

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI  
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**PRISCILA CRISTINA BRASIL LEMOS**

**PCD NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: O cenário atual de mercado  
despreparado para a efetiva inclusão.**

Campina Grande - PB

2021

**PRISCILA CRISTINA BRASIL LEMOS**

**PCD NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: O cenário atual de mercado  
despreparado para a efetiva inclusão.**

Trabalho Monográfico apresentado à  
Coordenação do Curso de Administração  
da Faculdade Reinaldo Ramos – FARR,  
como requisito parcial para a obtenção do  
grau de Bacharel em Administração pela  
referida Instituição.

Orientador: Prof. Dra. Juaceli Araújo de  
Lima

Campina Grande – PB

2021

**PRISCILA CRISTINA BRASIL LEMOS**

**PCD NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL:** O cenário atual de mercado despreparado para a efetiva inclusão.

Aprovada em: \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof.(a)**

---

**Prof.(a)**

---

**Prof.(a)**

Dedico este trabalho à todas as Pessoas com Deficiência, que buscam reconhecimento e igualdade, mas uma igualdade genuína, a que eles merecem para lutar por seus sonhos e seguir suas carreiras com muita honra e orgulho. À todos vocês, o meu respeito, empatia e contribuição pela causa.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço em primeiro lugar ao meu Senhor Jesus, por ter me dado a oportunidade de chegar até a conclusão do curso, com sabedoria. Sem Ele, jamais chegaria a esta etapa na minha vida.

Uma pessoa extremamente importante, e que me ensinou e hoje sou esta pessoa que busco realizar meus sonhos e grande parte dele a vitória é mais dela do que minha é a minha mãe, Bernadete. O sentimento é gratidão, por ter ao meu lado uma mulher guerreira e batalhadora e que sempre me ensinou que o caminho a seguir deve ser sempre o correto. Essa conquista mãe, é nossa.

Ícaro e Isaac, meus filhos, eles, são o combustível para não desistir em meio as turbulências. Enxergo neles a persistência de não desistir e buscar sempre uma evolução, como ser humano, pessoal, profissional e acadêmico.

Meu esposo, Joab. Ele acredita em todos os meus sonhos, mergulha em águas profundas e nos meus sonhos mais distantes de ser alcançados, sem temer ou duvidar do que sou capaz.

Sei que essa é uma conclusão de muitas conquistas que virão e Jesus e todos citados, acreditarão nos meus sonhos e irão me apoiar no que for necessário. A palavra que define todo esse apoio, o alicerce, a dedicação, transparência e afeto é AMOR.

“Inclusão é o processo de trazer para o nosso mundo pessoas que, de alguma maneira, foram retiradas dele.”

Nara Juscely Minervino de Carvalho Marcelino

## RESUMO

Este trabalho vem tratar acerca da situação da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho no Brasil, analisando as leis e direitos destes e a realidade que eles encontram ao serem inseridos. Trata-se de uma primeira visão sobre a real situação desta classe e da falta de preparo do mercado para receber estes que precisam e merecem ser tratados de forma justa para assim conseguirem a igualdade. O objetivo deste é relacionar os direitos com o quadro atual oferecido e a garantia de que estes direitos estão sendo respeitados, buscando apresentar possíveis soluções para tal problemática. Trata-se de uma temática com relevância social, pois trata-se de cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência em nosso País, de acordo com o censo 2020, e relevância acadêmica, sendo este trabalho um material para futuras consultas e de apoio para estudos mais aprofundados sobre o tema. Esta pesquisa é Qualitativa Bibliográfica Exploratória, pois através de uma análise da legislação, artigos sobre o tema e de obras, procurou-se deduzir o apanhado para então elaborar a presente pesquisa com linguagem clara de fácil compreensão.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência – Direitos – Mercado de Trabalho – Igualdade de Oportunidade.

## ABSTRACT

This paper discusses the situation of people with disabilities in the labor market in Brazil, analyzing the laws and rights of these and the reality they encounter when they are inserted. It is a first view of the real situation of this class and the lack of preparation of the market to receive those who need and deserve to be treated fairly in order to achieve equality. The objective of this is to relate the rights with the current framework offered and the guarantee that these rights are being respected, seeking to present possible solutions to this problem. It is a theme with social relevance, because it is about 45 million people with disabilities in our country, according to the 2020 sense, and academic relevance, and this work is a material for future consultations and support for further studies on the subject. This research is exploratory bibliographic qualitative, because through an analysis of the legislation, articles on the subject and works, we tried to deduce the catch and then elaborate the present research with clear language of easy understanding.

