

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES - UCAM
FACULDADE DE DIREITO CANDIDO MENDES – CENTRO
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO - CPGD**

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito
indispensável para a pós-graduação
graduação em Direito e Processo do
Trabalho

ALUNO: Pedro Paulo Martins

COORDENADOR: Prof. Leonardo Dias Borges

RIO DE JANEIRO, AGOSTO, 2012.

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES - UCAM
FACULDADE DE DIREITO CANDIDO MENDES – CENTRO
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO - CPGD**

PEDRO PAULO MARTINS

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito
Candido Mendes – Centro como requisito parcial para a
obtenção do título de Pós-Graduada em Direito e
Processo do Trabalho

Nota: 10,0 (dez)

Professor:

Coordenador – Leonardo Dias Borges

RIO DE JANEIRO, AGOSTO, 2012.

RESUMO

MARTINS, Pedro Paulo. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Monografia (Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho). Universidade Candido Mendes – Centro. Rio de Janeiro, 2012.

A história das pessoas com deficiência na humanidade nos revela a luta incessante desses indivíduos para sobreviverem, se sentirem úteis e felizes, pois, além de terem que conviver com as suas diferenças e limitações, sofrem duplamente com o preconceito arraigado na sociedade. Lamentavelmente, ainda nos dias de hoje, em algumas culturas, as práticas contra esse grupo de seres humanos, que adquiriram ou nasceram com alguma deficiência são extremamente cruéis, sendo brutalmente segregados e até sacrificados, além das atitudes veladas daqueles que fingem aceita-los com naturalidade e os tratam como cidadãos de segunda classe. As pessoas com deficiência que contam com o carinho e a atenção dos seus familiares desde os seus primeiros anos de vida conseguem ultrapassar essas barreiras. No último Censo do IBGE realizado em 2010 se constatou 45 milhões de brasileiros com deficiência, evidenciando o tamanho do desafio a ser enfrentado para oferecer –lhes uma vida digna e prazerosa. As empresas alegam que a mão de obra desses trabalhadores é escassa e desprovida de capacitação. As ações afirmativas, como a política de cotas a serem cumpridas pelas empresas, exigidas pela Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como pelo Ministério Público do Trabalho têm contribuído de forma eficaz para minorar o preconceito e a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Existe, também, uma multidão de pessoas reabilitadas que não encontram novas oportunidades de trabalho e que precisam de atitudes e providências imediatas, principalmente dos órgãos governamentais, para retornarem ao setor economicamente ativo da sociedade. Assim sendo, torna-se urgente a necessidade de implantação de cursos de capacitação para pessoas com deficiência e reabilitadas com o intuito de prepará-los para o ingresso no mercado de trabalho, aumentar a sua autoestima e a alegria de viver.

Palavras-Chave: Inclusão; Lei de Cotas; Mercado de Trabalho.

SUMÁRIO

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DO TRABALHO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 A DEFICIÊNCIA.....	09
3 A HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA.....	13
3.1 VISÃO HISTÓRICA DA DEFICIÊNCIA.....	14
4 DEFICIÊNCIA E TRABALHO.....	19
4.1 ACESSOS LEGAIS AO TRABALHO.....	24
5 DEFICIÊNCIA AINDA É FATOR DE EXCLUSÃO.....	26
6 A LEI DE COTAS.....	28
7 DIREITO INTERNACIONAL E COMPARADO.....	30
8 AÇÃO AFIRMATIVA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	35
9 DIRETRIZES INSTITUCIONAIS.....	38
10 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE COTAS.....	41
10.1 RESERVA LEGAL DE CARGOS OU LEI DE COTAS.....	41
10.1.1 Reserva legal de cargos.....	41
10.1.2 Quantidade de Pessoas que Precisam Ser Contratadas.....	41
10.2. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA A LEI DE COTAS	41
10.2.1 Pessoa com Deficiência.....	41
10.2.2 Deficiência permanente	43
10.2.3 Incapacidade.....	43
10.2.4 Pessoa com deficiência habilitada.....	43
10.2.5 Reabilitada.....	
10.2.6 Pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência.....	44
10.2.7 Tipos de deficiência.....	44
10.2.7.1 Deficiência Física.....	44

10.2.7.2 Deficiência auditiva.....	45
10.2.7.3 Deficiência visual	45
10.2.7.4 Deficiência mental.....	45
10.2.7.5 Deficiência múltipla.....	46
10.2.7.6 Comprovação da deficiência	46
10.3 EMPRESAS OBRIGADAS.....	47
10.4 CÁLCULO DA COTA.....	47
10.4.1 Número de empregados no estabelecimento.....	47
10.4.2 Distribuição proporcional	47
10.4.3 Isolamento.....	47
10.4.4 As frações no cálculo da cota.....	48
10.5 A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	48
10.5.1 Seleção.....	48
10.5.1.1 O que deve ser observado.....	48
10.5.1.2 Exigência de experiência na contratação.....	48
10.5.1.3 Outras atitudes para facilitar a contratação.....	49
10.5.2 Contratação.....	49
10.5.2.1 Contratação de pessoas com deficiências leves	49
10.5.2.2 Associação de tarefas	50
10.5.2.3 Desenvolvimento de habilidades como compensação.....	50
10.5.3 Assessoria e apoio às empresas.....	50
10.5.4 Contrato de trabalho.....	51
10.5.4.1 Assinatura da CTPS.....	51
10.5.4.2 Jornada especial.....	51
10.5.4.3 Salário.....	51
10.5.5 Preconceito de chefes e colegas.....	51
10.5.5.1 É proibido o preconceito.....	51
10.5.5.2 Coibir e reprimir a discriminação	51
10.5.6 Acompanhamento e avaliação.....	52
10.5.6.1 Integração no ambiente de trabalho.....	52
10.5.6.2 Avaliação do desempenho.....	
10.5.6.3 Outras questões.....	52
10.5.6.4 Avaliação especial.....	53
10.5.6.5 Paternalismo.....	53

10.6 OUTROS ASPECTOS.....	53
10.6.1 Direito ao vale-transporte.....	53
10.6.2 Informação na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS)	53
10.6.3 Informação no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).....	54
10.7 DISPENSA.....	54
10.8 HABILITAÇÃO.....	54
10.9 MODALIDADES DE INSERÇÃO NO TRABALHO.....	56
10.9.1 Colocação Competitiva.....	56
10.9.2 Colocação seletiva.....	56
10.9.3 Procedimentos especiais.....	56
10.9.4 Apoios especiais.....	56
10.9.5 Modalidade de trabalho por conta própria.....	56
11 CONCLUSÃO.....	57
12 REFERÊNCIAS.....	59
ANEXO - LEGISLAÇÃO.....	61

1 INTRODUÇÃO

Garantir o exercício da cidadania às pessoas com deficiência é uma obrigação do Governo e de toda a Sociedade.

A segregação e a condescendência não são atitudes adequadas a essa direção, nem promovem a inclusão social.

Esses cidadãos têm, como todas as outras pessoas, direito à educação, ao esporte, à cultura, à saúde, ao trabalho, à vida familiar, à superação de barreiras arquitetônicas, ao transporte à educação, ao lazer e à seguridade social. A Legislação já pressupõe igualdade de oportunidades a fim de garantir os direitos de pessoas ou grupos que necessitam de proteção especial, como as portadoras de deficiência.

No que se refere ao direito do trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego tem-se pautado pela busca de soluções de acesso ao emprego com proteção social, pela formação profissional, pelo direito à ocupação sem discriminação, de acordo com os parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A implementação da Política Pública de Inserção Laboral das Pessoas com Deficiência – apesar de legalmente instituída há mais de duas décadas – tem trazido avanços significativos nos últimos anos. Não houve apenas a exigência de contrato das pessoas com deficiência, mas a expansão do diálogo com a sociedade civil, com entidades especializadas no tema, com sindicatos de trabalhadores e o setor empresarial.

Desse modo, a obrigação legal converteu-se numa verdadeira ação afirmativa. A contratação por imposição da lei não basta. É preciso humanizar o acolhimento desde a direção da empresa para evitar as práticas discriminatórias. As empresas, em parceria com o Governo, estão ajudando a eliminar uma das maiores barreiras enfrentadas por essas pessoas: a falta de qualificação profissional.

As leis existem para serem aplicadas com eficácia! Conviver em sociedade de forma saudável só é possível quando respeitamos o semelhante à medida de suas diferenças, tratando-o com igualdade.

Lamentavelmente, as pessoas com deficiência viveram mais de 20 séculos de ostracismo. Somente após a Segunda Guerra Mundial, principalmente devido à reabilitação dos soldados americanos feridos, começaram a ser “reintegradas” à sociedade.

Em nosso País, só com a aprovação da Constituição Federal, em 1988, conquistaram uma “cidadania de papel”, que hoje está começando a ser lentamente cumprida.

