

FACULDADE INSTITUTO BRASIL – FIBRA
CURSO DE DIREITO

LAURITOM GONÇALVES HOLANDA

**A PESSOA DEFICIENTE E SEU PROCESSO INCLUSIVO NUM ESTUDO DE
EFICÁCIA DISPONÍVEL**

ANÁPOLIS
2018

LAURITOM GONÇALVES HOLANDA

**O MENOR DEFICIENTE E SEU PROCESSO INCLUSIVO NUM ESTUDO DE
EFICÁCIA DISPONÍVEL**

Trabalho apresentado ao curso de direito da Faculdade Instituto Brasil, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em direito.

Orientador: Prof^o Esp. Heleno José dos Santos Junior

ANÁPOLIS

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

LAURITOM GONÇALVES HOLANDA

A PESSOA DEFICIENTE E SEU PROCESSO INCLUSIVO NUM ESTUDO DE EFICÁCIA DISPONÍVEL

Trabalho apresentado ao curso de direito da Faculdade Instituto Brasil, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em direito.

Orientador: Profº Esp. Heleno José dos Santos Junior

Avaliador 2

Avaliador 3

Anápolis, ____/____/____.

Nota:_____.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus pelo dom da vida.

Agradeço a minha esposa Renata e meus filhos pelo apoio e incentivo.

Agradeço ao professor Zilmar e ao Professor Heleno pela atenção me prestada.

“A maior deficiência é a deficiência de amar”.

Fernando Pessoa

RESUMO

O Estado Social de Direitos deve garantir as liberdades positivas aos indivíduos. Esses direitos são referentes à educação, saúde, trabalho, previdência social, lazer, seguranças, proteção à maternidade, à infância, assistência aos desamparados. Tendo como finalidade à melhoria das condições de vida dos menos favorecidos, concretizando assim, a desigualdade social. Diante disso, enaltece assim o ponto de que o deficiente faz parte de uma sociedade que promove poucas oportunidades, o que faz com que sejam criadas políticas públicas de proteção aos direitos dos deficientes, para que possam assim fazer parte de forma igualitária dentro da sociedade.

Palavras chave: Deficiente; direito; igualdade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DEFICIENTE	9
2. DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO TRABALHO.....	16
2.1. O Princípio da Igualdade.....	16
2.2 O Princípio da Valorização	18
2.3 Formas de Contratação do Portador de Deficiência	19
2.3.1 <i>Análise de Institutos Legais</i>	22
2.3.2 <i>Direitos e deveres</i>	24
3. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	26
3.1. Formas de Inclusão Social	26
3.2. Possibilidades de atividades laborais	27
3.3. Análise Jurisprudencial	28
3.4. Efetividade do Instituto	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	37

INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará a construção das políticas públicas deste sujeito, e a identificação do seu papel na sociedade, sendo que o tema aqui tratado, não se trata só da pessoa com deficiência e seus direitos e sim a preocupação com os direitos humanos, acessibilidade para todos e inclusão social, sendo uma tarefa desafiadora e intrigante, já que quanto mais vozes se somarem ao diálogo, maior representatividade estas pessoas terão no espaço político, institucional e acadêmico.

Esta eficácia da legislação, não se resolverá sozinha e sim com a construção de todas as partes da sociedade civil, movimentos sociais e poder público. Dentro da concepção de deficiência que abordaremos durante este trabalho acadêmico, veremos a deficiência e sua relação a pobreza e a sua sobrevivência, acessibilidade, educação e saúde e as novas expectativas em relação aos novos direitos sociais, bem como sua efetividade para esta parcela da população. Portanto este trabalho objetiva-se no entendimento dos direitos legais e institucionais das pessoas com deficiência na sociedade brasileira.

Diante disso é possível identificar que o deficiente vem conquistando ao longo dos anos um lugar dentro da sociedade, no qual deve ser respeitado e ter garantido direitos que nascem por meio de políticas públicas voltadas para as minorias que visam promover o princípio da igualdade.

A inclusão social de pessoas com deficiências é bem presente dentro da atual sociedade, visto que por anos foram excluídos, e somente com a criação de leis que realmente protegessem a dignidade dessas pessoas é que se ficou mais presente a figura o deficiente dentro da sociedade.

Dentro dessa perspectiva evidencia-se assim a presença de tais direitos em várias situações no cotidiano, como é o caso de cotas em concursos, vagas especiais e facilitadas em estacionamento, o direito de educação regular, a isenções fiscais e outras inarráveis situações que visam promover a inclusão dessas pessoas dentro da sociedade sem qualquer tipo de preconceito.

Neste viés salientamos que isso só foi possível diante de manifestos sociais que reivindicaram direitos, para que assim dentro da sociedade tivessem as mesmas oportunidades de vivência, mostrando assim a importância do seu papel dentro da sociedade. Analisar o processo de construção e eficácia, da nova Lei Brasileira de Inclusão, por meio do entendimento da evolução das lutas dos direitos humanos da pessoa com deficiência e sua aplicação.

Desta forma, o método a ser utilizado na elaboração da monografia será o de compilação ou o bibliográfico, que consiste na exposição do pensamento de diversos autores que escrevem sobre o tema escolhido. Nesse sentido, desenvolver-se-á uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base, contribuições de diversos autores que escrevem sobre o tema em questão.

1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DEFICIENTE

O presente capítulo tem como finalidade detalhar o contexto histórico do reconhecimento do deficiente dentro da sociedade, destacando assim as leis que são direcionadas para assegurar e garantir os direitos.

1.1 Evolução histórica do deficiente

Conforme Soares (2006) a Idade Média, a pessoa com deficiência era vista como monstros, concebida como castigo de Deus, pessoa sem merecer assistência. Do século XVI ao XIX, a sociedade passou a higienizar a cidade, colocando esses sujeitos em instituições fechadas, como hospitais psiquiátricos, locais que não passavam de prisões ou formas sociais de isolamento, sem nenhum tipo de tratamento para essas pessoas.

Segundo Nogueira (2008) diz que no fim da Idade Média e a na Renascença, a loucura era envolvida por um mistério, algo místico e sobrenatural, mas estava ligada ao mal. E ainda na Idade Média, haviam dois modelos médicos de organização: o modelo da lepra e o outro da peste. O leproso, quando descoberto, era expulso da cidade, ficando em lugares longes dos muros da cidade, pois se entendia que, desta forma, purificava-se o espaço urbano, excluindo o doente do local e colocando-o junto com outros da mesma doença, criando uma medicina de exclusão.