**Keywords:** People with Disabilities - Rights - Labour Market - Equal Opportunity.

## ABREVIATURAS E SIGLAS

PCD	–	Pessoas com Deficiência
AVAPE	–	Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência
PPD	-	Pessoas Portadora De Deficiência
AIPD	-	Ano Internacional Da Pessoa Deficiente
ONU	–	Organizações Das Nações Unidas
CDPD-		Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência
MPT	-	Ministério Público Do Trabalho
RAIS	-	Relação Anual De Informações Sociais
IBGE	–	Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística
INSS	-	Instituto Nacional Do Seguro Social
BPC	-	Benefício De Prestação Continuada
PNE	-	Pessoas com Necessidades Especiais

## TABELAS

Tabela 1 – Deficientes empregados no Brasil por tipo de deficiência

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1 DA INVALIDEZ A CIDADANIA: PERCURSO HISTÓRICO SOBRE AS FORMAS DE COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA</b>	
1.1 OS SENTIDOS DA DEFICIÊNCIA .....	15
1.2 PERCURSO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	16
<b>1.2.1 Na sociedade Grego-Romana</b> .....	18
<b>1.2.2 Sociedade Indígena</b> .....	20
<b>1.2.3 Entre os Escravos</b> .....	20
<b>1.2.4 Idade Média</b> .....	21
<b>1.2.5 Idade Moderna</b> .....	23
1.3 OS MOVIMENTOS SOCIAIS NA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PARA A PCD	24
1.4 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DE NORMATIVAS PARA DEFICIENTE NO BRASIL	27
 <b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO</b>	
2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO .....	29
<b>2.1.1 No Serviço Público</b> .....	29
<b>2.1.2 No Serviço Privado</b> .....	31
2.2 NORMATIVAS GARANTISTAS DO DIREITO .....	34
<b>2.2.1 Princípios Base dos Direitos da Pessoa</b> .....	34
2.2.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana .....	35
2.2.1.2 Princípio da Igualdade .....	36
2.2.1.3 Princípio da Cidadania .....	37
2.2.1.4 Princípio da Não discriminação .....	38
<b>2.2.2 O código Civil de 1916 e de 2002: Considerações acerca da incapacidade</b> .....	38
<b>2.2.3 A Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência</b> .....	41
<b>2.2.4 Estatuto da Pessoa com deficiência e a Lei de cotas</b> .....	42

2.3 DADOS DA INCLUSÃO NO BRASIL .....	45
2.4 O CONTEXTO ATUAL DA PCD EM CAMPINA GRANDE – PB .....	47

### **CAPÍTULO III**

<b>3 A FALTA DE PREPARO DO MERCADO PARA COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>48</b>
3.2 AÇÕES NA GESTÃO DE RH DAS EMPRESAS .....	48
3.4 AÇÕES QUE POSSIBILITAM A INCLUSÃO .....	50
<b>3.4.1 Acessibilidade</b> .....	50
<b>3.4.2 As Profissões do Futuro e a PCD</b> .....	53
<b>3.4.3 Exemplos de Empresas Inclusivas</b> .....	56
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>59</b>

### **REFERÊNCIAS**

## INTRODUÇÃO

Um dos temas de direitos humanos voltados para a pessoa com deficiência parte do princípio que todo ser humano tem direito de dispor das condições necessárias para o desenvolvimento de suas habilidades, alcançando suas aspirações livres de qualquer tipo de discriminação.

De acordo com Diniz (2009), reconhecia-se a deficiência como uma experiência que levava à pressão sofrida pelas pessoas com impedimentos. Esse pensamento foi mudando com o passar do tempo, quando se criou um novo conceito com o intuito da valorização humana, independentemente da sua condição física ou espiritual, o que desfavorece a ideia de deficiência como impedimento.

É fato que ainda existe o preconceito na sociedade pois não é um fenômeno recente. Historicamente, essa população recebeu diversos tipos de tratamentos, como a existência de provas que em alguns povos eram oprimidos, abandonados, exterminados e outros até mesmo segregados do convívio social. Recentemente, essas pessoas passaram a ser aceitas como sujeitos de direitos.

No que se refere aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência e acidentadas são amparadas pela Constituição Brasileira – Lei 8213/91.

Amparadas na reserva de cargos e tendo a proibição de qualquer discriminação à remuneração e critério de admissão a seus favores. A mesma lei regulamenta porcentual nos postos de trabalho de acordo com o número de empregados das empresas. O direito ao trabalho do deficiente também é assegurado pelo decreto 3298/99.

Nos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo demográfico de 2010, 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. 25.800.681 (26,5%) são mulheres e 19.805.367 (21,2%) são homens. 38.473.702 pessoas vivem em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais. Esses dados dão subsídios para a necessidade de artigos que discutam questões que envolvam a deficiência em todos os âmbitos. Porém, a partir da possibilidade de ter acesso a essa população por meio de um trabalho em uma instituição, na qual busca inserir a Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho e esbarrando nos desafios para essa inserção, surge uma grande indagação que nos faz refletir e pesquisar sobre o tema.

Quando pensamos em oportunidades para todos, observamos que na prática, muitas vezes, a lei se torna tímida. Diante de tantas dificuldades, cria-se a Lei das Cotas na tentativa de garantia de direitos.

A lei nº 8213/91, de 24 de julho de 1991, conhecida como “*LEI DE COTAS*”, tem como uma das várias propostas a inclusão social de deficientes no mercado de trabalho, com grande empenho no sentido de incentivo à inclusão dos deficientes trabalhadores, visando os benefícios do empregado e empregador, pois existem problemas, como a qualificação profissional, infraestruturas e preconceito, entre outros.