Portanto, muito mais do que puro preconceito (não o abolindo em determinadas situações), nossa Nação viveu completamente alienada das particularidades de pessoas que simplesmente não tinham (e ainda estão lutando muito para conseguir) condições de se apresentarem ao mundo como são.

É por isso que existem leis de reserva de vagas nas empresas privadas e nos concursos públicos. São políticas afirmativas que não serão mais necessárias a partir do momento que essas pessoas deixarem de ser excluídas.

Mas ainda há muito a fazer. Institucionalmente, é necessário incluí-la como tema permanente das políticas de geração de emprego e renda, junto com as questões relativas aos vários tipos de deficiência e das práticas que regem o trabalho, a manutenção, a inserção e reinserção laboral das pessoas com deficiência.

A luta contra as discriminações precisa extrapolar a letra fria da lei – que, aliás, ainda pode e deve ser aperfeiçoada – e conquistar a consciência social para o fato de que o respeito às diferenças é parte essencial para o equilíbrio e para vida em sociedade democrática.

Em 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que: ”Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos (...)”. De acordo com essa afirmação, todas as diferenças inatas aos seres humanos devem ser respeitadas, primordialmente o direito à cidadania.

2 A DEFICIÊNCIA

Tendo como base o dicionário Aurélio, entende-se por deficiência: “Falta, Falha, Carência, Imperfeição, Defeito”.¹

Observa-se que o indivíduo que possui algum tipo de deficiência apresenta características que identificam em sua aparência corporal ou em funcionamento de algum órgão ou sistema, suas limitações funcionais.

Contrapondo com o ideal de perfeição física e mental produzido pelo imaginário social que ao se deparar com alguma pessoa portadora de deficiência, a desqualifica a estar fadada à incapacidade de realizar atividades consideradas normais, comuns a todos.

Segundo Carmo, o termo “deficiente” atribuído, via de regra, aos membros de uma sociedade que apresentam alguma forma de “anormalidade” ou de “diferenciação” perante os demais, quer no domínio cognitivo, afetivo ou motor.²

O simbolismo que essas palavras carregam indica a forma como as pessoas portadoras de deficiência ficam rotuladas sobre o estigma dos conceitos de “normal” e “anormal”, desta forma criam-se barreiras de como os indivíduos vão se relacionar com os portadores de deficiência antes mesmo de conhecê-los como pessoas.

Percebe-se este tipo de atitude no senso comum que com frequência faz uso de tais conceitos, mas em muitos casos não conseguem definir os parâmetros que delimitam o que consideram “normal” ou “anormal”. As pessoas do senso comum por sua vez têm por hábito fazer referência do que é normal com o que é comum a eles, esta forma de pensar impossibilita a percepção da diferença entre o que é comum e normal, considerando que nem sempre o que é comum para uma determinada pessoa, será para outra pessoa.

Podemos mencionar, por exemplo, se pegarmos uma pessoa que resida na região do nordeste e utiliza chapéu de palha para proteger-se do sol e se pegarmos uma outra pessoa

¹ FERREIRA, Aurélio. *Dicionário da Língua portuguesa*.

² CARMO, Apolônio A. *Deficiência física a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina*. Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991. p.9.

que resida na região do sudeste e utiliza boné para proteger-se do sol. A diferença reside no fato de que é considerado comum para uma pessoa de determinada região, não será para outra pessoa em uma região diferente do mesmo país.

De acordo com Amiralian: “A simples questão: o que é normal?, qual é a norma?, nos mostra toda a dificuldade que encontramos ao tentar estabelecer critérios que identificam aqueles indivíduos que podem ser incluídos na norma”.³

Um dos critérios para o estabelecimento da normalidade é, sem dúvida, o estatístico: “normal” refere-se as características que aparecem com maior frequência em um determinado grupo.

Todavia a pessoa com deficiência é considerada um indivíduo que não se enquadra nas normas, sendo que tais objetivos até o momento não apresentaram com clareza critérios mensuráveis quanto ao limite de normalidade.

Tais considerações trazem a compreensão de que o indivíduo pertence a um determinado grupo “normal” ou “anormal” dependendo das condições de suas necessidades. Como o que define a deficiência é a classificação de que as pessoas precisam de algum auxílio externo, por exemplo, um portador de deficiência física para se locomover pode utilizar cadeira de rodas, muletas, tutores, próteses de acordo com o grau da deficiência, assim sendo, recai sobre a pessoa a culpa de encontrar-se em tal condição, a de deficiente.

Observamos que como consequência o anormal torna-se comum e o incomum torna-se normal, numa espetacular inversão distorcida não só de significados, mas da própria forma de perceber os fenômenos.

Em consequência disso a terminologia sobre a deficiência e incapacidade passam a ter uma relação de causa e efeito, o significado está nas palavras que fazem referência aos portadores de deficiência. A forma como as pessoas lidam com esses conceitos criam os estigmas, a discriminação e o preconceito.

Considera-se pessoa com deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.⁴

³ AMIROLIAN, Lúcia M^a M. T.. *Psicologia do excepcional*. São Paulo: EPU, 1996. p.76

⁴ LEX: Coleta de Legislação e Jurisprudência, v. 57, 1993, SP. Julho a setembro. Ed. LEX S/A. p.118.

A própria legislação apresenta uma definição evasiva para a deficiência e incapacidade, relacionando-as com o que é normal o discurso é passado de forma a direcionar tais definições ao sujeito estando intrínseco a ele, quando consideramos o que é normal ou o que é capaz de fazer, estamos falando do mundo externo, desta forma contradizendo com a necessidade dessas pessoas interagirem com o meio, negando a realidade.

A colocação das expressões direcionadas aos indivíduos com deficiência coloca sobre essas pessoas as dificuldades de suas próprias limitações, carregam em si as causas de suas imperfeições para conviver junto a sociedade, de suas inadequações, inclusive para o trabalho. Traduzindo o entendimento de incapacidade e desvantagem, onde ocorre a inversão do sujeito para a interação com o contexto que esteja inserido.

Conforme Amaral “as incapacidades refletem as conseqüências das deficiências em termos de desempenho e atividade funcional do indivíduo e representam perturbação ao nível da própria pessoa”.⁵

A caracterização da incapacidade dá-se pela restrição ao indivíduo em exercer uma atividade considerada comum no dia a dia, é a dificuldade de desempenhar tais atividades como, tomar banho, alimentar-se, de locomover-se e entre tantas outras.

As desvantagens dizem respeito aos prejuízos que o indivíduo experimenta devido à sua deficiência e incapacidade. Caracterizando-se pela relação do indivíduo com o meio é a diferenciação dele ao grupo em que faz parte. Representa a dificuldade de interação social decorrente da deficiência ou incapacidade tendo como conseqüência mudanças nas expectativas culturais, sociais, econômicas e ambientais por não corresponder mais as normas sociais existentes dentro do contexto onde vive.

Em função de duas limitações, algumas pessoas podem necessitar de auxílio para realizar suas atividades diárias tais como (vestuário, alimentação, higiene), atividades práticas (dirigir um automóvel, atender ao telefone) ou ainda dependendo do grau de deficiência ser independentes.

Diante da dificuldade em estabelecer uma terminologia adequada quanto a condição das pessoas com deficiência, faz-se necessário estabelecimento de um parâmetro quanto a dimensão de limitação das pessoas portadoras de deficiência podem classificar-se de independentes, quando não precisam de assistência seja de pessoas ou de equipamentos para adaptação e dependentes, quando necessitam de assistência para realizarem atividades.

⁵ AMARAL, L. A. *Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules)*. Editorial Rubi, 1995. p.63.

A condição que engloba a deficiência é a forma congênita ou adquirida. O indivíduo, em função disso, sofre algumas alterações na estrutura ou funcionamento do corpo, tais circunstâncias tornam-se evidentes, quando exteriorizadas através da estrutura ou aparência.

Temos a constatação da deficiência quando a pessoa passa a ter restrição da capacidade para realizar certas atividades, que será denominada incapacidade. o indivíduo sente-se prejudicado em relação a outras pessoas do grupo e colocado em situação de desvantagem.

Portanto a necessidade da pessoa com deficiência não implica somente na incapacidade para exercer tais atividades e tampouco na desvantagem em relação aos demais, mas, sim, na real condição de poder interagir com a sociedade por completo, em participar de todos os seus segmentos, lazer, cultura, educação, trabalho de esta forma ser reconhecida como pessoa e não apenas pela deficiência.

“Com efeito, a desvantagem pode resultar da deficiência sem passar pelo estado de incapacidade”.⁶

Tais significações quanto a deficiência não estão inerente a diferença em si, mas está ligada aos fatores sociais. O comportamento social corresponde a especificidades da deficiência dependendo do grau, tipo, visibilidade e contato com a pessoa portadora de deficiência. Este processo se dá pela falta de convivência com eles. Vivemos em uma sociedade em que não temos o hábito de estabelecer relações com os portadores de deficiência e quando temos essa “oportunidade” de ter algum contato, o primeiro sentimento é de pena.