Desde o fim da Idade Média, Foucault (1979) coloca que os países da Europa tinham como hábito, vigiar as casas das pessoas com o intuito de fazer uma inspeção diária, para verificar se existia doentes em casa, pois, em caso positivo, elas tinham contraído a peste e deveriam ir para uma enfermaria especial.

Com o fim da lepra e das pestes no decorrer do século XVI, instalou-se no século XVII, a doença venérea, que influenciou o início dos internamentos. Nos séculos XVII e XVIII, surgiram as casas de internamento, ocupando o lugar vazio deixado pela segregação do leproso, assim, tornou-se um lugar de internamento onde-se misturava-se aqueles que eram diferentes da ordem social, como: os loucos,

as prostitutas, os pobres, os desempregados, entre outros, - utilizando o isolamento social como forma de exclusão da manifestação da diferença na sociedade.

Neste momento, Foucault (1979) coloca que o médico não tinha uma função interventiva ou de cura, portanto adquire, o internamento, o caráter de uma terapia de purificação das almas.

Sendo assim:

Como efeito mais direto da segregação do louco via internamento, o que tem é, principalmente a invenção social da alienação através do isolamento dos excluídos em ambiente estranho, não familiar, portanto, alienante (SILVEIRA; SIMANKE, 2009, P.28).

Em 1948, foi constituído a Declaração Universal dos Direitos Humanos em que a Assembleia Geral proclamou:

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, S/P).

A Declaração reforça, no Artigo VII, que todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Foucault (1979) coloca que em 1892, se propagou por toda a Europa a cólera em torno de toda a população, inclinando uma série de medos na sociedade, o que acarretou, como medida social, a divisão do espaço urbano, entre ricos e pobres, passando os pobres a se tornarem um perigo para a população rica, ocasionando a organização por bairros de classes sociais.

Dantas (2006) coloca que antes do século XVIII, o hospital tinha como função a assistência aos pobres, pois nele o portador de doença com possível contágio e que era considerado como perigoso para sociedade, poderia proteger os demais do perigo. O hospital permanecerá com essas características até o início do século XVIII.

O mesmo autor coloca que por séculos, a loucura era compreendida como perigo de Estado, as repressões eram entendidas como forma de purificação das almas e corpos. Na segunda metade do século XVIII criam-se os asilos especialmente para os loucos. E no fim deste mesmo século, com a crise econômica Europeia, abrem-se os “depósitos de mendigos”

No início do século XIX, as casas de internamento desaparecem por serem ineficazes e no século XX, começa a haver o processo de inserção do louco na sociedade por dispositivos legais com a participação do Estado, sendo assim: “A loucura é articulada pela noção de doença dos nervos, que agora deve ser estudada e categorizada para a busca de tratamentos terapêuticos” (SILVEIRA; SIMANKE, 2009, P.88).

Adiante Ribeiro (2008) no início do século XX, surgiu na Europa, após as guerras, o sistema de cotas empregatícias, para acomodar os mutilados nas guerras no mercado de trabalho, para tirar a sobrecarga da previdência social. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciou a recomendação que obrigou as instituições públicas e privadas a empregarem deficientes por motivo de guerra.

Segundo Lobato (2009) no ano de 1960, as pessoas com deficiência eram denominadas como inválidas e incapacitadas neste período, surgiu o modelo médico, caracterizado pela prestação de serviços de apoio ao deficiente, sendo necessário protegê-lo devido à sua incapacidade.

Soares (2006) no início de 1970, surgiu o paradigma da integração social, como forma de banir a exclusão social que o modelo médico, de acordo com esse novo paradigma, a autora menciona que para o cidadão deficiente é reconhecido o direito de estar na sociedade, por meio de implementação das políticas de integração escolar e laboral.

Nogueira (2006) expõe que em 1978, através da emenda da Constituição Brasileira, garantiu-se aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica sob a educação especial e gratuita. No ano de 1982, foi lançado, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, o programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiências, que tem como proposta promover medidas para prevenção e reabilitação da deficiência, e realização da igualdade e participação das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento.

Com a nova Constituição Brasileira, em 1988, garantiu-se a educação na rede de ensino regular aos portadores de deficiência. Com a Lei Federal 7.853, Portadores de Deficiência, de 1989, fica claro: “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência [...]” (BRASIL, 1989, S/P),

No item da Educação, Nogueira (2006) relata que é determinado: a inclusão, a inserção, a oferta, o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial, o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino.

A Lei Federal 7.853, Portadores de Deficiência, de 1989, também abordou a área da formação profissional e do trabalho dos portadores de deficiência, que caracteriza pelo: o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; 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 (LEONART, 2011, P.23).

Neste sentido Soares (2006) expõe que mesmo com esta Lei Federal 7.853 de 1989, poucos foram os deficientes que conseguiram ingressar no mercado de trabalho. Por volta de 1990, surgiu o modelo social, com intuito de que as pessoas com deficiências pudessem ter direito de acesso aos serviços e bens necessários para seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, visando à inclusão no âmbito da vida, para assumirem seus papéis sociais perante a sociedade.

Sendo assim, a partir do século XX, os deficientes passaram a ser vistos como cidadãos com deveres e direitos perante à sociedade. Em 1990, na Conferência Mundial sobre Educação para Todos, realizada na Tailândia pela UNESCO, discutiu-se os temas: necessidades educacionais básicas para todos, universalização do acesso, promoção de igualdade, ampliação de conteúdos da Educação Básica e melhoria no ambiente de estudo.

No ano de 1994, Nogueira (2006) conta que com a assinatura da Declaração de Salamanca por 80 países na Espanha, proclamou-se: um meio de combater a discriminação nas escolas regulares, o acolhimento das crianças independentes de suas condições físicas, intelectuais, emocionais, linguísticas e sociais. Em 1996, com a Lei de Diretrizes e Bases Nº 9.394, estabeleceram-se as diretrizes e bases da educação nacional, a fim de dar preferência a portadores de deficiência na rede de ensino regular.

Conforme Simonelli (2009) no ano de 1991, o governo implantou a Lei de Cotas (Lei 8213/91), que determinou a obrigatoriedade de todas as empresas do setor privado a terem um percentual de suas vagas para pessoas portadoras de deficiências de acordo com a quantidade de colaboradores.

O mesmo autor ainda relata que a legislação estabeleceu que empresas com 100 ou mais colaboradores, deveriam preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, e este cargo deveria ser preenchido de acordo com as seguintes porcentagens: de 100 a 200 – cota de 2%; de 201 a 500 – cota de 3%; de 501 a 1000 – cota de 4%; de 1.001 ou mais deve ter a cota de 5%.

