relação a contratação, e conseqüentemente a posterior inclusão na empresa.

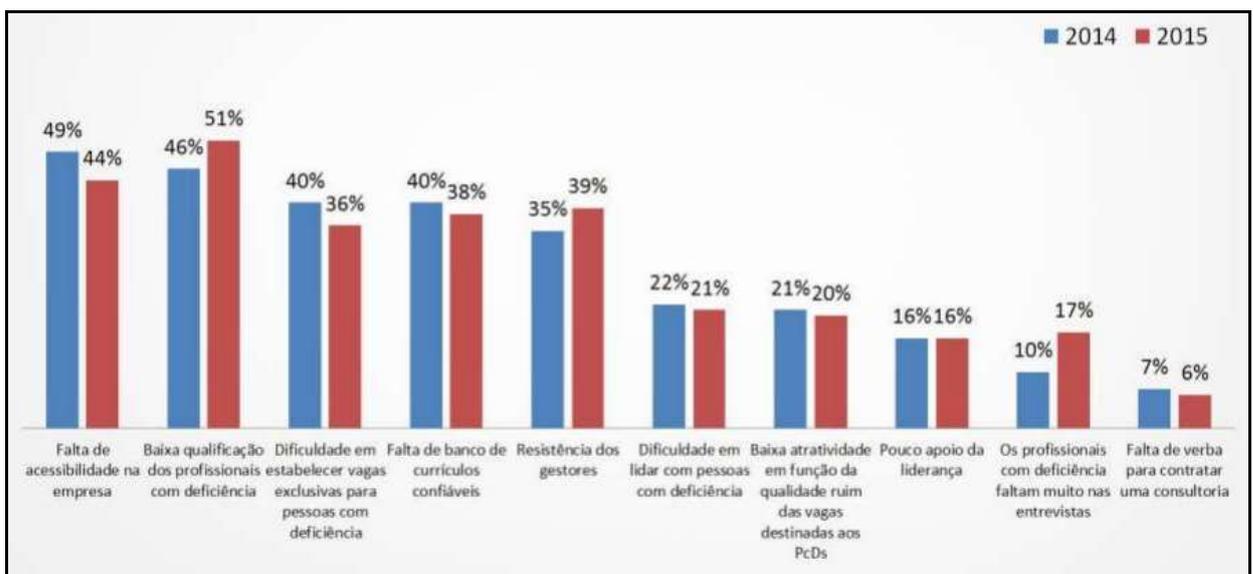


FIGURA 15: Maiores dificuldades do recrutamento e seleção de PcDs.
 FONTE: I.SOCIAL, 2016

Através dos dados apurados, percebe-se cenários por vezes desconhecidos. O processo de inclusão das pessoas com deficiência necessita de muita informação para ser bem sucedido, depende de uma mudança de cultura organizacional, e é neste quesito que há um enorme gargalo e que por vezes pode estar prejudicando este processo em partes. (I.SOCIAL, 2016).

Na questão onde fica claro que as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de cotas, justifica a baixa qualidade no processo de inclusão, já que as empresas ainda consideram este tipo de contratação como um custo e não como um investimento. Além do preconceito que também ficou muito evidente. (I.SOCIAL, 2016).

Através das figuras, foi possível identificar as dificuldades, as formas, e também dados expressivos no que se refere às pessoas com deficiência (PcDs), alguns inseridos no mercado de trabalho sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais e outros nas estatísticas daqueles que não conseguem ser inseridos nestes percentuais de forma positiva.

O caminho para promoção da igualdade e a busca pelo Direito ao trabalho, ainda encontra-se muito além das atuais políticas, ditas inclusivas. É notório que ocorreram muitos avanços ao longo do tempo, seja pela ação de movimentos sociais, seja pela imposição governamental ou mesmo pela conscientização de indivíduos e entidades privadas. Porém, conforme o que representa os dados aqui expostos, é que nem mesmo as pessoas com deficiência estão crentes sobre a promoção da igualdade para todos.

É importante acrescentar ao que já foi exposto, que foram inseridos nesta monografia, inerentes a pesquisa¹⁵ realizada no ano de 2014 e 2015 pelo I.Social, em parceria com a Catho e apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), sobre as expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

¹⁵ É a segunda edição da pesquisa “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, Ao todo responderam a pesquisa 1.519 profissionais da área de Recursos Humanos. Disponível em: <http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2015.pdf>. Acesso em 30 de maio de 2018.