O que as pessoas com deficiência anseiam é o respeito pela sua condição humana e o amplo direito à felicidade, como todas as outras pessoas, classificadas como normais.

⁶ AMARAL, L. A. *Op. Cit.* p.66.

3 A HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA

Cada vez mais tem-se ouvido falar na integração social do deficiente, principalmente na área de Reabilitação Profissional, como na área de Educação Profissional e na inserção no Mercado de Trabalho, configurando um dos principais objetivos de regulamentos das instituições, estatutos e entidades prestadoras de serviços a pessoas deficientes e como previsto e amparada por lei, tendo seus direitos assegurados.

Entretanto, a maior parte das pessoas com deficiência permanece segregada como, por exemplo, em escolas especiais e instituições, ficando assim sem espaço para a participação ativa na sociedade e incapacitada de exercer efetivamente o seu direito a cidadania.

As reais causas dessa inconsistência estão na compreensão do fenômeno, tem-se atribuído a três causalidades descompromisso do poder público, a falta de consciência da sociedade e a má formação dos profissionais e educadores especializados; não podemos negar tais fatos, mas a relação de causa e efeito neste caso não é linear.

Desta forma faz-se necessária a apresentação da realizada de como constitui a fundamentação do fenômeno social que nos revela. Em cada momento histórico o homem existe sendo contextualizado dentro das normas e regras que originam através do sistema de valores provenientes das relações de produção vigentes, o indivíduo passa a ser regulado.

É a partir das relações de produção que se define quem está “inserido” e quem “não está inserido” no sistema. Essas características e peculiaridades estão associadas ao indivíduo e grupos sociais dos quais fazem parte, ampliados através dos diversos segmentos e mecanismos sociais, constituindo um verdadeiro significado e sistema de valores, que direcionam a avaliação social que se tem dos indivíduos como a construção de concepções.

A complexidade desse processo não é explícita, sendo reproduzido no cotidiano, no âmbito das relações sociais, sem que dele as pessoas possam se dar conta e tenham consciência crítica.

Para Glat, “o homem é um ser social, que existe e atua no mundo baseado em um sistema de valores, o qual é determinado pelas relações de produção vigentes em seu grupo social”.⁷

A movimentação pela integração da pessoa portadora de deficiência surge como um produto de nossa história. É preciso compreender seu significado real para que possamos efetivamente utilizá-lo como instrumento de transformação da sociedade.

A busca dessa compreensão nos remete a abordar um outro assunto, que dá sentido ao termo integração social das pessoas com deficiência através da reflexão sócio-histórica atrelada a concepção de deficiência que vigorou em cada momento histórico.

3.1 VISÃO HISTÓRICA DA DEFICIÊNCIA

Na antiguidade a relação do homem com a sua realidade era definida por suas atividades econômicas, representadas pela agricultura, pelo artesanato e pela pecuária. Para os membros que pertenciam a classe da nobreza, a terra e o rebanho eram abundantes, o homem era o senhor, dono desses bens, e a produção era realizada por indivíduos economicamente dependentes, esses indivíduos despossuídos de bens eram considerados sub-humanos. A atribuição dos valores sociais eram destinadas aos senhores, contando que a condição sub-humana dos demais, não cabia atribuição de valor.

Nesta época a deficiência não era considerada um problema. quando era detectada de imediato a atitude tomada era de abandonar a criança ao relento até a morte.

Conforme Montoan:

A exposição teve origem num ritmo que visava a exclusão de seres maléficis. As pessoas expostas eram consideradas maléficis porque constituíam uma ameaça ao rei ou à comunidade, criança que possuíam qualquer deformidade reflete a ira divina e, com a exposição tornavam-se purificadoras das faltas da comunidade ou bodes expiatórios. Quando sobreviviam, transformavam-se em seres benéficos e redentores para a sociedade que os banira.⁸

⁷ GLAT, R. *A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão*. UERJ/Mestrado em Educação. Ed. Sete Letras, 1995. p.54.

⁸ MONTOAN, M^a Teresa E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997. p.215.

A sociedade passa a se estruturar na Idade Média em feudos permanecendo a agricultura como atividade econômica, a pecuária e o artesanato. O desenvolvimento da visão abstrata do homem é influenciado pelo advento do cristianismo, passando a ser visto como um ser racional, sendo considerado sua manifestação a criação de Deus.

A pessoa com deficiência é considerada em algumas circunstâncias como possuído pelo demônio e outras como seres especiais, independente das circunstâncias, a relação da sociedade para com o deficiente era sempre de incompreensão e punição, através de ações castigo, aprisionamento e maus tratos.

Ainda na visão do autor supracitado:

Como criaturas de Deus, os portadores de deficiência, podem representar pessoas escolhidas para missões divinas especiais, mas por outro lado, a mentalidade supersticiosa da época também os considera seres dominados por “forças malignas”. De um lado eles devem ser protegidos e abrigados e de outro lado as forças malignas devem ser expurgadas, o que pode significar o sacrifício delas.⁹

O clero muda a configuração da organização sócio-política da sociedade e os servos continuam apenas como responsáveis da produção, em virtude da disseminação do pensamento cristão em que todos são possuidores de alma.

A pessoa com deficiência considerada, até então, não produtiva e diferente, adquire o status de humano, sendo assim a sua exterminação passou a não ser mais aceitável. Aos poucos a igreja e a família passam a cuidar delas mesmo diante de uma estrutura desorganizada perante as suas necessidades.

Para Ribeiro:

O humanismo da Igreja e a promessa de uma vida melhor no reino dos céus influenciaram modelos de vida e normas de conduta, em que havia lugar para a caridade, abnegação, a fraternidade, o perdão, a ajuda samaritana. Aliada a fé como força ideológica motriz, estas virtudes.¹⁰

⁹ MONTAAN, M^a Teresa E. *Op. Cit.* p.235-216.

¹⁰ RIBEIRO, P. R. M. *Saúde mental: dimensão histórica e campos de atuação.* São Paulo: EPU, 1996. p.25.

A partir do século XV, no início da Revolução Burguesa caracterizada pela entrada do capitalismo mercantil mudando o sistema de produção, trazendo em seu bojo a revolução de ideias, com a queda da monarquia e a derrubada da hegemonia cristã.

Forma-se os estados modernos perante este novo contexto constituindo uma divisão social do trabalho, os operários passam a vender sua força de trabalho iniciando um processo de estabelecer contratos de trabalho com os donos de meios de produção.

Com a nova política do capitalismo as pessoas portadoras de deficiência passam a ser vistos, como os indivíduos não produtivos que não geram capital, apenas oneram, pesam para a sociedade em termos de manutenção e sustento.

“Partindo dessa perspectiva, a segregação do deficiente é entendida em termos de sua não produtividade. Por não contribuírem economicamente com o sistema eles são marginalizados e reduzidos à categoria de segunda classe ou seres humanos inferiores”. Conforme Glat.¹¹

Com o avanço da medicina a deficiência passa a ter uma leitura organicista, através da qual a deficiência não é mais considerada um problema cristão ou moral e sim passa a ser um problema médico, o processo de avaliação social dos indivíduos continua sendo a não valorização da produtividade.

Conforme Amaral:

Paracelso e Cardano (ambos do século XVI) são os primeiros a trazer a questão da deficiência para o âmbito da ciência, mais especificamente da medicina (pois eram médicos e alquimistas), demarcando uma fronteira entre a visão teológica ou moral e a científica.¹²

A partir dos séculos XVII e XVIII, aumenta o interesse pela deficiência principalmente nas áreas educacional e médica, em função de uma grande diversidade de atitudes como, por exemplo, a institucionalização dos hospícios e o ensino especial.

Permanece o fortalecimento do modo de produção capitalista no século XIX, mantendo-se assim o sistema de normas e valores, tendo em vista a necessidade de estruturação do sistema nacionais de ensino para todos, visando a formação de cidadãos produtivos e a mão de obra qualificada necessária a produção. A atitude pública em responsabilizar-se pelas necessidades do deficiente começa a ser desenvolvida, embora

¹¹ GLAT, R. *Op. Cit.* p.6.

¹² AMARAL, L. A. *Op. Cit.* p.481.

ainda persistisse a tendência de manter a instituição “distante” da sociedade, fora do âmbito público, mantendo-se no privado.