Perante a Lei de Cotas (Lei 8213/91) existem tipos de deficiências a serem consideradas conforme Tabela 1:

Tabela 1: Deficiência e suas características

Tipo de deficiência	Características
Deficiência Física:	como amputação, paraplegia, monoplegia, paraparesia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplesia, hemiparesia, ostomia, paralisia cerebral, nanismo
Deficiência auditiva:	perda bilateral, parcial ou total, aferida por exame de audiometria;
Deficiência visual	como cegueira, baixa visão, pessoas com campo visual de ambos os olhos igual ou menor que 60°.
Deficiência mental	pessoas com limitações associadas ou mais áreas de habilidades adaptativas como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, lazer, habilidade acadêmicas e trabalho.
Deficiência múltipla	pessoa com duas ou mais deficiência. A comprovação da deficiência, para a empresa, é feita através de um Laudo Médico, emitido pelo Médico do Trabalho da empresa ou de outro médico do trabalho, e em caso de reabilitação, do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS

Fonte: Próprio autor, 2018

Os empregadores encontram dificuldades para cumprir a Lei, pelas dificuldades ao encontrarem pessoas desqualificadas, pela falta de escolarização ou falta de vivência profissional para preenchimento das vagas; também aparece o questionamento acerca da inflexibilidade da lei:

[...] a falta de preparação da pessoa com deficiência para o trabalho, associado ao preconceito social e a falta de conhecimento de seu potencial, é apontada como um dos principais motivos para a não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (LOBATO, 2009, P.33)

Conforme Lobato (2009) como as empresas são obrigadas a contratarem pessoas com deficiência, esse processo pode ser conduzido a contragosto da empresa, sendo visto como gerador de custo, pois as empresas têm que reestruturar seu mobiliário, adequar a função para a pessoa, a infraestrutura, etc. Isso quando as empresas não contratam somente para passarem na fiscalização do Ministério do Trabalho e dispensam o empregado em seguida. Muitas empresas não sabem como receber esta pessoa e como adaptá-la ao local de trabalho, bem como, construir programas de capacitação dos profissionais para conviverem com.

Durante muitos anos, as pessoas com deficiência foram excluídas do mercado de trabalho e do convívio social, algumas empresas já estão tendo a visão da responsabilidade social, da melhoria do clima organizacional e da conscientização dos colaboradores quanto a essa responsabilidade, porém muitas ainda não se encontram nesse processo.

Na mesma lei, também se incluiu a Reabilitação Profissional para aqueles empregados submetidos aos programas de reabilitação devido à perda da possibilidade de exercerem a atividade que tinham no trabalho. Estas pessoas devem ser atestadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos afins, sobre sua impossibilidade de continuar exercendo a mesma função.

Segundo Simonelli (2009) a reabilitação é considerada quando a pessoa deixa de ser capaz de desenvolver sua função ou outras diferentes da que exerceu que sejam compatíveis com sua limitação. A fiscalização do descumprimento da lei fica sob responsabilidade do Ministério do Trabalho, por meio de carta enviada à empresa, onde está deve comprovar o cumprimento da Lei com a documentação exigida legalmente.

Se houver o descumprimento da Lei, é concebido um prazo que varia de 120 a 240 dias para atender à lei, após este prazo a empresa deve comparecer ao órgão com todos os documentos legais para a sua regularização.

2. DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Aos longos dos anos os deficientes vieram conquistando direitos que são previstos de forma inicial na constituição, sendo estes baseados em princípios, neste viés o presente estudo tem como finalidade explicar tais princípios de proteção do deficiente.

2.1. O Princípio da Igualdade

O princípio da dignidade da pessoa humana é trazido na Constituição Federal Brasileira de 1988 em seu art.5º, *caput*, este princípio vem à frente de todos os direitos e garantias fundamentais, orientando a interpretação a ser dada aos direitos e deveres individuais e coletivos.

Destaca-se ainda o Art 5º, III da Constituição:

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

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (BRASIL, 1988, P.1).

Conforme Delgado (2015) dentro da Magna Carta, também se fez previsto o direito de igualdade de direitos, evidenciando que todos são iguais perante a lei. Mas a realidade, retrata algo completamente diferente, essa igualdade não é tratada como forma material, mas apenas em uma igualdade.

Neste sentido, Simonelli (2009) coloca que o legislador ressalta que é necessário tratar as minorias de forma diferenciada para que a igualdade seja atingida, visto que esse público já é tratado de forma desigual, então o que se busca com a criação de leis que priorizam um determinado público nada mais é do que uma forma de que a igualdade seja atingida, é o que acontece com o portador de deficiência que é tratado de forma desigualdade.

No mesmo sentido entende que:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, e exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito [...] (MORAES, 2006, P.25)

Ademais, uma forma de efetivar o princípio da igualdade seria a proibição de toda e qualquer forma de discriminação. A Constituição Federal de 1988, em art.7º, XXXI, traz expressamente a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência:

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 (BRASIL, 1988, P.1).

Deste modo, podemos dizer que há uma contradição pois quando há uma proteção ao portador de deficiência, acontece uma quebra nesse direito constitucional, pois dentro de um direito protetivo não pode haver um algum conteúdo que seja discriminatório aos direitos constitucionalmente tutelados (BARROS, 2005, P.100).

Partindo dessa perspectiva, o Direito do Trabalho tem como finalidade de dar proteção as falhas que podem acontecer dentro do contrato de trabalho, e então assim diminuir as questões das desigualdades e respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2015, P.126).

Esse modo atual de considerar o princípio da igualdade como igualdade material, ressalta a vedação geral do arbítrio, ou seja, a proibição de medidas legislativas arbitrárias. Considera-se lei arbitrária aquela que trata desigualmente as pessoas em situações iguais, e, igualmente situações desiguais sem que haja um

motivo para a diferença ou identidade no tratamento. Conclui-se, que deve haver uma igualdade proporcional.

2.2 O Princípio da Valorização

Barros (2005) coloca que o princípio, quando se fala em Direitos Humanos, é necessário fazer uma ligação aos Direitos Fundamentais, quem são trazidos dentro Constituição Federal, sendo expresso em seu art. 6º da CF/88, sendo algo que foi abordado dentro de tratados e convenções internacionais em 1948, que foram trazidos para esse contexto.