CONCLUSÃO

No decorrer da pesquisa buscou-se analisar e estudar a inclusão no mercado de trabalho no setor privado das pessoas com deficiência com base no ordenamento jurídico brasileiro. Em torno da temática foi construído um estudo do aparato legislativo vigente. Como objetivo, o presente estudo analisou doutrinas e jurisprudências, explorou a construção história dos direitos das pessoas com deficiência.

Durante o desenvolvimento do trabalho realizou-se um estudo bibliográfico, com ênfase no conceito e as espécies de deficiência. Trouxe as formas de inclusão das pessoas com deficiência no ordenamento jurídico e a distinção do setor público e privado. Analisou-se dados estatísticos sobre trabalho e deficiência no Brasil e os comparou frente à inserção no mercado de trabalho.

O tratamento conferido através do Direito à pessoa com deficiência (PcD) sustentou a abordagem de isolamento e exclusão pela sociedade na história, pois em tempos passados, as pessoas com deficiência (PcD) eram banidas do convívio com a sociedade, muitas vezes isoladas em hospitais, clínicas ou ainda em outras instituições. A discriminação neste período é evidente, e para complementar essa chamada exclusão as pessoas com deficiência eram consideradas como pessoas diferentes ou ainda como anormais.

Com o passar do tempo, avanços ocorreram visando à busca pelo espaço digno e o reconhecimento das pessoas com deficiência, contudo, a questão da limitação ainda se faz uma forte barreira a ser enfrentada. Transportando este entendimento para os dias atuais, a discriminação e exclusão, embora suavizadas pela existência de inúmeras políticas públicas de proteção destinadas as PcD, ainda se mantém.

Embora a ocorrência da evolução cultural e social, ainda há a predominância do pensamento de que a sociedade e as pessoas com deficiência (PcD) devem buscar juntas esta integração social. Neste contexto que transita da exclusão para a aceitação, foi abandonado aquele pensamento retrógrado e individualista de que apenas as pessoas com deficiência (PcD) deveriam lutar por sua inclusão.

A concretização dos direitos das pessoas com deficiência (PcD) aconteceu apenas a partir do Século XX, nos anos 80, quando a ONU declarou 1981 como o ano da pessoa deficiente, repercutindo essa evolução internacional também na Constituição brasileira de 1988.

Nesse viés de inclusão e concretização dos direitos das pessoas com deficiência, tem-se que:

O sentido da função com relação ao trabalho, ou seja, nas palavras de Karl Marx “O trabalho é a raiz de todo ser social”, possui função de transformar a natureza visando à criação de bens necessários a existência humana. Desta forma, é através do trabalho que o ser humano cria condições para satisfazer sua vida material, interagindo com a sociedade e o meio ao qual estará inserido e modificando assim sua realidade. (OLIVEIRA, 2013, p.24).

Conseqüentemente, se pessoas normais possuem dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, imagina quem possui algum tipo de deficiência. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2010, o Brasil apresentou 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, porém como qualquer outro indivíduo com necessidades comuns, e muito pouco inseridos no mercado de trabalho gerando desta forma incompreensão e conseqüentemente atitudes preconceituosas.

O trabalho passa a ser uma das formas de inclusão das pessoas com deficiência (PcDs), pois visa favorecer o desenvolvimento de suas potencialidades, tendem a amenizar as diferenças e promover desta forma o seu reconhecimento perante a sociedade.

Com o intuito de facilitar a inclusão dos (PcDs) frente ao mercado de trabalho, tem-se a Lei 8213/91 em seu artigo 93, mais conhecida como Lei de Cotas, que busca diminuir o espaço frente a exclusão, porém com a obrigatoriedade frente aos empregadores que se deparam com problemas ou ainda dificuldades para cumprir tal preceito legal, seja por qualificação profissional, infraestrutura e claro o preconceito.

É preciso ocorrer uma mudança no pensamento das empresas para que, não efetuem as contratações de (PcDs) apenas para o cumprimento da lei, mas pelo potencial ou ainda vendo-os como indivíduos capazes de exercer funções com igual eficiência aos demais.

Dessa forma, mediante o estudo do tema, se tornou evidente que a hipótese: “Não obstante com toda evolução legislativa que partiu em princípio de quatro eixos bases: eliminação, assistencialismo, inclusão e igualdade, na prática, mesmo que exista a Lei das quotas, sua aplicação não se concretiza na íntegra, tão quanto assegura desta forma a igualdade e dignidade das pessoas com deficiência e a inserção destas no mercado de trabalho”, não restou confirmada, tendo em vista que nem sempre o mercado de trabalho encontra-se preparado para receber as pessoas com deficiência.