... múltiplas abordagens e atuações: algumas de caráter educacional, outras de cunho médico. Mas, de uma forma geral, pode-se assinalar esse período como o da superação da deficiência como doença e o início de seu entendimento como estado ou condição.¹³

Com a implementação do capitalismo moderno, financeiramente monopolizado durante o século XX o aumento do capital se dá pela forma como é definida a força de trabalho, que necessitam os detentores do poder caracterizados pelos grandes capitalistas. Criam-se condições para garantir o aumento necessário da mão de obra de trabalhadores, a produção considerada excedente que não atende as necessidades desse capital permanece marginalizada sem reais oportunidades de mudança, a segregação das pessoas com deficiência permanece sendo de natureza sócio-política, embora seu reconhecimento seja feito em diferentes dimensões, aparentemente desvinculadas desta realidade.

A questão da integração da pessoa com deficiência surge nos meados do século XX, no contexto, especialmente, após as duas Guerras Mundiais, com o crescente número de cidadãos portadores de deficiências mentais e físicas associadas a falta de uma coordenação eficaz para lidar com essa parcela da população fazendo dela um peso para a sociedade, que exigia uma solução.

Em decorrência da primeira Guerra Mundial surge a necessidade de reabilitação em virtude dos soldados feridos durante a guerra na maioria das vezes mutilados, que ao retornarem precisavam de uma assistência e treinamento para exercer uma nova ocupação rentável.

Paulatinamente através da institucionalização dos atos constitucionais começaram a garantir as ações e auxílio financeiro para programas de reabilitação, tais interesses foram aguçados a partir da segunda Guerra Mundial, em aumentar a prestação de serviços para as pessoas portadoras de deficiência e quando não foram criadas as oportunidades de empregos devido a escassez da mão de obra, propiciando o reconhecimento do potencial das pessoas portadoras de deficiência no trabalho.

Com a guerra do Vietnã década de 60, ficou sendo responsável por um aumento significativo de portadores de deficiência, os soldados retornavam da guerra comprometidos

¹³ AMARAL, L. A. *Op. Cit.* p.,50.

fisicamente e com graves problemas de readaptação social, devido aos danos emocionais e pela reação social que tinha dificuldade em assumir sua responsabilidade pela participação do massacre, ocasionado pela guerra.

Tal fato culminou em uma reação social através de movimentos em defesa dos direitos das minorias, e entre elas as pessoas com deficiência onde se encontravam sobre o estigma e o isolamento.

A aspiração por uma normalização que reflete o interesse em atender as necessidades de inserir os indivíduos com deficiência em uma sociedade mais ampla, conduzindo-o a adquirir condições adequadas chegando o mais próximo possível dos padrões considerados normais à vida cotidiana em relação as demais pessoas.

Esses princípios de normalização deram suporte para a mobilização dos movimentos de desinstitucionalização e o de integração social das pessoas portadoras de deficiência, propondo uma nova maneira de se atender suas necessidades, retirando os indivíduos confinados nas instituições tradicionais ou pela implantação de programas comunitários.

4 DEFICIÊNCIA E TRABALHO

A questão das pessoas com deficiência nunca esteve relacionada com o trabalho. A única “opção” a que foram submetidas era a de institucionalização, sob as diversas argumentações desde o risco que representavam para a sociedade com a necessidade de se protegerem delas como também a idéia de prestar assistência, fazer caridade para lhes proporcionarem conforto aos menos favorecidos.

A idéia de ocupar o tempo das pessoas que se encontrava em situações de institucionalização começou no final dos anos cinquenta, desta forma a noção de trabalho para as pessoas de deficiência foi utilizada com instrumento de cura tendo como objetivo ações terapêuticas.

Nos períodos após guerra com a escassez da mão de obra possibilitou-se a abertura de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência, este fato aconteceu em virtude de que a grande parte da população masculina que eram recrutados para ir à guerra, ao retornarem estavam comprometidos psicologicamente ou com algum tipo de deficiência em decorrência dos ferimentos.

Para suprir as necessidades do mercado de trabalho surge então a possibilidade de se aproveitar esta parcela da população, mas como colocá-las de volta ao trabalho diante deste novo contexto.

A solução encontrada foi criar um novo campo de atuação para atender as necessidades destas pessoas que se encontravam fora do mercado de trabalho, denominado Reabilitação Profissional, que visava desenvolver programas que ensinassem às pessoas com deficiência competências profissionais, desde o início, tais como procurar um emprego até as atividades mais complementares, como capacitarem-se para uma determinada função, desenvolvendo potencialidades e também como relacionar-se no ambiente de trabalho. Esse novo olhar para com a deficiência passa a influenciar diversos segmentos, permitindo a sua inclusão na vida em sociedade, na educação, saúde, lazer e órgãos governamentais.

Reabilitação significa um processo orientado para um objetivo e limitação no tempo que visa tornar a pessoa deficiente capaz de atingir o melhor nível, mental, físico e/ou social possível, fornecendo-lhe, para o efeito, os meios para transformar a sua vida. Pode abranger medidas que tenham por objetivo compensar a perda de uma função ou de uma limitação funcional (por exemplo através de ajudas técnicas) e outras.¹⁴

Configurando-se a necessidade da pessoa portadora de deficiência aprender a trabalhar, possibilitando o desenvolvimento de seu potencial, para desta maneira, obter a oportunidade de competir para o ingresso no mercado. Com o desdobramento desta nova visão proliferam as oficinas pedagógicas profissionalizantes, considerando que a maioria dos portadores de deficiência nunca esteve no mercado de trabalho, esta oficina tem o objetivo de proporcionar-lhes o desenvolvimento dos hábitos de trabalho para posteriormente adquirirem uma capacitação específica.

A partir dessa providência, verificou-se que alguns portadores de deficiência não conseguiam desenvolver as propostas de aprendizagem estabelecidas pelas oficinas.

Como os objetivos das oficinas é capacitar o indivíduo para o mercado de trabalho e estando esse grupo de pessoas muito aquém das exigências do mercado isto vai depender do tipo e grau de deficiência. Buscou-se então uma alternativa para essas pessoas, a manutenção retrocedendo as práticas de segregação.

A realização de curso de capacitação e a colocação no mercado de trabalho é realizado por um número pequeno de instituições, basicamente o trabalho desenvolvido está voltado para as atividades artesanais sendo comercializados em eventos beneficentes, cuja necessidade de se comprar o produto e a qualidade ficam relegados a segundo plano, na verdade tais trabalhos tem o objetivo de ocupar o tempo da pessoa portadora de deficiência.

Entretanto existem outras instituições que possuem um trabalho mais objetivo voltado para a inserção no mercado de trabalho e o emprego dos portadores de deficiência. As atividades dessas instituições estão relacionadas ao desenvolvimento do potencial produtivo, buscando a eficiência desses trabalhadores para realizarem trabalhos profissionalizantes. Quando a instituição consegue incluir uma pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho a mantém vinculada à mesma no sentido de fazerem um trabalho contínuo de capacitação.

¹⁴ AMARAL, L. A. *Op. Cit.* p.149.

Algumas mudanças vêm acontecendo neste âmbito diferenciando com o objetivo do trabalho inclusivo, pois, em vez de buscar somente o desenvolvimento do indivíduo, com o fito de prepará-lo para ingressar no mercado de produtivo, é realizado, também, um esforço de suporte e de transformação na empresa, em prol do pleno desenvolvimento e da participação da pessoa com deficiência no grupo social em que está inserido.

Percebe-se a necessidade de desenvolver ações nessas duas vertentes que se encontram intrinsecamente ligadas, de um lado temos os serviços que prestam apoio às pessoas com deficiência, cujo objetivo é a realização de ações direcionadas à sociedade para promover a eliminação de barreiras impostas fisicamente e pelas atitudes, no ambiente em que vivem e trabalham. Do outro lado as ações junto aos portadores de deficiência está relacionada com os serviços voltados para a reabilitação, a formação profissional, educação e a capacitação profissional. A atuação acontece também na reciclagem, treinamento e capacitação dos próprios profissionais que trabalham para atender os portadores de deficiência, visando à eficiência dos serviços prestados.

Equiparação de oportunidades é um processo através do qual o sistema geral da sociedade, tal como o ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e trabalho, a vida social incluindo as instalações desportivas e recreativas, se tornarem acessíveis a todos.¹⁵

Quando as pessoas com deficiência têm a oportunidade de entrarem em contato com o mercado de trabalho passam a conhecer os seus direitos e deveres, exercendo a sua cidadania. Aprendem a lidar com as regras, desenvolvendo atitudes necessárias à convivência social e, através da competição salutar, buscam superação e o desenvolvimento de suas potencialidades

De acordo com o que Amaral diz, “a preparação para o trabalho engloba não somente o treino de habilidades mas, especialmente, uma visão globalizada do mundo do trabalho com suas relações interpessoais, direitos e deveres”.¹⁶

Existem dois fatores que dificultam a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, a primeira está relacionada com a questão da educação, a maioria dos

¹⁵ AMARAL, L. A. *Op. Cit.* p.159.