Sendo assim os direitos sociais podem ser chamados de direitos de igualdade, como explica Vicente de Paulo Barreto (2013), pois fazem parte da segunda geração dos direitos humanos, sendo estes criados posteriormente os direitos: civis, políticos e de liberdade; que compõe os direitos de primeira geração.;

Enfatiza-se, conforme Delgado (2015) assim que os direitos sociais somente nascem quando acontece algum desequilíbrio histórico, que surge para que as diferenças encontradas dentro da sociedade sejam diminuídas, restabelecendo garantias e direitos por meio do poder público.

O poder público de intervir de forma ativa, fazendo com que as diferenças e desigualdades sociais sejam diminuídas, sendo assim dentro de uma Prestação Material, com a finalidade de proporcionar uma melhor qualidade de vida dos indivíduos que se encontram em situação vulnerável. Analisamos então, o texto constitucional:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, S/P).

A norma constitucional apresenta-se de forma taxativa, enumerando os direitos sociais dos quais a Constituição Federal assegura. Entretanto, a simples disposição dos direitos acima citados não expressam, à primeira vista, a grandeza e

importância do significado que cada um desses itens possui na vida de um ser humano.

Refere-se assim, conforme Delgado (2015) que o trabalho trata-se de uma forma de “vínculo invisível” entre o indivíduo e o Estado oriundo do sentimento de pertencimento à mesma categoria jurídica, sentimento de fraternidade que une os integrantes de uma sociedade.

Nesse sentido, complementa: “Nesse aspecto, o status profissional estaria carregado de significação social, de sorte que o homem que não está incluído no “mundo do trabalho” ficaria praticamente excluído da sociedade” (MONTAL, 2010, P.23).

O mesmo autor ainda complementa:

É necessário que se faça um que o trabalho atenda às necessidades básicas para atingir a satisfação do ser humano, ocorrendo assim um equilíbrio social, por meio de garantias e direitos que promoverão tratamentos igualitários, por meio do respeito e valorizando a vida e a particularidade do indivíduo no ambiente no qual está inserido proporcionando o valor a vida (MONTAL, 2010, p.25)

Assim, ao citar o direito ao trabalho como fundamental e social o legislador reconheceu a essencialidade do labor, visto que este concede ao ser atuante a percepção de útil, incluído, reconhecido perante a sociedade a qual este faz parte, em outras palavras, o trabalho concede a pessoa humana o sentimento e status de cidadão.

2.3 Formas de Contratação do Portador de Deficiência

Oliveira (2015) coloca que o princípio cerca de 100 ou mais empregados tem por obrigação diante da lei preencher uma parcela de seus trabalhadores ente um quantitativo de 2% a 5% com pessoas portadoras de necessidades especiais que estão habilitadas ou reabilitadas de acordo com a previdência sociais, conforme é previsto em lei. Sendo assim pessoas com deficiência física pode ser classificada do seguinte modo: deficiência física, auditiva, visual e mental.

Na lei de Cotas 8.213/91, em seu dispositivo Artigo 93, destaca o quantitativo de deficientes em relação aos números de vaga de empregados que a empresa possui, como pode ser observado a seguir:

Art. 93 – estabelece cotas compulsórias de vagas a serem respeitadas pelas empresas do setor privado com mais de cem empregados, observando proporção:
I – de 100 a 200 empregados, 2%;
II – de 201 a 500, 3%;
III – de 501 a 1000, 4%;
IV – 1001 ou mais, 5% (BRASIL, 1991, S/P).

Destaca-se Oliveira (2009) expõe que ainda que a lei não prevê em quais departamentos ou funções que os deficientes devem ser colocados, ficando assim a cargo da empresa a designação da função da empresa, pode inclusive colocar todos os deficientes para exercerem uma única função em um único local, visto que isto não está regulamentado.

O mesmo autor expõe que esse quantitativo deve ser respeitado, pois caso contrário será empregado sobre a empresa multa administrativa, tal como um relatório administrativo que deve ser encaminhado ao Ministério Público do Trabalho, com as providencias que serão tomadas e porque tal situação vem ocorrendo dentro da empresa visto que é algo que é protegido e assegurado por lei, que deve assim ser respeitados.

Destaca-se que a multa está prevista na lei 8.123/91 em seu art. 133 da Lei nº 8.213 que traz a forma de como deverá ser calculada essa multa que será empregado caso a empresa não cumpra o estabelecido:

I – Para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
II – Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
III – para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

IV – Para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991, S/P).

O valor resultante da multiplicação dos parâmetros acima não poderá ultrapassar o limite atual de R\$ 181.284,63. Os valores acima são válidos para 2014, conforme consta do art. 8º, IV, a Portaria Interministerial MPS/MF Lei nº 19/2014.

Vale destacar que Ramos (2013) que existem alguns casos aonde essas multas são suspensas, quando a empresa consegue comprovar que houve tentativas e esforços para preencher as vagas, mas que a meta não foi atingida por motivos alheios a vontade da empresa, como deficiências que não atrapalhassem o desenvolvimento das atividades dos setores, podem solicitar a regras do art. 393 do Código Civil.

Deste modo, o mesmo autor coloca que a empresa deve montar um arquivo com toda a documentação, desde a publicação ou divulgação da vaga, até aos currículos entregues e entrevistas feitas para que caso o Ministério Público do trabalho venha solicitar, tenham como comprovar que a empresa tem total interesse e busca fazer do ambiente de trabalho, também um ambiente de inclusão social, pois a empresa está na busca de preencher a vaga com um a pessoa que seja útil e consiga cumprir aquilo que se é esperado.

Pelo exposto, conforme Ribeiro (2015) constatamos que o empregador, de acordo com suas características, está obrigado a cumprir a legislação e a integração desses deficientes com os colaboradores para evitar o desconforto entre ambas as partes e torná-lo produtivo e de fato engajado na sociedade.

Já o Ministério do Trabalho e Emprego totalmente empenhado em fiscalizar para garantir o cumprimento das cotas de cada empresa, além de aumentar significativamente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, é possível e recomendado o trabalho conjunto com organizações não-governamentais ou com as governamentais, pois possuem conhecimento profundo acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização.

2.3.1 Análise de Institutos Legais

Embora pareça ser um assunto recente, Oliveira (2015) relata que as normas legais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social estão em vigor desde 1989, com a publicação da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989.

Na verdade, a própria CF/88 já previa, conforme mencionado abaixo, as garantias dos seguintes direitos aos portadores de deficiência, conforme explica o trecho a seguir:

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência - art. 7º, XXXI; a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão - art. 37, VIII; a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária por meio da assistência social - art. 203, IV; 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 - art. 203, V; 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 - art. 227, § 1º, II; Construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência - art. 227, § 2º (MORAES, 2016, P.56).