Outrossim, de igual forma a lei de cotas só é cumprida pelos empregadores face ao medo de serem autuados, ou seja, caso não fosse obrigatório as empresas não contratariam pessoas com deficiência. Isso porque, são necessárias adaptações afim de atender as necessidades especiais do empregado.

Nesse sentido, no transcorrer do trabalho, restou claro que as pessoas com deficiência convivem socialmente com sua família, porém este convívio está bem restrito neste âmbito, os PcD têm direitos garantidos e acesso à busca de trabalho, à escola, ao clube, à igreja e às outras áreas da sociedade sem ser taxado como um ser diferente.

Porém, esse acesso advém de uma longa luta e busca por esses direitos bem como a inclusão das PcD:

E para que haja inclusão social é necessário reconhecer as diferenças no caminho da integração e, principalmente, se espera que a proteção assegurada por lei seja observada. O direito do trabalho é, indubitavelmente, um dos conjuntos normativos norteadores das relações sociais no mundo contemporâneo, tendo em vista a sua grande relevância e influência. (FRANCO, 2007, p.36).

Todavia, mesmo com as mudanças efetuadas desde os primórdios do direito do trabalho até a atualidade, ainda, existem muitas barreiras a serem ultrapassadas. Ou seja, é necessário uma mudança social, primeiro com o pensamento dos indivíduos que devem enxergar as pessoas com deficiência como capazes de exercer as mais diversas funções. Como as empresas e empregadores adequando seus espaços de trabalho, afim de permitir a inclusão das pessoas com deficiência.

Por fim, para que as pessoas com deficiência tenham seus direitos e garantias resguardados e que a legislação tenha uma maior abrangência, e o alcance esperado, se faz necessário que a população em geral crie a consciência de

que o indivíduo possui capacidade limitada para determinadas atividades, mas que é plenamente capaz de exercer tantas outras. Dessa forma, o processo de inclusão das pessoas com deficiência será abraçado e implementado por todos no país, para que possa se tornar realmente efetivo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaios sobre as metamorfoses e o mundo do trabalho. 12^o edição. São Paulo: Cortez, 1999.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília, Corde, 1994.

ARENDDT, Hanna. **A condição humana**. São Paulo; Forense Universitária, 1991.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil 1934**.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 03 de maio de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1969**. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 03 de maio de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 03 de maio de 2017.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho**: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

CINTRA, João Baptista Ribas. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: editora brasiliense, 2003. Escrito por: Ana Valéria Nunes de Almeida, Anastácio Souza Junior e Fernanda Salgado Machado. Disponível em:

<http://educacaoespecialpoliticaspUBLICAS.blogspot.com/2011/10/regulamentacao-educacao-especial.html>. Acesso em 02 de fevereiro de 2018.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Ed Pares, 2003.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Aspectos legais e trabalhistas**, 2008.

_____. **Decreto 3.298**, de 20 de dezembro de 1980. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 03 de maio de 2017.

_____ **Decreto 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

_____ **Decreto 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2017.

_____ **Decreto 6.214**, de 26 de setembro de 2007. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

_____ **Decreto 7.612**, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm>, acesso em 12 de outubro de 2017.

_____ **Decreto 7.853**, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.**

FERNANDES Lorena Barolo; SCHLESENER Anita e MOSQUERA Carlos. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas**. Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia, Curitiba: 2011. Disponível em: <<http://periodicos.unespar.edu.br/index.php/incantare/article/viewFile/181/186>>. Acesso em 03 de março de 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Direito da Pessoa Portadora de Deficiência**. O trabalho protegido do portador de deficiência. In Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública. São Paulo: Max Limonadi, V1, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho protegido do portador de deficiência**. Suplemento Trabalhista da revista LTr, n.151/99, São Paulo, 1999.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência: lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques; LUCAS, Adélio Justino; ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar; COLLO, Janilda Maria de Lima. **Comentários ao Decreto**

nº. **3.298/99**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtqc>>. Acesso em 13 de maio de 2017.

FRANCO, Ana Carolina. **O portador de necessidades especiais e a relação de trabalho**. Itajai/SC, 2007. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/ana%20carolina%20barros%20franco.pdf>>. Acesso em 12 de maio 2016.

GARCIA, Vinícius Gaspar. **Políticas públicas inclusivas, um caminho sem volta**. 2011. Disponível em: <<http://www.vermelho.org.br/noticia/257796-10>>. Acesso em 05 de maio de 2018.