¹⁶ *Idem*, *ibidem*. p.117.

portadores de deficiência não consegue freqüentar as escolas ou concluí-las devido as barreiras arquitetônicas, e os meios de locomoção que dificultam a sua acessibilidade.

Dentro desse processo de educação existe uma distinção entre os portadores de deficiência que são alocados em classes especiais e os outros alunos considerados normais que freqüentam as classes de ensino regular, esse sistema de classificação revela a incapacidade das escolas em possibilitarem um ensino capaz de atender as necessidades educacionais dos alunos, oriundas das dificuldades de aprendizado e suas características individuais.

Para Santos, “a capacidade e a possibilidade de êxito dividia os alunos entre os normais (que se beneficiavam dos serviços do ensino regular) e outra categoria, a dos deficientes, para a qual foram criadas as classes e escolas especiais”.¹⁷

Desta forma as pessoas com deficiência foram rotuladas e a classificação as mantém segregadas e inviabilizadas de participarem na sociedade, independente de suas diferenças. Isso constitui uma desvantagem em relação às demais pessoas consideradas normais. O direito à educação fica restrito às classes ou escolas especiais, sendo seus valores individuais subestimados e prejudicados ao buscarem a inserção no mercado competitivo do trabalho.

Este panorama da educação para os portadores de deficiência, demonstra como poucos deles freqüentam as escolas, essas dificuldades em alguns casos estão relacionadas com a vergonha da família em expor os seus filhos, outros porque a escola fica longe e tem dificuldades para locomover-se sozinho ou devido ao meio de transporte e ainda alguns sentem desmotivados por terem a enfrentar tantas barreiras.

A partir da Declaração de Salamanca, proclamada na Espanha, em sintonia com a Declaração Mundial sobre a Educação para Todos, conclama a Universalização do ensino e advoga a educação de qualidade para os alunos que apresentam dificuldades de escolarização decorrentes de suas condições individuais, econômicas ou socioculturais.¹⁸

Esta declaração impulsionou a organização de movimentos à integração escolar, obrigando as escolas a se reformularem quebrando o paradigma de escolas excludentes. Paulatinamente as escolas vão abrindo suas portas para os portadores de deficiência através de princípios que norteiam a educação especial, como mudanças curriculares respeitando o

¹⁷ SANTOS, Marilene R. dos. *Seminário Educação, Trabalho e Surdez. 1 a 3 de setembro de 1999.* (Organização – INES – Divisão de Estudo e Pesquisa), Rio de Janeiro, 1999. p.15.

¹⁸ Idem, *ibidem.* p.,16.

ritmo de aprendizagem do aluno, seu modo particular de aprender e profissionais capacitados a lidarem com as adversidades.

O segundo fator que dificulta a inclusão do portador de deficiência ao trabalho está atrelado às exigências do mercado que é altamente competitivo. Essa crescente competitividade foi favorecida pelo processo de globalização que através das tecnologias e as funções desempenhadas pelos trabalhadores, requer uma maior mobilidade no sentido de acompanharem as mudanças, o profissional tem que ser multiespecializado e desenvolver diversas habilidades. Essas exigências estão relacionadas com o aprendizado contínuo. É necessário possuir um bom nível educacional que atualmente passou a ser considerado um fator imprescindível ao trabalho, se diferenciando por seu conhecimento mais aprofundado, sendo capaz de desenvolver habilidades qualificadas para a diversificação das atividades.

Conforme Pastore:

As novas tecnologias demandam trabalhadores alertas, com uma boa dose de bom senso e capazes de transferirem conhecimentos de uma área para outra e, sobretudo, qualificados. Essa é a tendência geral do mercado de trabalho. A demanda por qualificação é crescente. Mais do que isso, os profissionais do futuro terão de dominar uma grande gama de conhecimentos não só do seu ofício mas também de áreas correlatas. É a era da polivalência.¹⁹

Diante deste contexto concluímos que as pessoas com deficiência se encontram em um sistema inadequado de educação e a superação dessas dificuldades emergem da sociedade em reconhecer tais necessidades e contribuir para inserção de forma globalizada e não fragmentada, apenas ressaltando a deficiência.

Gradativamente os profissionais especializados em atuarem junto ao processo de desenvolvimento do mercado de trabalho realizam parcerias com as empresas articulando programas que visam a abertura de vagas e a colocação no mercado de trabalho, através do conhecimento de particularidades e tendências da realidade em que se pretende incluir a pessoa portadora de deficiência.

Este conhecimento se faz através do levantamento dos dados do mercado, identificando os tipos e atividades que operam, conhecer as áreas e funções existentes e os requisitos para desempenharem tais funções.

¹⁹ PASTORE, José. *Oportunidade de emprego para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2000. p.84.

Caso a empresa já tenha contratado pessoas com deficiência, isso facilita aberturas de vagas. Uma outra ação que facilita esse processo é a disseminação de informações sobre as deficiências e habilidades, potencialidades a serem desenvolvidas, independentes da limitação e quando as modificações internas nas empresas acontece nas adaptações de máquinas, equipamentos e na eliminação de barreiras arquitetônicas que apresentaram-se como obstáculo.

Os profissionais que atuam junto às empresas encontram maior dificuldade em manter a pessoa com deficiência empregada. Para a pessoa ter empregabilidade é necessário apresentar capacidade para desempenhar um trabalho e quando possui habilidades para desenvolver a requerida função, existem algumas determinantes para manterem o emprego, a produtividade, a qualidade do trabalho e as relações interpessoais.

Percebe-se que o caminho a percorrer estabelece um novo investimento que visa a participação das pessoas com deficiência no mesmo espaço antes permitido apenas para as pessoas consideradas normais, garantindo a oportunidade de trabalho para todos.

Essas ações só são possíveis através de um trabalho conjunto entre sociedade e empresas, a sensibilização e conscientização do papel que cada um deve desempenhar.

4.1 ACESSOS LEGAIS AO TRABALHO

No campo do trabalho a legislação internacional avançou a partir da Convenção 159 Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi realizada em Genebra na data de primeiro de junho de 1983, também denominada Convenção de Genebra, tendo conhecimento de que, desde a adoção da recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades de reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação, na legislação e no desempenho de muitos países membros inclusive o Brasil, em relação às questões cobertas por essa recomendação.

Tornou-se oportuno e conveniente adoção as novas normas internacionais levando em consideração a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere ao emprego e integração na comunidade.

Paulatinamente as entidades internacionais foram progredindo de recomendações, programas e datas simbólicas à concretização de leis.

Segundo Pastore:

Em 3 de dezembro de 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, cujo artigo 12 diz o seguinte:

A igualdade de oportunidade é o progresso mediante o qual o sistema geral da sociedade – o meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e lazer – torna-se acessível a todos.²⁰

Essas definições têm como base os princípios nos quais as pessoas portadoras de deficiência fazem parte da sociedade e têm o direito de ter acesso a educação, saúde e emprego dentro da comunidade onde vivem, igualmente as demais pessoas, tendo o direito a participação plena no desenvolvimento da vida social. Após a consolidação desses princípios éticos e políticos que vem sustentando este processo transformador, apesar de lento, a construção da cidadania do indivíduo deficiente incluindo mudanças na legislação.

Para a sociedade as leis representam o nível de organização através de seus dispositivos normativos, que estão sujeitos a alterações, essas implicações proporcionaram o avanço nas leis aqui no Brasil que ratificou a maioria dos tratados e convenções internacionais. Em 1991 foi estabelecido cotas de contratação para as empresas privadas.

Em 1998, a constituição federal incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.

Observa-se que existem diversas leis que asseguram a participação de pessoas com deficiência na sociedade e no ingresso ao mercado de trabalho, mas a grande dúvida está no funcionamento dessas leis.

Colocá-las em prática implica na quebra da resistência das pessoas que não estão acostumadas a conviver com as diferenças e desprendimento de seus preconceitos e valores culturais, desenvolvidos há muitos anos.

²⁰ PASTORE, José. *Oportunidade de emprego para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2000. p.35.

5 DEFICIÊNCIA AINDA É FATOR DE EXCLUSÃO

A despeito de críticas à contagem do número de portadores de deficiência no país, a deficiência ainda exclui milhões de brasileiros. Esse grupo que, de acordo com o IBGE, já soma 45,6 milhões de pessoas ou quase um quarto da população, tem taxas de escolarização menores do que as de pessoas sem deficiência. A desigualdade se repete nos indicadores de ocupação e rendimento.

Segundo o Censo, a taxa de alfabetização continua menor entre as pessoas com deficiência. Na população com 15 anos de idade ou mais, a taxa é de 90,6%. No grupo com alguma deficiência, cai para 81,7%. Já em relação à escolarização, 95,2% das crianças de 6 a 14 anos com deficiência estavam na escola, quase dois pontos percentuais abaixo do total da população (91,7%).