Conforme Oliveira (2015) existe uma penalidade que pode ser imposta sobre as empresas que não cumprirem com a legislação que podem chegar ao valor de R\$

214.301,53, que será imposta pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, que tem como função de fiscalizar as relações entre empregados e empregadores.

Mas vale destacar ainda, que conforme Ramos (2013) que nem sempre a obrigação não cumprida está ligada a uma multa, pois existe a possibilidade de que a empresa apresente uma documentação que demonstres que as devidas providencias para que o sistema de cota seja adotado, mas que mesmo assim ainda não conseguiram encontrar dentro do mercado de trabalho candidatos sejam suficientes para o preenchimento de vaga disponibilizada.

Deste modo Oliveira (2015) relata que o MPT, ao encontrar algum tipo de irregularidade abre-se um TAC – termo de ajuste e conduta, proporcionando a empresa um prazo para o cumprimento daquilo que é estabelecido em lei, quando a empresa não consegue cumprir aquilo que foi pré-estabelecido, o MPT, propõe ações civis públicas, para que assim consiga assegurar os direitos trabalhistas.

O mesmo autor citado anteriormente relata que a empresa pode tomar medidas para que as cotas sejam cumpridas como por exemplo anuncio em associações e escolas voltadas para o público deficiente, além de fazer citações em jornais e buscar outros tipos de parcerias, como no caso da cidade de Anápolis, com a instituição APAE.

Ribeiro (2015) diz que as empresas que aderem ao programa de inclusão devem ter algumas metas bem delineadas para alcançar com sucesso seus objetivos, tais como o firme comprometimento de todos os envolvidos no processo, partindo o exemplo de manifestação de combate aos preconceitos da própria direção da empresa, postura que ganhará adeptos entre os funcionários.

O mesmo autor relata que se faz necessário que dentro da empresa sejam feitas conscientizações para aceitação das pessoas com deficiência e assim não venham ocorrer a descriminalização e nem que o preconceito façam do ambiente algo desagradável, o que faz com que o objetivo do Ministério Público de inclusão não sejam atingido, proporcionando assim um ambiente de cooperação, deve ainda a empresa promover no ambiente acessibilidade aos portadores de deficiências

dentro do ambiente do trabalho, além de um bom treinamento e orientação para o desempenho das atividades, mantendo um diálogo aberto e coeso.

Conforme Soares (2006) dentro do mercado de trabalho hoje é possível evidenciar empresas especializadas para selecionar a empregados e direcioná-los as empresas, que venham atingir as necessidades estabelecidas, e assim é uma forma da empresa contratante venha cumprir as metas estabelecidas em lei.

Esta nova postura empresarial perante a sociedade reflete um comprometimento social importante e valioso. A integração de pessoas portadoras de necessidades especiais ao dia a dia de uma empresa não deve trazer inseguranças e o bom senso deverá nortear as medidas a serem adotadas para a concretização das mudanças, que certamente virão de forma muito positiva.

2.3.2 Direitos e deveres

Conforme Soares (2006) para uma melhor compreensão dos direitos e deveres de um portados de necessidades especiais é importante ainda, destacar a sua conceptualização, que são previstas dentro da legislação brasileira, que de forma bem sucinta coloca que o deficiente físico como uma pessoa que apresenta alguma anormalidade em relação a estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que promova algum tipo de incapacidade que diferencia dos outros seres humanos, sendo assim as principais deficiência são: física, mental, auditiva, visual, múltipla.

Salienta Dantas (2006) que a exclusão de um portador de deficiência tem influência dentro do processo histórico da humanidade, deste modo é tão importante a criação de leis que façam garantir direitos e que tenham a finalidade de promover a igualdade formal e que deve atingir uma igualdade material.

Nesse propósito, foram criadas a leis trabalhistas que visão a inclusão de deficiente como por exemplo o direito das cotas, que fazem com que os aspectos de exclusão social possam ser excluídos, sendo de suma importância para que a igualdade da sociedade brasileira seja alcançada.

Conforme Dantas (2006) dentro da Revolução Francesa de 1789, veio para consolidar um conceito de cidadania, aonde a exclusão não ocorresse dentro das classes dos menos favorecidos, mas vale destacar que somente após a segunda Guerra Mundial, se consolidou o conceito de cidadania que visou realmente solucionar os problemas sociais dentro das suas peculiaridades, sendo assim o Ministério Público do Trabalho um dos primeiros consolidadores dos direitos das minorias.

Deste modo Oliveira (2015) coloca que uma pessoa com deficiência tem o direito de ir e vir trabalhar e estudar como forma de inclusão. Sendo garantido no Art.3º da Constituição Federal como uma política pública de inserção social, como uma compensação e eficaz. Em conformidade a isso o Ministério do Trabalho expõe o seguinte ponto que deve ser ressaltado para melhor compreensão:

A obrigação, no entanto, não se esgota nas ações do Estado. Todos são 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 (BRASIL, 2007, S/P).

Ramos (2013) coloca que a reserva de cargos para pessoas com deficiência aparece em vários dispositivos legais, tais como Constituição Federal de 1988, Lei nº 7.853/1989, Lei nº 8.213/1991 da Previdência Social (Lei de Cotas) e disciplinada pelo Decreto nº 3.298/1999, e, em complementação quanto aos procedimentos sobre a fiscalização do trabalho, a Instrução Normativa nº 20/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego.

3. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Por fim, é importante que seja feita a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem caráter social, além de oportunizar a esse público de um convívio social, por fim insta salientar ainda que a inclusão é algo garantido e disseminado na doutrina e na legislação.

3.1. Formas de Inclusão Social

Segundo Oliveira (2015) coloca uma contratação de uma pessoa portadora de deficiência física deve ser dada como qualquer outra contratação de funcionário, pois o mesmo deve cumprir com profissionalismo e assiduidade, assim como os tributos como qualquer empregado. Deve ainda esse deficiente receber treinamento específico para o desempenho daquilo que lhe vai ser designado, como uma forma de profissionalização.

Destaca-se conforme Ribeiro (2015) que a fresco houve alteração legal (Lei nº11.180/05 - Cria o projeto Escola de Fábrica e altera os artigos nº 428 e o nº 433 da Lei 10.097, aumentando o limite de idade máxima do aprendiz de 18 para 24 anos) que formalizou a contratação de deficiente dentro de um processo de aprendizagem, não tendo critério de idade ou de tipo de eficiência, o que facilita que a empresa firme parcerias entre as instituições de ensino e as empresas que disponibilizam como são mencionadas na Lei nº 10.097/00 de Atualização e Consolidação das Leis trabalhistas.