Segundo Sasaki (2003), os deficientes têm os mesmos direitos e deveres que as demais pessoas. Com o passar do tempo, receberam siglas diferentes para a sua definição. Inicialmente chamados de PPD (Pessoas Portadora de Deficiência), por solicitação dos próprios deficientes, tiveram sua denominação alterada para PNE (Pessoa com Necessidades Especiais) e, atualmente tem a nomenclatura correta: PCD (Pessoa com Deficiência).

Conforme dados coletados da AVAPE – Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência, a qualificação e a acessibilidade podem ser ferramentas no auxílio à inclusão. A implantação de programas assistenciais e atendimento especializado ao deficiente vêm contribuindo significativamente e de forma produtiva com o uso de pessoas inclusas na sociedade, fomentando a geração de renda e de trabalho, minimizando os dados apresentados na estatística brasileira sobre exclusão social.

Diante do abordado, busca-se através desta, entender os direitos da classe, a fim de compreender as principais dificuldades que os mesmos encontram no Mercado de Trabalho, fazendo uma comparação com o que seria o ideal e com a triste realidade.

O objetivo geral desta pesquisa é relacionar os direitos adquiridos pelas Pessoas com Deficiência e a realidade que eles enfrentam no mercado de trabalho. Para alcançar estes objetivos, é necessário, listar os direitos que a classe possui, entender quais os principais desafios da classe no mercado de trabalho e analisar alternativas que podem ser trabalhadas para garantir que a classe tenha os seus direitos garantidos e com isso atuarem no mercado de trabalho de forma mais justa.

No primeiro capítulo tem-se explanado o tratamento da pessoa com deficiência ao longo da história em diversas sociedades, além de tratar da evolução das normas que asseguram seus direitos e os movimentos que aconteceram em prol dos direitos da classe. Seguindo no segundo capítulo, temos a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e tudo o que foi criando para garantir que eles tivessem os mesmos

direitos. Encerrando o trabalho, dá-se o terceiro capítulo, onde busca-se apresentar o cenário atual no país e em nossa cidade, Campina Grande, quando diz respeito ao deficiente inserido em um mercado, destacando as oportunidades e a falta de preparo do mercado.

Deste modo, justifica-se a importância de desenvolver trabalhos direcionados a este assunto, principalmente quando pensamos nas dificuldades da inserção no mercado de trabalho, tanto quanto no aumento de pessoas portadoras de deficiências nesses últimos anos. Além disso, é cada vez mais necessário a inclusão e busca pela igualdade real da sociedade, de forma que se perceba, como o mercado pode ganhar com a devida adequação do ambiente de trabalho da pessoa com deficiência.

Através da pesquisa bibliográfica de vários artigos, livros e leis, retirados de sites universitários confiáveis, com intuito de pensar e repensar as dificuldades enfrentadas pela pessoa com deficiência no que diz respeito à sua inserção e qualificação no mercado de trabalho, esta pesquisa busca a diminuição do preconceito e o favorecimento de um desenvolvimento saudável, bem como da potencialidade de cada indivíduo.

## **CAPÍTULO I**

### **1 PERCURSO HISTÓRICO SOBRE AS FORMAS DE COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA: DA INVALIDEZ À CIDADANIA**

No Brasil, a pessoa deficiente foi incluída, por vários séculos, dentro da categoria mais ampla dos “miseráveis”, talvez o mais pobre entre os pobres.

Tendo em vista essa perspectiva, Figueira (2008) inicia seu percurso com os primeiros “ecos históricos” da formação do Brasil. Através deles, é possível identificar aspectos importantes, como a política de exclusão ou rejeição das pessoas com algum tipo de deficiência praticada pela maioria dos povos indígenas, os maus-tratos e a violência como fatores determinantes da deficiência nos escravos africanos, e como, desde os primeiros momentos da nossa história, consolidou-se a associação entre deficiência e doença.

Para esta pesquisa, acredita-se que uma discussão de natureza histórica é de extrema importância na compreensão da temática em questão na medida em que permite um olhar aprofundado para o dispositivo legal que se coloca aos portadores de deficiência atualmente no país.

Os termos e o tratamento direcionados as pessoas com algum tipo particular de característica física ou mental diverge de acordo com as próprias circunstâncias históricas; de inválidos à portadores de necessidades especiais, essas expressões demonstram os modos de compreensão e endereçamento em relação a essas pessoas.

O intuito deste tópico é demonstrar como a deficiência foi compreendida através da história. Nesse sentido, busca-se entender e delinear as principais características que marcaram a história deste grupo de maneira geral, enfatizando suas lutas sociais até aspectos jurídicos.

Num sentido geral, os estudos que se interessam pelos deficientes apresentam duas tendências; a primeira trata-se de uma abordagem focada na luta pela sobrevivência e aceitação enquanto a segunda endereça a questão a partir da superação de barreiras sociais se impuseram no decorrer do tempo e que desenharam o imaginário popular entorno dessas pessoas.

Para a realização deste trabalho, na falta de um nome mais apropriado, optou-se pelo termo pessoa com deficiência na medida em que os dispositivos jurídicos a serem analisados e discutidos nesse trabalho assim endereçam a questão.