Como a maioria dos deficientes não tem instrução tão competitiva, não se cria oportunidade adequada para que eles alcancem cargos mais elevados. E o nível de instrução acaba se refletindo no nível de rendimento.

Quando se observa o nível de instrução, a diferença é mais acentuada. Apenas 6,7% das pessoas com mais de 15 anos com deficiência têm diploma de nível superior – proporção abaixo do que se vê no grupo sem deficiência (10,4%). Além disso, 61,1% da população de 15 anos ou mais com deficiência não tinha instrução ou tinha o fundamental incompleto, proporção que caía quase à metade, para 38,2%, para as pessoas dessa faixa etária que declararam não ter nenhuma das deficiências investigadas.

Conforme noticiário do jornal O Globo:

Com menos qualificação, os profissionais que possuem deficiência têm mais dificuldade para garantir uma vaga no mercado de trabalho. Muitas empresas, por sua vez, se queixam de que não conseguem contratar esses

profissionais por causa da baixa formação. Muitos passam a ser também dependentes da boa-vontade das pessoas.²¹

²¹ Jornal O Globo, 30/06/2012, p.4.

6 A LEI DE COTAS

De acordo com a história da deficiência, mencionada anteriormente, embora as conquistas, a partir da Revolução Francesa de 1789, tenham possibilitado a consolidação da concepção da cidadania, elas não foram suficientes, pois se constatou que a mera declaração formal das liberdades nos documentos e nas legislações esboroava, ruía, frente à inexorável exclusão econômica da maioria da população. Tratou-se, então, já no século XIX, de se buscar os direitos sociais com ações estatais que compensassem aquelas desigualdades, municiando os desvalidos com direitos implantados e construídos de uma forma coletiva, em prol da saúde, da educação, da moradia, do trabalho, do lazer e da cultura para todos.

Foi apenas depois da Segunda Guerra Mundial, porém, que a afirmação da cidadania se completou, eis que, só então, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Ou seja, verificou-se claramente que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não se repetisse há História, fez-se premente a criação de salvaguardas em prol de todas as minorias, uma vez que a soma destas empresta legitimidade e autenticidade àquela.

Eis aí o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias. 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 menos 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 compensatórias e eficazes.

A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem

primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º. e 170 da CF/88). Nesse diapasão, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades.

O fato de a Constituição Federal afirmar de que todos são iguais perante a lei não é excludente da medida-afirmativa de que se cuida. Trata-se de materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade.

O Brasil conta com 45 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A maioria dessas pessoas, porém, não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. É hora, portanto, de se reverter esse quadro. Os problemas que daí decorrem refletem-se na baixa escolaridade desse grupo, grande dificuldade de inserção social, de constituição de vínculos familiares para além dos lares paternos e maternos. Esse muro institucional pode e deve ser rompido por meio do comprometimento de todos.

As empresas devem, assim, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. Nesse sentido, é possível, então, o trabalho conjunto com organizações não-governamentais e/ou Sistema S (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SENACOP).

Essas organizações detêm um conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização. A Lei nº. 11.180/05 possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº. 10.097/00).

7 DIREITO INTERNACIONAL E COMPARADO

Como citado anteriormente, a Convenção nº. 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº. 51, de 28 de agosto de 1989, o que lhe outorgou força de lei. Assumiu, por isso, importância primordial. Representando a posição mais atual da OIT, seu princípio basilar estriba-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou na reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Em razão das condições práticas e das possibilidades nacionais, todo Estado que ratificar esta Convenção deve formular e aplicar uma política nacional a respeito da readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência e garantir que as medidas, efetivamente, beneficiem todos que se encontrem nessa condição. Essa política deve basear-se no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência, de um ou de outro sexo, e os demais trabalhadores (sem excluir a possibilidade de que se tomem medidas positivas especiais em favor daquelas).

As pessoas com deficiência devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades. Tais serviços devem ser promovidos igualmente nas zonas rurais e nas comunidades afastadas. O convênio prevê, além disso, medidas em favor do desenvolvimento da formação e da disponibilidade de assessores especializados.

Regulamentando a Convenção acima, a OIT editou, durante a 69ª. Conferência em Genebra, em 1º de junho de 1983, a Recomendação nº. 168, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência.

Em 13 de dezembro de 2006, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e oitavo da ONU. Trata-se de importantíssimo instrumento de aprimoramento dos direitos humanos, não apenas porque

atende às necessidades específicas desse grupo, que conta com cerca de 650 milhões de pessoas em todo o mundo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS). Mas, acima de tudo, porque revigora os direitos humanos, hoje ameaçados por guerras consideradas ilegais pela ONU e pelo avanço do mercado global, em detrimento de direitos sociais antes consolidados.

O conceito de “pessoa com deficiência” que se contempla no art. 2º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica grande reversão paradigmática na concepção jurídica do sujeito a quem se destina o referido instrumento internacional. É que, além do aspecto clínico comumente utilizado para a definição em apreço, concernente à limitação física, intelectual ou sensorial, inclui-se a questão social, para estabelecer-se o alcance da maior ou menor possibilidade de participação dessas pessoas em sociedade.

A Convenção estabelece, assim, direitos quanto à saúde, educação, inclusiva nas escolas comuns, transporte, crianças e mulheres com deficiência, atendimento em caso de calamidade, lazer, cultura, esporte, habitação e reabilitação, trabalho e formação profissional, etc. No que concerne ao trabalho, reafirma a idéia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral, reforçando as ações afirmativas para tanto, conforme o art. 27 do instrumento.

A Convenção deve, agora, ser submetida ao processo de ratificação pelo Brasil, que se espera ocorra o quanto antes. As políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado.

Veja-se, por exemplo, como nos vários países a lei trata da questão:

PORTUGAL – art. 28 da Lei nº. 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.

ESPANHA – a Lei nº. 66/97 ratificou o art. 4º. Do Decreto Real nº. 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei no. 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais de seguridade social.

FRANÇA – o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

ITÁLIA – a Lei nº. 68/99, no seu art. 3º., estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

ALEMANHA – a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

ÁUSTRIA – a lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.

BÉLGICA – existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.

HOLANDA – o percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

IRLANDA – a cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.

REINO UNIDO – o *Disability Discrimination (DDA)*, de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

ARGENTINA – a Lei nº. 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de serviços públicos. Entendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

COLÔMBIA – a Lei nº. 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

EL SALVADOR – a Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº. 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.

HONDURAS – a Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº. 17/91, em seu art. 2º., fixa cotas obrigatórias para a contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.

NICARÁGUA – a Lei nº. 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

PANAMÁ – a Lei nº. 42/99 obriga os empregados que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº. 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.

PERU – a Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e

dedução da renda bruta de uma porcentagem das remunerações paga às pessoas com deficiência.

URUGUAI – a Lei nº. 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos e particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.

VENEZUELA – a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA – inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorram de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a The Americans With Disabilities Act (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.

JAPÃO – a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

CHINA – a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

8 AÇÃO AFIRMATIVA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Segundo ensina Joaquim Barbosa Gomes:

As ações afirmativas, em um primeiro momento, instigaram e encorajaram as autoridades públicas, sem as obrigar, a tomar decisões em prol de grupos flagrantemente excluídos, considerando a raça, cor, sexo e origem nacional das pessoas, fatores que, até então, consideravam-se irrelevantes. A pressão organizada desses grupos evidenciou as injustiças e impulsionou o estímulo a políticas públicas compensadoras de acesso à educação e ao mercado de trabalho. Nas décadas de 1960 e 1970, diante da constatação da inoperância das normas de mera instigação, e tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, que vieram a compor nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos.²²

A estatística era o principal instrumento de prova da discriminação objetiva, restando superada a preocupação com a intencionalidade na discriminação, de difícil prova, e que inviabilizava os avanços no sentido da sociedade inclusiva.

Chega-se, assim, à conclusão de que as ações afirmativas contêm elementos concernentes à compensação, à mobilização de grupos privados, à pró-atividade do Estado na direção dessa compensação e à materialização da igualdade real, concreta, objetiva.

Joaquim Barbosa Gomes apresenta um conceito bastante abrangente, que define as ações afirmativas como:

²² GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.p. 35-38.

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.²³

Tratou-se, então, de superar a proibição pura e simples da discriminação, que possibilitava, tão-somente, a reparação de danos posteriori, muitas vezes impossível diante da exigência quase sempre intransponível da prova do ânimo discriminatório.