Pastore (2012) coloca que faz necessário que seja feita uma seleção por parte da empresa, com profissionais qualificados para identificar as deficiências e assim conseguir contratar pessoas com deficiências que consigam realizar as atividades desenvolvidas no ambiente da empresa contratante, para que assim realmente exista uma inserção do deficiente no mercado de trabalho, mas é necessário que isso não venha caracterizar uma fraude dentro das leis de Cotas que podem ocorrer, quando a uma igualdade entre as deficiências dos empregados, ou ainda que não consigam competir dentro do ambiente de trabalho com os demais empregados contratados conforme recomendações do art.36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT.

3.2. Possibilidades de atividades laborais

A princípio é de relevante destacar que um deficiente, acaba por desenvolver habilidades que venham suprir as suas necessidades que decorrem pelo fato de possuir algum tipo de deficiência, como uma forma de compensação, mas isso não deve ser levado em consideração quando há uma contratação de deficientes para a inserção no mercado de trabalho como dispõe no art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.

Oliveira (2015) coloca que independente da deficiência a pessoa é capaz, sendo assim pode ocupar o mesmo ambiente e a mesma atividade que uma pessoa que não é portadora de nenhum tipo de deficiência. Deste modo, faz se necessário que a empresa promova um acompanhamento comportamental, interativos e das atividades realizadas nas dependências do trabalho, com o objetivo de promover uma melhor inserção dentro do ambiente e ainda uma integração social.

Ribeiro (2015) expões que as adaptações são colocadas pelas chefias da empresa, e em alguns momentos pode ser sugerida pelo próprio deficiente, relatando as dificuldades e a empresa deve imediatamente acatá-las para então melhorar a rotina do ambiente do trabalho, tornando-se um indivíduo mais produtivo (RIBEIRO, 2015, P.556)

Conforme Instrução Normativa nº 20/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho/TEM, as barreiras que são encontradas dentro do ambiente de trabalho devem ser superadas em forma conjunta do trabalhador com o empregado, fazendo com que haja uma compreensão entre as partes e assim as capacidades do portador de deficiência sejam superadas, esse tipo de suporte também é previsto de forma normativa.

Como exemplos de apoios especiais têm-se: as tecnologias de acesso ao computador e à Internet para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagens em vibracall em telefones para deficientes auditivos, banheiros adaptados para cadeirantes, corrimão nas paredes para facilitar a locomoção de deficientes visuais, etc (MATOS; DOMINGOS, 2016, P.23).

3.3. Análise Jurisprudencial

Para inserção ao trabalho de uma pessoa com deficiência física, são necessários exames que para a comprovação dessas necessidades especiais, que tem o direito legal garantido nas vagas de trabalhos oferecidas pelo trabalhador, conforme prevê o artigo 93 da Lei nº. 8.213/91.

Ação Civil Pública. Comprovado que o empregador descumpriu a quota de mercado de trabalho destinada aos trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados, prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91, caracterizando o ato ilícito da empresa, é devida a multa imposta pela sentença de primeiro grau, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e a reparação pelo dano à coletividade destes trabalhadores, por ter sido vedada a reserva de mercado a que têm direito.(GONÇALVES, 2015, S/P).

As ações afirmativas, são colocadas por meio de um sistema de vagas, que tem por finalidade promover a igualdade e o equilíbrio social, que vai além da inserção do mercado do trabalho, mas também a socialização com o esporte, saúde, convívio social, em fim atingindo a integração social e o respeito pelas diferenças.

RESERVA DO MERCADO DE TRABALHO DOS DEFICIENTES. No caso dos entes da ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA, a reserva de mercado (art. 93 da Lei n.º 8.213 /91) é satisfeita com a separação de vagas para preenchimento por deficientes nos concursos públicos realizados, ainda que não haja efetiva contratação. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO DEFICIENTE. O art. 93, parágrafo 3.º, da Lei n.º 8.213 /91 cria condições para o exercício do direito protestativo do empregador, como forma de fazer valer a reserva de mercado estipulada no "caput", ou seja, não há propriamente um impedimento para demitir, mas a necessidade de se observar as condições definidas em lei para que o ato de dispensa seja válido. Assim, se não pode haver a demissão de um empregado deficiente sem que outro seja contratado e se o ente da ADMINISTRAÇÃO só pode contratar por concurso público, só pode dispensar se nomear outro candidato nestas condições aprovado em certame ainda em validade ou mediante a realização de novo concurso, ainda que não haja deficientes em condições formais de assumir a função. Sem essa providência, restaria maculada a norma garantidora da reserva de mercado. REINTEGRAÇÃO. Inválido o ato de dispensa, é como se ele nunca tivesse existido, devendo as partes retornar ao "status quo ante", o que só é possível com a reintegração do empregado irregularmente demitido.

Encontrado em: Número: 20090374139 9ª TURMA 05/06/2009 -
5/6/2009 DEFICIENTE FÍSICO, Geral RECORRENTE.
(GONÇALVES, 2015, S/P).

Quanto aos beneficiários do sistema de cotas implementado por meio do artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, ratificado pelo artigo 36 do Decreto nº. 3.298/99, verifica-se que estão incluídos no âmbito de proteção todas as pessoas com deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados.

Dentro dessa lei existe a previsão que a empresa contratante qualquer pessoa com deficiência física, independentemente de sua debilidade, desde que exerça com destreza aquilo que será solicitado.

Sendo assim independente da formação profissional que a pessoa com deficiência venha apresentar poderá ser contratada, mas caso os deficientes que estão em processo de formação a empresa deve garantir que o trabalhador dê continuidade nos estudos, independente da forma de grau de escolaridade, graduação ou especialização.

Vários são os tipos de discriminação sofridos pelas pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho, desde o mais grosseiro e infundado, como, por exemplo, o caso ocorrido no Processo AIRR - 3844-08.2010.5.10.0000, no Tribunal Superior do Trabalho, 6º Turma, onde é narrado na inicial o seguinte caso:

Noticiou a inicial que a reclamante, 'portadora de necessidades especiais' - pois teve o antebraço esquerdo amputado - estava trabalhando normalmente, quando foi surpreendida com os gritos do Sr. Asuélio, que, de forma descontrolada e com dedo em riste em direção ao rosto da reclamante, disse em voz elevada que não era obrigado a trabalhar com deficiente e que iria ao setor de recursos humanos da empresa para dizer que não queria trabalhar com 'aleijados (GONÇALVES, 2015, S/P).