Contudo, é importante salientar que existem inúmeros autores e práticas em campos distintos como as artes, a medicina, a pedagogia e, principalmente, as ciências sociais que questionam a pertinência do uso do termo deficiente, recolocando a questão a partir da sociedade, suas formas de organização e os respectivos impasses que colocam em relação a corpos e capacidades diferenciadas de compreender e agir no mundo.

## 1.1 DEFICIÊNCIA: TIPOS, ORIGENS E CONCEITO GERAL

Ribas (2003) classifica as deficiências em físicas, sensoriais (auditivas e visuais) e mentais. O autor trata ainda de uma diferenciação quanto as origens da deficiência que pode ser: Pré-natal, que são as que ocorre no período de formação do feto durante a gravidez

Sendo as de origem pré-natal, possuem causas congênitas podendo ser transmitida pela mãe através de ingestão de drogas e remédios proibidos, efeitos de raios x. As deficiências de origem perinatal são também conhecidas como deficiências adquiridas.

O Decreto 3.298 de 1999 que regulamenta a lei 8.213 de 1991, dispõe em seu artigo 3º, que deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

O artigo 3º aborda ainda a deficiência permanente como sendo aquela que ocorreu ou se estabilizou por tempo suficiente para impossibilitar recuperação ou qualquer probabilidade de que eu quadro se altere mesmo com novos tratamentos.

Outros pontos importantes para ser avaliado quando tratamos de deficiência é a capacidade e redução da capacidade de integração social em que a pessoa necessita de aparelhos e equipamentos e adaptações para garantir seu bem estar, aprendizado, informação e o desempenho de um função ou atividade.

Bottini (2002) diferencia a deficiência em 5 diferentes tipos:

Deficiência física; quando a alteração atende partes do corpo comprometendo a função física. Ausência ou amputação do membro, paralisia cerebral e deformidade congênita ou adquirida do membro excluído, de ordem estética o que não comprometem a função física.

Deficiência auditiva; perda parcial ou total da capacidade auditiva

Deficiência visual; visual igual ou inferior a 20/ 200 no melhor olho. Campo visual menor que 20 pela tabela de snelling.

Deficiência mental; capacidade intelectual significativa menor do que a média, manifestado anteriormente aos 18 anos associadas às limitações relativas a pelo menos 2 áreas de habilidades adaptativas como comunicação, cuidado pessoal, lazer, trabalho, habilidades sociais, saúde e segurança, e habilidades acadêmicas

Deficiência múltipla; concorrência no mesmo devido de pelo menos 2 das deficiências primárias (física – auditivo - visual e menta) com comprometimento do seu desenvolvimento global e da sua capacidade adaptativa. (BOTTINI, 2002, p. 324)

Diante do entendimento do que vem a ser a deficiência, seguimos agora com a história de como estes indivíduos eram vistos pela sociedade e com isso, como sofriam vários tipos de tratamentos que os julgavam como um humano com defeitos, incapaz de ter até mesmo a vida.

## 1.2 PERCURSO HISTÓRICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Crespo (2009), em quase todas as sociedades documentadas historicamente pode-se perceber a incidência de pessoas com algum tipo de deficiência. Em contrapartida, todas elas foram obrigadas a tomar algum posicionamento e responder ao aparecimento de circunstâncias físicas, cognitivas e sensoriais que se distanciavam dos padrões da época.

Por não se enquadrar às estruturas sociais, essas pessoas precisavam de outrem para a realização de atividades básicas como a obtenção de alimento, abrigo, segurança etc., o que determinava diferentes reações políticas para com essas pessoas.

Traçando esse percurso a partir daquilo que está estabelecido quanto a história ocidental, começamos pela identificação das percepções entorno do deficiente na antiguidade greco-romana. No entanto, antes desse percurso, é importante salientar que cada uma dessas sociedades apresentou características muito particulares em relação à questão da deficiência.

Logo, este estudo não busca um aprofundamento pormenorizado da deficiência nessas sociedades, mas identificar circunstâncias históricas que auxiliem no entendimento das mudanças jurídicas, sociais e políticas empreendidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Figueira (2008) conta que as populações indígenas que habitavam o território que viria a ser o Brasil, predominou a prática de exclusão das crianças e abandono dos que adquiriam uma deficiência. Tais costumes, não diferem muito daqueles também observados em outros povos da História Antiga e Medieval, onde a deficiência, principalmente quando ocorria no nascimento de uma criança, não era vista com bons olhos, mas sim entendida como um mau sinal, castigo dos deuses ou de forças superiores.

As credices e superstições associadas às pessoas com deficiência continuaram a se reproduzir ao longo da história brasileira. Assim como os curandeiros indígenas, os “negro-feiticeiros” também relacionavam o nascimento de crianças com deficiência a castigo ou punição. Na verdade, mesmo para doutrinas religiosas contemporâneas, até as deficiências adquiridas são vistas como previamente determinadas por forças divinas ou espirituais.

Longe de ser um mal sobrenatural, a deficiência física ou sensorial nos negros escravos decorreu, inúmeras vezes, dos castigos físicos a que eram submetidos. Figueira (2008) trata que de início, a forma como se dava o tráfico negreiro, em embarcações superlotadas e em condições desumanas, já representava um meio de disseminação de doenças incapacitantes, que deixavam sequelas e não raro provocavam a morte de um número considerável de escravos.