As ações afirmativas compensam danos oriundos do passado, de condutas imemoráveis ou de raízes históricas profundas, e podem decorrer de imposição legal, judicial ou de ações voluntárias de entidades privadas instigadas ou não por leis abertas, de voluntárias de entidades privadas ou não por leis abertas, de política de isenções fiscais, por exemplo, ou bolsas de ensino, e outras tantas. Há que acrescentar à definição acima exposta outras perspectivas de proteção que abarquem outros grupos, tais como as pessoas com deficiências, os homossexuais ou aquelas situações em que a pessoa pertença a mais de um grupo discriminados, como as mulheres negras com deficiência.

As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional. Podem, portanto, decorrer da lei que institua cotas ou que promova incentivos fiscais, descontos de tarifas; podem advir de decisões judiciais que também determinem a observância de cotas percentuais, mas sempre em favor de grupos, porque o momento histórico da criação das medidas afirmativas foi o da transcendência da individualidade e da igualdade formas de índole liberal e também da mera observância coletiva dos direitos sociais genéricos, que implicavam uma ação estatal universal, buscando compensação social em favor dos hipossuficientes social e econômico.

As ações afirmativas, como se constatou, representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas.

²³ GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Op. Cit.* p.40.

Dessa forma, o art. 93 da Lei nº. 8.213/91, ao fixar, para as empresas com 100 (cem) ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas, está a exercer ação afirmativa decorrente da lei, e cuja implementação depende das empresas. Trata-se de implementar uma iniciativa de combinação de esforços entre os Estado e a sociedade civil.

Os valores que lastreiam a medida em questão estão contidos nos arts. 1º, 3º e 5º da Constituição brasileira. Asseguram tais normas os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o da igualdade real de todos perante a lei. A ação afirmativa da qual se trata vem impulsionada, ademais, como já se disse, pelos dispositivos da Constituição, eis que se constrói, por meio dela, uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo-se o bem do grupo aquinhoado pela medida, combatendo-se a discriminação e o preconceito que sempre excluem as pessoas com deficiência do convívio social.

9 DIRETRIZES INSTITUCIONAIS

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a idéia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarreta a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. Cabe, portanto, à sociedade agir, combinando-se esforços públicos e privados para a realização de tal mister.

Em decorrência, a Lei no. 7.853/89 traça a diretriz central a ser aplicada ao tema em estudo, ao estabelecer que:

Art. 2º - Ao Poder Público e as seus órgãos cabem 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 sem 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 desta 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 da 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 público 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.

Também na convenção no. 159 da OIT, convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no art. 5º do decreto no. 3.298/99, que regulamente a Lei no. 7.853/89 e a Convenção em apreço, nos seguintes termos:

Art. 5º - A Política Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios:

I – Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III – Respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.²⁴

²⁴ BRASIL. *Lei no. 7.853/89*

10 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE COTAS

10.1 RESERVA LEGAL DE CARGOS OU LEI DE COTAS

10.1.1 Reserva legal de cargos

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei das Cotas (art. 93 da Lei nº. 8.213/91).

10.1.2 Quantidade de Pessoas que Precisam Ser Contratadas

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº. 8.213/91:

I – de 100 a 200 empregados – 2%

II – de 201 a 500 – 3%

III – de 501 a 1.000 – 4%

IV – de 1.000 em diante – 5%

10.2. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA A LEI DE COTAS

10.2.1 Pessoa com Deficiência

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº. 159/83 da OIT e a Convenção

interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessas incapacitações tenha dificuldades de inserção social.

Nesse diapasão está o Decreto nº. 3.298/99, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº. 5.926/04.

Logo, há que ser atendida a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser computado para fim de cota. Assim, pessoas com surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata.

Pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que se submeteram aos programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

Veja-se, assim, o conteúdo da norma em comento:

Art. 3º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

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

10.2.2 Deficiência permanente

Considera-se 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 (Decreto nº. 3.298/99, art. 3º, II).

10.2.3 Incapacidade

Considera-se como incapacidade uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Decreto nº. 3.298/99, art. 3º, III).

10.2.4 Pessoa com deficiência habilitada

Aquela que concluiu 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. Considera-se, também, pessoa portadora de 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).

10.2.5 Reabilitada

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº. 3.298/99, art. 31).

A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

10.2.6 Pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assume várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”. Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão “pessoa portadora de deficiência” com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente, conforme se fez ao longo de todo este texto, a forma “pessoa com deficiência”. Este é a denominação internacionalmente mais freqüente, conforme demonstra Romeu Kazumi Sasaki.²⁵

10.2.7 Tipos de deficiência

10.2.7.1 Deficiência Física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-lhe 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

²⁵ SASSAKI, Romeu Kazumi. *Vida independente: história, movimento, emprego e terminologia*. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003. p.12-36.

deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº. 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “a”, c/c Decreto nº. 3.298/99, art. 4º., I).

10.2.7.2 Deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº. 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “b”, c/c Decreto nº. 5.298/99, art.4º, II).

10.2.7.3 Deficiência visual

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99 e o Decreto nº. 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

Cegueira - na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;

Baixa visão – 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. Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº. 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intra-oculares, não conseguem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância á luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

10.2.7.4 Deficiência mental

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99, alterado pelo Decreto nº. 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média,

com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- comunicação;
- cuidado pessoal;
- habilidades sociais;
- utilização dos recursos da comunidade;
- saúde e segurança;
- habilidades acadêmicas;
- lazer; e
- trabalho.

(Decreto nº. 5.296/04, art. 5º, § 1º, “d”, e Decreto nº. 3.298/99, art. 4º, I)

10.2.7.5 Deficiência múltipla

De acordo com o Decreto nº. 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

10.2.7.6 Comprovação da deficiência

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

a) Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota de acordo com as definições estabelecidas na Convenção no. 159 da OIT, Parte I, art.1; Decreto nº. 3.296/99, arts, 3º e 4º , com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº. 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;

b) Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

10.3 EMPRESAS OBRIGADAS

Essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º da CLT).

10.4 CÁLCULO DA COTA

10.4.1 Número de empregados no estabelecimento

Tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos de empresas no Brasil (art. 5º, § 1º, da Instrução Normativa SIT/MTE nº. 98/12).

10.4.2 Distribuição proporcional

Não há exigência legal para que as empresas distribuam os empregados com deficiência proporcionalmente entre os estabelecimentos, sendo esta uma decisão interna da empresa. Entretanto, com base no respeito às comunidades locais, recomenda-se a distribuição proporcional entre os diversos estabelecimentos. No interior do País, muitas vezes não há empresas locais com 100 (cem) empregados e as filiais de empresas com sedes em outras cidades são as únicas chances de inserção no trabalho das pessoas com deficiência que lá residem (art. 11, inc. II da Instrução Normativa SIT/M TE nº. 98/12).

10.4.3 Isolamento

Visto que é uma atitude segregacionista que não permite a integração social deste segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência (art.2º da Recomendação nº. 168 da OIT).

10.4.4 As frações no cálculo da cota

As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 5º, § 3º da Instrução Normativa SIT/ MTE nº. 98/12).

10.5 A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

10.5.1 Seleção

10.5.1.1 O que deve ser observado

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº. 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT; Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

10.5.1.2 Exigência de experiência na contratação

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº. 168 da OIT, c/c item

4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento, por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº. 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

10.5.1.3 Outras atitudes para facilitar a contratação

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação no. 168 da OIT).

10.5.2 Contratação

10.5.2.1 Contratação de pessoas com deficiências leves

Esse critério pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

10.5.2.2 Associação de tarefas

É comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e os físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há, por exemplo, portadores de deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, pessoa com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, cadeirante supervisionando a saída de clientes em uma livraria e pessoa com deficiência pesando hortaliças, legumes e frutas em supermercado. Os exemplos são diversos. Assim, antes de dizer que uma pessoa portadora de deficiência não tem condições, é preciso dar a ela oportunidade de revelar suas reais potencialidades para desempenhar as funções. Por outro lado, não se pode esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas.

10.5.2.3 Desenvolvimento de habilidades como compensação

Esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa portadora de deficiência como ser humano. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito para a sua inserção no trabalho (art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

10.5.3 Assessoria e apoio às empresas

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parcerias desse processo. Nesse sentido, e proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: "Nada sobre nós sem nós".

10.5.4 Contrato de trabalho

10.5.4.1 Assinatura da CTPS

Para a formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência, não há nenhuma regra específica. Aplicam-se as normas gerais da CLT.

10.5.4.2 Jornada especial

Pode haver um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc . (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

10.5.4.3 Salário

Deve ser pago ao empregado deficiente o salário igual aos demais empregados na mesma função, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT.

10.5.5 Preconceito de chefes e colegas

10.5.5.1 É proibido o preconceito

A empresa deve sensibilizar seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com pessoas com deficiência (art. III, item 2, alínea “c”, da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).

10.5.5.2 Coibir e reprimir a discriminação

Manter em seu ordenamento interno normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de

discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. Nos estabelecimentos de ensino essa previsão é uma imposição legal (art. 24, inciso III, do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004).