Esse comentário deve ser considerado por tal conduta é praticada, vejamos o seguinte julgado, que reafirma o fato. É desprezioso o comentário, mas é relevante mencionar, pois na prática é comum tal atitude das pessoas. Nesse contexto, vejamos o seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO Nº 0110900-82.2008.5.05.0009 RECORD
RECORRENTE (S):ERIC FRANCO NUNES TAVARES RECORRIDO

(S): C E A MODAS LTDA. RELATOR (A): DESEMBARGADOR (A) MARIA ADNA AGUIAR VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. DISCRIMINAÇÃO POR SER DEFICIENTE FÍSICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARÁTER PEDAGÓGICO. A discriminação ao deficiente físico no emprego é preconceito que fere o princípio de igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal e que deve ser erradicada, eliminada, combatida, ficando sempre garantido ao trabalhador o pleno exercício da cidadania. Esta discriminação gera dano moral, que deve ser indenizado, e cujo montante deve buscar mais que a reparação imediata do ofendido, através de seu caráter educativo, coibir a repetição de práticas discriminatórias e violadoras da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (GONÇALVES, 2015, S/P).

Mas, Soares (2006) coloca que acima de tudo, não se pode deixar de citar a força de vontade e a alegria de viver de cada uma dessas pessoas, que, mesmo com tantos obstáculos e contratemplos, estão sendo incluídas mais na sociedade, provando a todos que não se deve desistir de nada.

Mesmo com as dificuldades, Pastore (2012) coloca que a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006, deste modo o mercado de trabalho hoje em dia não busca somente a inserção do deficiente em um trabalho, mas também busca especializa-lo para desenvolver determinadas atividades específicas, e assim prestando um serviço de qualidade a empresa.

Interessante trazer informações positivas sobre um programa dentre vários que o SENAC desenvolve:

Desde 2002, a Instituição desenvolve um programa nacional voltado para a inclusão de pessoas com deficiência, por meio da educação profissional. Com isso, promove a reinserção desses brasileiros no mercado de trabalho e, conseqüentemente, uma melhoria na qualidade de vida de todas elas. Anteriormente chamado de Deficiência & Competência, o programa, estratégico para a Instituição, ganhou, em 2010, novo nome: Programa Senac de Acessibilidade (PSA). Assim, o Senac amplia o seu trabalho e aprimora sua programação para atender uma grande parcela da população brasileira. Segundo dados do Censo de 2000, existem no Brasil cerca de 24,5 milhões de pessoas com deficiência. Além disso, de acordo com a legislação federal, empresas com mais de 100 funcionários têm de destinar 2% de suas vagas a pessoas com deficiência ou reabilitadas; sendo 3% para quem emprega até 500 trabalhadores e 5% a empresas com mais de mil funcionários. Assim, o Senac tem investido na preparação de profissionais capazes e competentes para atender à exigência legal. No Senac, as deficiências não são barreiras. Esse público é atendido na programação regular, a fim de incentivar a

integração. Somente quando solicitado por alguma organização parceira, turmas especiais são abertas (SENAC, 2012, S/P).

Ainda nesse sentido Ceavi (2002) coloca que uma associação civil sem fins lucrativos focada no atendimento e na garantia dos direitos de pessoas com deficiência intelectual.

Pastore (2012) coloca que atualmente, atende cerca de 250 pessoas e com a oferta do curso Incluir é legal tem a intenção de ampliar o leque de serviços oferecem e almeja a criação de um centro de capacitação ao mercado de trabalho, focado à pessoa com deficiência, tendo empresas parceiras que contratam essa mão de obra para desenvolver algumas atividades e funções dentro da empresa por meio das cotas, promovendo assim uma inclusão de forma concreta.

Por fim, é pertinente comentar que o Brasil, fez recentemente em 30/05/2012 o relatório sobre cumprimento das disposições da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Denominado como o 1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2008/ 2010.

Cabe mencionar através dos dados desse relatório, em qual segmento de trabalho ocorre à inserção da pessoa com deficiência:

O levantamento das garantias relativas às pessoas com deficiência foi realizado junto aos acordos e convenções coletivas de trabalho de 204 categorias profissionais que compõem o painel do SACC DIEESE. Foram analisados os documentos firmados no ano de 2005 e, na falta destes, em 2004. Do total das unidades de negociação observadas, verificou-se que 72 (setenta e dois) – ou seja, 35% do universo pesquisado - dispõem sobre esta questão, sendo que 20 (vinte) asseguram mais de uma cláusula relativa aos deficientes no mesmo contrato. A indústria é o setor que apresenta o maior percentual de negociações sobre o tema: quase a metade delas (43%) assegura garantias relacionadas às pessoas com deficiência. Destacam-se, aqui, as negociações dos trabalhadores em indústrias urbanas, das quais 14 (catorze) – de um total de 20 (vinte) - dispõem sobre a questão. No setor de serviços, aproximadamente 33% do total das negociações observadas convencionam cláusulas desse tipo. Chamam a atenção os contratos coletivos do ramo de processamento de dados, onde seis das sete unidades de negociação observadas às registram. No comércio, três das 19 (dezenove) negociações observadas incluem dispositivos sobre a questão. No setor rural, das

nove unidades presentes no SACC-DIEESE, apenas uma prevê garantias a pessoas com deficiência (SENAC, 2012, S/P).

São relevantes esses dados, pois demonstram que a conscientização do mercado embora vagarosa e modesta a convenção obtém resultados.

3.4. Efetividade do Instituto

Inicialmente devemos salientar os dados coletados pela Organização Mundial da Saúde que identificou que “existem aproximadamente 610 milhões de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. Avalia-se que 80 % deste público viva nos países em desenvolvimento” (BRASIL, 2015, S/P)..

Sendo assim, Cievi (2002) conta que foram criadas ao longo tempo legislação para que os direitos e garantias dos deficientes fossem garantidos, inclusive oportunizando-os a ocuparem vagas, tendo uma previsão legal até mesmo do quantitativo de deficientes que uma empresa deve contratar.

Pastore (2012) conta que é possível ainda evidenciar no Decreto n. 3.298/99, que a empresa que contrata um trabalhador com deficiência física que esteja inserido em um ambiente de estudo deve motivá-lo e garantir que venha concluir os estudos, ganhando uma capacidade maior de profissionalismo, podendo inclusive crescer dentro da empresa.