Os colonos portugueses, desde o momento em que chegaram ao território descoberto por Cabral, sofreram com as condições climáticas, como o forte calor, além da enorme quantidade de insetos. Estas características tropicais repercutiram na saúde e bem-estar dos europeus, sendo que “[...] algumas dessas enfermidades de natureza muito grave chegaram a levá-los a aquisição de severas limitações físicas ou sensoriais”. (FIGUEIRA, 2008, p. 55).

Já no século XIX, de acordo com o autor, a questão da deficiência aparece de maneira mais recorrente em função do aumento dos conflitos militares como Canudos, e outras revoltas regionais e a guerra contra o Paraguai. O general Duque de Caxias externou ao Governo Imperial suas preocupações com os soldados que adquiriam deficiência. Foi então inaugurado no Rio de Janeiro, em 29 de julho de 1868, o Asilo dos Inválidos da Pátria, onde seriam recolhidos e tratados os soldados na velhice ou os mutilados de guerra, além de ministrar a educação aos órfãos e filhos de militares.

O fato é que, ao longo de nossa história, assim como ocorreu em outros países, a deficiência foi tratada em ambientes hospitalares e assistenciais. O grau de

desconhecimento sobre as deficiências e suas potencialidades, porém, permaneceu elevado na primeira metade do século XX, o que se percebe pelo número considerável de pessoas com deficiência mental tratadas como doentes mentais.

A falta de exames ou diagnósticos mais precisos resultou numa história de vida trágica para milhares de pessoas nesta condição, internadas em instituições e completamente apartadas do convívio social.

Na década de 40, segundo Figueira (2008), cunhou-se a expressão “crianças excepcionais”, cujo significado se referia a “aquelas que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo em relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais” (FIGUEIRA, 2008, p. 94).

De acordo com Figueira (2008), o senso comum indicava que estas crianças não poderiam estar nas escolas regulares, do que decorre a criação de entidades até hoje conhecidas, como a Sociedade Pestalozzi de São Paulo (1952) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE do Rio de Janeiro (1954).

Essas entidades, até hoje influentes, passaram a pressionar o poder público para que este incluísse na legislação e na dotação de recursos a chamada “educação especial”, o que ocorre, pela primeira vez, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961.

Em 1981, foi declarado pela ONU o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD). De acordo com Figueira (2008):

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente - tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância. (FIGUEIRA, 2008, p. 115)

O ano Internacional cumpriu o seu papel de chamar a atenção da sociedade para a questão da deficiência. Como afirma Figueira (2008), boa ou má, a situação das pessoas com deficiência começou a ser divulgada a partir de 1981.

Inclusive, elas mesmas começaram a tomar consciência de si como cidadãos, passando a se organizar em grupos ou associações”. Vemos a partir daí um avanço da legislação nacional sobre este tema.

### **1.2.1 Na Sociedade Grego-Romana**

Nesse sentido, Gonçalves (2016) conta que na antiguidade greco-romana, os deficientes, ainda crianças, eram descartados a partir de princípios morais. Nessas sociedades onde o corpo forte e potente era estimado em diversas esferas do campo social como, por exemplo, a guerra, a eliminação de pessoas com alguma deficiência era permitida em qualquer etapa de sua existência.

Esse descarte era algo legal tanto para os patrícios, os membros das classes mais abastadas, quanto para os plebeus a partir da justificativa de que a morte era o melhor para a criança e para a sociedade na medida em que sua incapacidade limitaria a atividade enquanto guerreiro.

Os que escapavam da morte eram nessas sociedades direcionados a atividades de entretenimento. Essas pessoas que poderiam ser desde cegas, surdas ou portadoras de alguma deformação física ou cognitiva, ocupavam circos, tavernas e outros ambientes comerciais através de atividades simples e mesmo humilhantes. Raras exceções são direcionadas ao amparo das pessoas com deficiência na antiguidade greco-romana como é o caso de axiomas da filosofia grega que defendem a igualdade mesmo perante as diferenças. Uma mudança dessa realidade acontece apenas com o advento do cristianismo.

Em concomitância a ascensão dessa religião e seus preceitos de amor e caridade percebe-se a criação de hospitais e lugares destinados a pessoas pobres e marginalizadas aos quais abarcavam e davam suporte também deficientes de todos os tipos. Em plena Idade Média, aprovou-se

A diretriz que determinava expressamente aos bispos e outros párcos a responsabilidade de organizar e prestar assistência aos pobres e enfermos das comunidades. Dessa forma, foram criadas instituições de caridade e auxílio em diferentes regiões, como o hospital para pobres e incapazes de Lyon, construído pelo rei franco Childebert (GONÇALVES, 2016, p. 10).

Contudo, se faz necessário certa precaução na abordagem desse movimento cristão evitando assim uma romantização desse acolhimento e a formação de um respectivo olhar crítico para a situação. O hospital comum da Idade Média é totalmente diferenciado das clínicas médicas atuais.

Sabe-se, por exemplo, que esses primeiros hospitais, em tempos de doenças como a peste, isolavam os considerados doentes e deficientes daqueles saudáveis.