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

GUGEL, Maria Aparecida. **O trabalho do portador de deficiência**. 2006. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub57.html>>. Acesso em 09 de março de 2018.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em: <https://www.deficienteciente.com.br/a-pessoa-com-deficiencia-e-sua-relacao-com-a-historia-da-humanidade-parte-1.html>. Acesso em: 23 de novembro de 2017.

_____ **LEI 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>, acesso em 03 de maio de 2017.

_____ **LEI 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 29 de agosto de 2017.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, 2010. Disponível em: Acesso em: 15 junho de 2016.

Portal MTE. **Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhador-portador-de-deficiencia-cresce-ano-a-ano.htm>>. Acesso em: 26 fev 2016.

JORNAL SEMANA. **Matéria com o Ministério do trabalho e emprego**. Três de Maio, postado em 20/09/2017, 29 de Setembro de 2017.

JUNIOR, Eloy P. Lemos ; BESSA, Romeu Júnio de. **O direito de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=beff5a409891f9bf>. Acesso em 11 de novembro de 2017.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2005. Escrito por Ana Carolina Barros Franco. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/ana%20carolina%20barros%20franco.pdf>>. Acesso em 11 de novembro de 2017.

MAUSS, Adriano. COSTA, José Ricardo Caetano. **Aposentadoria especial dos deficientes: aspectos legais, processuais e administrativos**. São Paulo: LTr, 2015.
MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Pessoa Portadora de Deficiência**. 2001.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito da Pessoas Portadora de Deficiência**. São Paulo: LTR, 2004.

MENDES, Frederico Ribeiro de Freitas. **A concretização da Função Social da Empresa pela sua atividade-fim**. In Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor. Porto Alegre: Magister, 2012.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/portal-mte/>. Acesso em 18 de maio de 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A Inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Frutal/MG. 2013. Disponível em: < <https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-e-revisado-protocolar>>. Acesso em 05 de maio de 2018.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLI, Pedro F. **Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência social**, 2017.
periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito constitucional descomplicado**. Niterói: Impetus, 2007. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAhMfUAI/direito-administrativo-descomplicado-marcelo-alexandrino-vice-paulo-23?part=3>. Acesos em Acesso em 05 de maio de 2018.

PFEIFER, E. A. **Formação Profissional para Surdos: resgatando uma história**. São Paulo: EMEE Helen Kellr, 1999.

PINHEIRO, Humberto Lipo. **As políticas públicas e as pessoas portadoras de deficiência**. In: **Políticas públicas: educação, tecnologias e pessoas com deficiência**. Org. SILVA, S. Campinas: Mercado das letras, 2003.

PINHEIRO, Humberto Lipo. 2004. **Estatuto da pessoa com deficiência, diversidade e deficiência no novo milênio**, Brasília, 2004.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.. **Organizações & Sociedade**, v. 16, 2009.

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas**. Disponível em: <In:Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012>. Acesso em: 31 out 2013.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: editora brasiliense, 2003. Escrito por: Ana Valéria Nunes de Almeida, Anastácio Souza Junior e Fernanda Salgado Machado.

ROMITA, Arion Sayão. **O acesso ao trabalho das pessoas deficientes perante o princípio da igualdade**. Revista Genises, n.15 (86), Fevereiro de 2000.

SOCIAL, I. Soluções em Inclusão Social. **Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>. Acesso em 29 de maio de 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reconhecer para libertar**. Brasília, 2004.
SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SANTOS, Vany Oliveira dos. **O Acesso das Pessoas com Deficiência aos Direitos Fundamentais: Uma Reflexão à Luz da Constituição Federal**. 2009. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/Monografia_Vany_Santos.php>. Acesso em 05 de maio de 2018.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo Um a Sociedade Para Todos**. 3ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que tem deficiência?: Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**: São Paulo: RNR, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Deficiência mental ou deficiência intelectual**. LAB: Laboratório de acessibilidade. Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.todos.unicamp.br:8080/lab/links-uteis/acessibilidade-e-inclusao/textos/deficiencia-metal-ou-deficiencia-intelectual/>>. Acesso em: 23/12/2017.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: O conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica**. Curitiba:Juruá, 2012.

SILVA, Lucivan Costa da. **Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Fortaleza - Ceará, 2014. Disponível em <http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR>>. Acesso em 10 de abril de 2018.

SILVA, Otto Marques da. **A Época Ignorada:** a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Ed. CEDAS, 1986.

SILVA, Otto Marques da. **A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: Ed. CEDAS, 2013.