O portador de deficiência deve ser tratado como qualquer outro funcionário da empresa, inclusive deve receber remuneração equivalentes, caso a sua função venha ser exercida por outros funcionários, a empresa pode ainda fazer a distribuição dentro de vários setores da empresa ou ainda colocarem em apenas um ambiente para que sejam desenvolvidas suas atividades.

Destaca-se ainda que na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 37, traz as regras sobre as atividades e entidades públicas que devem também contratar para o quadro de funcionários públicos, os portadores de deficiência.

Assis e Pozzoli (2005) coloca que dentro da Lei n. 7.853/89, em seu artigo 2º, parágrafo único, trás uma concordância do que já abordado dentro da constituição, prevendo até reserva de vagas em concursos que serão realizados dentro das vagas oferecidas, oportunizando assim os deficientes a se inserirem na carreira pública (ASSIS, POZZOLI, 2005, P.147).

Deve-se destacar que o empregador pode demitir a qualquer momento um funcionário portador de deficiência, mas essa demissão só poderá ocorrer quando esse deficiente for ser substituído por outro, para que assim atinja um percentual mínimo que é estabelecido por lei, devendo o poder público e privado oferecer condições de trabalho, para que aquele ambiente seja promissor e tenha qualidade para o trabalhador desenvolver suas atividades.

Deste modo, Ceavi (2002) conta que a deficiente não é visto mais como uma peso morto ou algo inútil diante de uma sociedade, com a conquista de direitos ao longo do tempo é possível evidenciar que o deficiente tem um papel a ser ocupado, e que nunca poderá ser ocupado por uma pessoa que não tenha necessidades especiais, isso promove uma política pública de inclusão social, fazendo com que a sociedade seja mais harmoniosa, sabendo respeitar as diferença, trazendo a compreensão de deficiência não é e nunca foi sinônimo de incapacidade.

Apesar da legislação a exclusão e preconceito em relação às pessoas com deficiência é algo que aparece fortemente no Brasil, levando isto em consideração a Secretaria de Inspeção do Trabalho em seu manual afirma que a exclusão imposta aos portadores de deficiência deve ser controlada através de políticas afirmativas e conscientização da população.

Assis e Pozzoli (2005) conta que a criação das leis que protegem o portador de deficiência física é uma forma de fazer com que as minorias sejam respeitadas, para que assim adquirisse uma igualdade formal e material, fazendo valer o princípio da cidade e do respeito ao próximo, e dentro do âmbito do trabalho, basta que as empresas passem a abraçar a causa e entender a necessidade de contratar uma pessoa com deficiência, não seja apenas um mero cumprimento da lei, mais sim uma forma de contribuição social.

Deste modo, Resi (2006) coloca que por meio de uma pesquisa da atuação das empresas em relação da elaboração e execução de projetos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência física, já pode ser considerado uma evolução quando se trata em que as minorias atinjam a igualdade, pois a empresa exerce uma responsabilidade social que pode até contribuir financeiramente a mesma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema de cotas é um grande avanço, mas conforme os direitos constitucionais da pessoa humana se são todos iguais perante a lei, para que então sistemas de cotas, justamente para forçar a sociedade a respeitar um direito que já é de direito do cidadão.

Portanto, não são as pessoas com deficiência que são diferentes e sim, o espaço e as condições impostas pelo sistema é que são desiguais em quando se trata de igualdade de direitos, da dignidade da pessoa humana.

Contudo, é imprescindível a presença do trabalho do profissional de serviço social nas empresas privadas, para estar intervendo nos direitos do empregado e empregador.

A pesquisa trouxe um novo olhar na perspectiva da luta que se tem a pessoa com deficiência de estar inserida no mercado de trabalho, para que estas esteja inseridas, elas passaram por vários desafios, diria até mesmo, a superação das barreiras ao enfrenta as grandes empresas capitalistas e a falta de respeito da sociedade civil organizada.

Falta muito para que as pessoas com deficiência tenham plena inserção no mundo profissional. Autoridades trabalhistas esperam que supervisão mais severa com relação à lei de cotas, nova norma que obriga empresas terceirizadas a cumprirem a legislação e fiscalização da acessibilidade nos ambientes corporativos virem o jogo.

Portanto as Leis vieram para promover a garantia de direitos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direitos garantidos pela a constituição federal de 1988, não havendo nenhum tipo de preconceito, discriminação, de segregar as pessoas com deficiência dentro da sociedade, essa forma de penalidade administrativa às empresas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego é uma forma de estar garantindo as pessoas com deficiência ao seu direito de estar empregado(a), de estar trabalhando para prover a sua subsistência.

Contudo a garantia de direitos nas leis, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade. Em relação às empresas de privadas, publicas deverá atender o que determina as leis e estatuto da pessoa com deficiência que estas proverão dos mesmos rendimentos (salários) que qualquer pessoa sem deficiência venha receber por trabalho prestado a estas empresas, não havendo nenhum tipo de discriminação.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI. **Pessoa Portadora de Deficiência. Direitos e Garantias**. 2ª Edição. Editora Damásio de Jesus: 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 514.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 8. ed., 2012, p.452.
- BEZERRA, Christiane Singh. **Considerações sobre o contrato de aprendizagem à luz do princípio da primazia da realidade**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 122, mar 2014..
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL. Lei 8.069 de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente**. 1990
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 jul. 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000. **Dispõe sobre a Aprendizagem**. 2000.
- BRASIL. Lei 11.180 de 23 de Setembro de 2005. **Altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. 2005
- BRASIL. Lei 12.470, de 31 de Agosto de 2011. **Dispõe sobre a Assistência Social**. 2011
- BRASIL. Lei 11.788, de 25 de Setembro de 2008. **Dispõe sobre o Estágio de Estudantes**. 2008
- DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. atual. São Paulo: LTR, 2001, p. 55.
- GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 404.
- GRUNSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito Processual do Trabalho. Efetividade, acesso à justiça, procedimento oral**. São Paulo: LTr, 1998.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª.ed., São Paulo: Atlas, 2013.

MINHARRO. Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28ª ed.atual. São Paulo: LTR, 2002.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Lourival José de; AMORESE, Fernanda Munhon. **Contrato de aprendizagem: uma alternativa para o ingresso no mercado de trabalho**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 121, fev 2014.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr , 2000.

REIS, Gianne. **A inclusão de minorias pela valorização de diversidade**. In: **Workshop Empresa, Empresários E Sociedade**. PUCRS, , Porto Alegre: 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22 ed. atual por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. v.2. São Paulo: LTr, 2005. p. 1008.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª ed. atual. São Paulo: LTR, 2002, p.08