Logo, as instituições medievais de saúde eram lugares reservados mais ao amparo e a morte do que uma cura propriamente dita (CRESPO, 2009).

### **1.2.2 Na Sociedade Índigena**

Relatos históricos que atestam condutas, práticas e costumes indígenas que significavam a eliminação sumária de crianças com deficiência ou a exclusão daquelas que viessem a adquirir algum tipo de limitação física ou sensorial.

Entre as populações indígenas que habitavam o território que viria a ser o Brasil, predominou a prática de exclusão das crianças e abandono dos que adquiriam uma deficiência. Tais costumes não diferem muito daqueles também observados em outros povos da História Antiga e Medieval, onde a deficiência, principalmente quando ocorria no nascimento de uma criança, “não era vista com bons olhos”, mas sim entendida como um mau sinal, castigo dos deuses ou de forças superiores.

As crendices e superstições associadas às pessoas com deficiência continuaram a se reproduzir ao longo da história brasileira. Assim como os curandeiros indígenas, os “negro-feiticeiros” também relacionavam o nascimento de crianças com deficiência a castigo ou punição. Na verdade, mesmo para doutrinas religiosas contemporâneas, até as deficiências adquiridas são vistas como previamente determinadas por forças divinas ou espirituais.

### **1.2.3 Nos Negros Escravos**

Longe de ser um mal sobrenatural, a deficiência física ou sensorial nos negros escravos decorreu, inúmeras vezes, dos castigos físicos a que eram submetidos. De início, a forma como se dava o tráfico negreiro, em embarcações superlotadas e em condições desumanas, já representava um meio de disseminação de doenças incapacitantes, que deixavam sequelas e não raro provocavam a morte de um número considerável de escravos.

Os documentos oficiais da época não deixam dúvidas quanto à violência e crueldade dos castigos físicos aplicados tanto nos engenhos de açúcar como nas primeiras fazendas de café. O rei D. João V, por exemplo, em alvará de 03 de março de 1741, define expressamente a amputação de membros como castigo aos negros fugitivos que fossem capturados.

Uma variedade de punições, do açoite à mutilação, era previstas em leis e contavam com a permissão (e muitas vezes anuência) da Igreja Católica. Talvez o número de escravos com deficiência só não tenha sido maior porque tal condição representava prejuízo para o seu proprietário, que não podia mais contar com aquela mão-de-obra.

#### **1.2.4 Na Idade Média**

Como quase tudo na Idade Média se dá em relação a religião, não demorou para que esta oferecesse uma interpretação mística para a deficiência, produzindo e reafirmando todo um discurso preconceituoso e segregativo em relação as pessoas com deficiência.

O estabelecimento do cristianismo trouxe consigo a ideia de que as deficiências eram castigos divinos endereçados aos homens por circunstâncias diversas (SILVA, 1987). Novamente e com raras exceções, o deficiente se encontra encurralado por ideologias e discursos que desconsideram as suas especificidades colocando-a parte na estrutura social.

Estudos recentes têm revelado que nem sempre os deficientes foram descartados de modo que alguns deles conseguiram não só sobreviver dentro dos padrões aceitáveis de uma sociedade como se destacaram dentro dela. Dentre essas raras exceções encontra-se o caso de São Jerônimo que, mesmo cego, conseguiu se tornar um dos maiores professores e doutores do catolicismo.

Logo, afirma Crespo (2009), se é certo que:

Ao longo da história, a deficiência foi percebida como algo sobrenatural e tratada como ameaça e as pessoas deficientes foram excluídas da sociedade, a exemplo do que ocorria com loucos, leprosos, contagiosos e delinquentes em geral... também um sem-número de pessoas com deficiência sobreviveram, mas também se destacaram (CRESPO, 2009, p. 34).

Uma lenta reviravolta só começa a acontecer para as pessoas com deficiência na Europa a partir da ascensão das ideias iluministas de liberdade, humanismo etc. Esse é o tempo em que o continente começa a se imbuir do espírito e das inovações da ciência passando respectivamente a se distanciar do dogmatismo religioso e de suas formas de conceber e agir sobre o mundo. Esse modo de pensar alteraria o cotidiano de todos os

européus, inclusive, daqueles que estavam inseridos em realidades desprovidas de privilégios com é o caso dos enfermos e dos deficientes físicos e mentais.

O desenvolvimento da ciência permitiu uma compreensão moderna das deficiências tendo estas últimas recebido um tratamento técnico-científico. Colocadas como patologias, essa compreensão de certo modo, segundo afirma Crespo (2009), sobreviveu até o presente de modo de modo que a medicina e seus respectivos campos como a ortopedia pensam e colocam em prática um assistencialismo que se reflete atualmente, por exemplo, nas clínicas de reabilitação, preocupadas sempre na restauração de um dado padrão físico, cognitivo e sensorial de modo que na década de 30 do século passado, a reabilitação passa a ser um campo de especialidade.