10.5.6 Acompanhamento e avaliação

10.5.6.1 Integração no ambiente de trabalho

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionado a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

10.5.6.2 Avaliação do desempenho

Visto que se deve levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

19.5.6.3 Outras questões

Na avaliação, deve-se verificar se o empregado teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a empresa. Por exemplo, se às pessoas com deficiência visual e auditiva foi dado pleno conhecimento das normas da empresa. Igualmente, se o posto de trabalho foi adaptado às suas condições pessoais. Se isso não ocorreu, além dos prejuízos à saúde, pode redundar na diminuição da produtividade.

10.5.6.4 Avaliação especial

Uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens, essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (art. 4º da Convenção nº 158, da OIT).

10.5.6.5 Paternalismo

O respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99).

10.6 OUTROS ASPECTOS

10.6.1 Direito ao vale-transporte

Salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens, em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85).

10.6.2 Informação na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS)

No campo sobre os dados do empregado, no item “Deficiente Habilitado ou Beneficiário Reabilitado”, deve ser marcada a quadrícula “Sim”, se o trabalhador é pessoa com deficiência. Ainda deve ser informado o tipo de deficiência, com a seguinte codificação: 1 – Física; 2 – Auditiva; 3 – Visual; 4 – Mental; 5 – Múltipla; e 6 – Reabilitado. A empresa é passível de autuação, se apresentar RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas (art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75).

10.6.3 Informação no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

No campo reservado aos dados cadastrais do empregado, no item “Portador de Deficiência”, colocando 1 para indicar “SIM”.

10.7 DISPENSA

Deve ser observado, de forma especial dispensa de empregado com deficiência, que não há previsibilidade legal de estabilidade. No entanto, para garantir a reserva de cargos, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

Na contratação de outra pessoa com deficiência, não será, necessariamente, em condição semelhante, outro trabalhador com a mesma deficiência do substituído. Assim, à guisa de exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.

10.8 HABILITAÇÃO

O processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (art. 31 do Decreto nº 3.298/99).

A habilitação, como as demais políticas visando à plena integração das pessoas com deficiência, pressupõe o desenvolvimento de ações conjuntas do Estado e da sociedade (art. 5º, I, do Decreto nº 3.298/99).

As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência, devendo disponibilizar cursos profissionais de nível básico para esse segmento (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

A matrícula nesses cursos de nível básico não pode estar condicionada ao nível de escolaridade, estando vinculada à capacidade de aproveitamento da pessoa portadora de deficiência (art. 2º, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiência, pois esse é um contrato de trabalho especial que pode ser utilizado para a habilitação profissional do segmento. A grande vantagem dessa modalidade é conjugar a formação teórica com a prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante (art. 23 do Decreto nº 5.598/05, c/c art. 28, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

Para esse segmento não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

As instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem são:

a) Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;

c) As entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registrados no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

10.9 MODALIDADES DE INSERÇÃO NO TRABALHO

10.9.1 Colocação Competitiva

Processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

10.9.2 Colocação seletiva

Processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimento e apoios especiais para sua concretização (art. 35, III, do Decreto nº. 3.298/99).

10.9.3 Procedimentos especiais

São os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

10.9.4 Apoios especiais

A orientação, a supervisão e as ajudar técnicas entre outros elementos que auxiliam ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

10.9.5 Modalidade de trabalho por conta própria

É considerado o 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 (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

11 CONCLUSÃO

A construção de uma sociedade justa e igualitária tem como fundamento a igualdade de oportunidades para seus membros, de forma que a legislação nacional proporcione a proteção a todos sem qualquer forma de discriminação (art. 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

Dentre esses direitos está o direito ao trabalho e à manutenção do emprego garantindo sua livre escolha e, igualmente, a existência de condições equitativas e satisfatórias (art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos), não havendo exceção a essa regra, inclusive em relação ao trabalhador portador de deficiência, para o qual deve-se respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento com a adoção de medidas positivas de forma que seja atingida igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento (art. 4º da Convenção nº 159 da OIT), porque toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão constitui uma forma de discriminação (art. 1º da Convenção nº 111 da OIT).

Com a proclamação da Constituição Federal de 1988, estes direitos foram definitivamente incorporados ao ordenamento jurídico nacional com o estabelecimento da igualdade de todos perante a lei, por meio da ampliação das medidas proibitivas de práticas discriminatórias, inclusive com extensão ao emprego e à profissão, com a proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de raça, cor, sexo, idade ou estado civil (art. 7º da Constituição Federal).

A proteção e o combate à discriminação das pessoas portadoras de deficiência estão na pauta de prioridades do Programa Brasil, Gênero e Raça, que hoje, por meio dos Núcleos de Igualdade e Combate à Discriminação, promove a inserção no mercado de trabalho em cumprimento à norma dos arts. 93 e 133 da Lei nº 8.213/91, art. 2º, parágrafo único, inciso III, letra d, da Lei nº 7.853/89, e do art. 36 do Decreto nº 3.298/99.

É importante esclarecer que o alcance e a complexidade desta tarefa significa a quebra de um paradigma por demais aceito pela sociedade brasileira, qual seja, a falta de capacidade das pessoas portadoras de deficiência em participarem do processo produtivo em igualdade de condições com os demais trabalhadores. A consequência dessa atitude resultou no esquecimento de uma parcela significativa da população, que segundo estimativa da Organização Mundial da Saúde é de 10% (dez por cento) dos quais 80% (oitenta por cento) em idade de trabalhar se encontram desempregados.

Destarte, a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho representa, sem dúvida, um avanço nas relações de trabalho no Brasil, primeiro, porque cria a possibilidade de que seja incorporada uma parcela significativa da população que, na grande maioria, ainda se encontra à margem do mundo do trabalho e apesar de poder participar do processo produtivo com geração de riqueza, vive às custas de familiares e do Estado; e, segundo, porque, sem dúvida, resgata a cidadania desse segmento, dando um sentido maior às suas vidas.

Entretanto, a existência de uma norma legal impondo uma cota para inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho não é o suficiente para que as empresas as contratem, mesmo que muitos empresários possam se sensibilizar com a sua situação.

São necessárias medidas urgentes, não só governamentais, mas do conjunto da sociedade, com o intuito de mudar a mentalidade, diminuir o preconceito, capacitá-los para o trabalho e oferecer-lhes as condições necessárias, inclusive materiais, para o ingresso amplo, geral e irrestrito no contexto social.

12 REFERÊNCIAS

FERREIRA, Aurélio. *Dicionário da Língua portuguesa*.

AMARAL, L. A. *Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules)*. Editorial Rubi, 1995.

AMIROLIAN, Lúcia M^a M. T.. *Psicologia do excepcional*. São Paulo: EPU, 1996.

CARMO, Apolônio A. *Deficiência física a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina*. Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991.

CLEMENTE, Carlos Aparício. *Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência*. Brasília: MTE/GM, Assessoria Internacional, 2004.

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

GLAT, R. *A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão*. UERJ/Mestrado em Educação. Ed. Sette Letras, 1995.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LEX: Coleta de Legislação e Jurisprudência, v. 57, 1993, SP. Julho a setembro. Ed. LEX S/A.

MONTOAN, M^a Teresa E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997.

TEM. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 3.ed. Brasília: MTE, SIT, 2009.

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

RIBEIRO, P. R. M. *Saúde mental: dimensão histórica e campos de atuação*. São Paulo: EPU, 1996.

SANTOS, Marilene R. dos. *Seminário Educação, Trabalho e Surdez. 1 a 3 de setembro de 1999*. (Organização – INES – Divisão de Estudo e Pesquisa), Rio de Janeiro, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Vida independente: história, movimento, emprego e terminologia*. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003.

ANEXO - LEGISLAÇÃO

a) CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição de 1988, além dos princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana, trata diretamente das pessoas portadoras de deficiência, nos seguintes artigos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;

.....

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 37 -

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Art. 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV – a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

Art. 227 -

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não-governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

b) Decreto nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009

Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

c) Normas e Recomendações Internacionais

Convenção nº. 159 da OIT, ratificada pelo Decreto nº. 129, de 18 de maio 1991, sendo, portanto, lei no Brasil desde esta data.

d) Legislação Infraconstitucional

d.1) Lei nº. 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 a 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.

d.2) Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências.

Os artigos 89 a 93 tratam da Habilitação e da Reabilitação Profissional.

d.3) Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999

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

d.4) Decreto nº. 5.296, de 2 de dezembro de 2004

Em seu art. 70, altera o art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que trata de deficiência física, auditiva e visual.

d.5) Instrução Normativa SIT/MTE nº. 98, de 15 de agosto de 2012.

Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.

d.6) Portaria nº. 1199, de 28 de outubro de 2003

Aprova normas para a imposição de multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.123, 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 habilitados.