Com a ciência, as pessoas passaram a merecer uma atenção nos moldes da organização médica baseada na peste. Os centros de reabilitação para pessoas com deficiência – que nasceram nas décadas de 1920 e 1930, tiveram seu auge nas décadas de 1960 e 1970, mas que continuam ativos até hoje – são instituições fortemente baseadas na disciplina, ou seja, calcadas no modelo médico da deficiência e do discurso científico tido como verdade absoluta que desqualifica todas as outras possibilidades de entendimento e todos os outros conhecimentos tidos como não científicos (CRESPO, 2009, p. 39).

Com a Revolução Industrial nasce um interesse pela educação e a deficiência passa a ser agregada aos poucos nos sistemas educacionais. É a partir desse contexto que muitos movimentos começam a nascer reivindicando diferentes lugares para a pessoa portadora de deficiência na sociedade.

Contudo, antes de discutir esse aspecto se faz mister entender como as pessoas com deficiência foram compreendidas no Brasil, tendo em vista que o país apresenta suas peculiaridades em relação ao contexto europeu onde foram desenvolvidas a maior parte dessas teorias.

Num sentido amplo, as diferenças são mínimas, contudo, elas existem. Sabe-se que em períodos pré-coloniais, as terras que seriam posteriormente chamadas de Brasil apresentavam certas tribos que abandonavam e excluíaam os fisicamente ou mentalmente diferentes.

Como no contexto europeu, as “crendices e as superstições associadas as pessoas com deficiência continuaram a se reproduzir durante a história brasileira” (GONÇALVES, 2016, p. 12). Essa dinâmica se refletia, por exemplo, nos escravos de

modo que aqueles que por algum motivo perdiam alguma das partes de seu corpo era considerado inválido.

Essa política de rejeição e exclusão se repetiu e continua a se repetir em quase todas as partes do mundo de modo que uma mudança significativa começa a acontecer apenas com uma série de movimentos sociais que, entre outras pautas, reivindicaram direitos básicos aqueles que apresentavam alguma deficiência. Muitas desses movimentos sociais que se estabeleceram principalmente a partir da década de 50 culminaram em eventos e propostas que tiveram efeito direto no âmbito jurídico de diversos países como, por exemplo, a Convenção Mundial dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

### **1.2.5 Na Sociedade Moderna**

A nossa trajetória histórica, quando as pessoas com deficiência eram “ignoradas” ou “caminhavam em silêncio”, se encerra no ano de 1981, declarado pela ONU como Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD). De acordo com Figueira (2008):

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente -, tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância. (FIGUEIRA, 2008, p. 115).

A palavra-chave do AIPD foi “conscientização”, tendo sido organizadas várias manifestações para alertar sobre a própria existência e os direitos das pessoas com deficiência contra a invisibilidade. Em que pesem as críticas e relatos eventuais de descontentamento, o fato é que, para a maioria daqueles que estiveram envolvidos, o Ano Internacional cumpriu o seu papel de chamar a atenção da sociedade para a questão da deficiência.

Como afirma Figueira (2008):

Boa ou má, a situação das pessoas com deficiência começou a ser divulgada a partir de 1981. Inclusive, elas mesmas começaram a tomar

consciência de si como cidadãs, passando a se organizar em grupos ou associações. (FIGUEIRA, 2008, p. 119).

Já existiu anteriormente tivemos inúmeros casos de êxito individual de pessoas com deficiência, mas 1981 marca um reconhecimento mútuo e coletivo da situação em que se encontravam muitos portadores de deficiência. Um mundo “obscuro” ou “ignorado”, nas palavras de publicações da época, não poderia mais ser escondido da sociedade e do poder público, continuando somente como “um peso ou fardo individual e/ou familiar”.

Portanto, o percurso histórico das pessoas com deficiência no Brasil, assim como ocorreu em outras culturas e países, foi marcado por uma fase inicial de eliminação e exclusão, passando-se por um período de integração parcial através do atendimento especializado.

Estas fases deixaram marcas e rótulos associados às pessoas com deficiência, muitas vezes tidas como incapazes e/ou doentes crônicas. Romper com esta visão, que implica numa política meramente assistencialista para as pessoas com deficiência, não é uma tarefa fácil. Mas, com menor ou maior êxito, isso foi feito com o avanço da legislação nacional sobre este tema, contando agora com a contribuição direta das próprias pessoas com deficiência.

Este movimento culmina com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) pelo Brasil, conferindo-lhe status de emenda constitucional. A participação direta e efetiva dos indivíduos com limitações físicas, sociais e cognitivas na elaboração da Convenção (e posteriormente na sua internalização) não foi fruto do acaso, mas decorre do paulatino fortalecimento deste grupo populacional, que sobreviveu e passou a exigir direitos civis, políticos, sociais e econômicos.

### 1.3 OS MOVIMENTOS SOCIAIS NA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PARA DEFICIENTES, O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA E A INCAPACIDADE

Como citado anteriormente, os movimentos sociais entorno da elaboração de políticas para deficientes tiveram um papel fundamental na mudança de perspectiva em relação a esse grupo social. Encabeçados por pessoas que estavam à margem da sociedade, esses movimentos reelaboraram através dos tempos a forma como o

deficiente é percebido pelo Estado tendo como consequência a elaboração de pensamentos e práticas estratégicas que o retiram da margem em direção à centralidade. Neste tópico, busca-se uma historicização desses movimentos com o objetivo de melhor compreensão do novo estatuto e a incapacidade civil.

Os movimentos são um tipo de ação coletiva que refletem uma série de conflitos sociais e culturais da modernidade. Os primeiros tipos de movimentos detectados ao longo da história foram aqueles realizados pelos trabalhadores do regime capitalista no início do século XX. Organizados em torno de uma entidade, essas pessoas requereram, através de mecanismos como a greve e a manifestação de caráter urbano, uma série de direitos que foram sendo lhes negados de acordo com os desenvolvimentos do sistema capitalista e seu particular modo de operação na Europa.

Para Gohn (1997), os movimentos sociais são diversos e se organizam igualmente de maneira diversa como resposta a problemas que se colocam na sociedade. São distintamente políticos e se colocam como não-institucionais como resposta a incapacidade das instituições no que diz respeito à resolução de problemas políticos, sociais e econômicos. No campo das reivindicações das pessoas com deficiências, pode-se afirmar que muitos movimentos alcançaram resultados antes impensáveis.

Segundo Tonatto e Moraes (2013), sabe-se que a

Influência das associações e dos movimentos sociais nacionais e internacionais tem contribuído para que o Brasil planeje políticas públicas para as pessoas com deficiência. Entre essas políticas estão aquelas relacionadas à Educação e, como uma expressão delas, temos a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, que trouxe pela primeira vez o ensino voltado para as pessoas com deficiência, sob a forma de modalidade direcionada ao ensino regular (TONATTO; MORAES, 2013, p. 13).

Entre os resultados alcançados pelos movimentos estão a Política de Educação Especial na Perspectiva de Educação Inclusiva, efetivada em 2008, assim como o Decreto nº 5.626/05 que reconhece a língua brasileira de sinais e o próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência que traz alterações essenciais em relação à elaboração de políticas públicas para as pessoas com deficiência.

Uma vez mais é importante perguntar-se; pelo que lutaram e continuam lutando as pessoas com deficiência. Crespo (2009) elenca uma diversidade de motivações e inconvenientes que atravessam a história das pessoas com deficiência.

É um imenso contingente de pessoas sem acesso às edificações, à informação, ao transporte público, ao emprego, à saúde, à educação, à cultura, ao esporte. Milhões a quem são negados o direito à independência e a equiparação de oportunidades. A quem são negados o direito de fazer suas escolhas e de ter controle sobre o próprio corpo, a própria sexualidade e a própria vida. Grande parte dessas pessoas passa toda a vida internada em asilos, cuja rotina se assemelha mais a prisões do que a lares. Cumprem pena perpétua sem terem cometido nenhum crime. Mundialmente, mulheres, crianças, negros, idosos e refugiados com deficiência são particularmente prejudicados porque experimentam discriminação dupla e até múltipla (CRESPO, 2009, p. 68).

Uma das características dos movimentos sociais entorno das pessoas com deficiência é o pressionamento pela elaboração de políticas de inclusão. Essas manifestações aparecem em maior número num momento em que o país passa por um processo de abertura política que permitiram a luta pela conquista de espaços sociais. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU), ao declarar a dignidade e a liberdade da pessoa humana, contribuiu sobremaneira para uma nova abordagem para com as pessoas com deficiência.

Uma outra declaração, contudo, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, objeto de uma série de lutas sociais não só conceituava a ideia de deficiência como delineava uma série de políticas para estes.

Segundo o documento, deficiente é aquele que se apresenta a sociedade como completamente ou parcialmente incapaz de assegurar por si mesma uma inserção e a manutenção da vida em sociedade, seja em decorrência de suas condições físicas ou mentais.

Segundo França (2016), os motivos que levaram

[...] estas pessoas a ser consideradas inaptas a exercerem os atos da vida civil como os demais são os mais variados, sejam fatores médicos-psicológicos, a idade (biológicos), a dependência de substâncias psicoativas específicas, compulsão financeira patológica, enfim, situações que precisam de auxílio para exercerem plenamente seus direitos e obrigações (FRANÇA, 2016, p. 1).

Num certo sentido, as definições entorno do deficiente e da incapacidade transmutou-se ao longo do tempo. Mudou-se então a perspectiva e o caráter do discurso direcionado a questão na medida em que as abordagens jurídicas da incapacidade anteriores a vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência, ignorava as barreiras e as

motivações que impedem o desenvolvimento das potencialidades das pessoas. Nessa perspectiva, apenas a pessoa é enfocada em detrimento de questões como a acessibilidade ao ambiente físico, a situação social e econômica das pessoas com deficiência etc.

#### 1.4 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO NORMATIVA PARA DEFICIENTE NO BRASIL

Nas Constituições de 1824 e de 1891, não é observado nenhum tipo de norma que se refere às pessoas com deficiência. Na Constituição de 1934, como acentua Luiz Alberto David Araújo (1997, p. 58), nasce “um embrião do conteúdo do direito à integração social da pessoa deficiente”, ao tratar em seu artigo 138 ser incumbência da União, dos Estados e dos Municípios: a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar.

Araújo (1997) explica que as Constituições de 1937, de 1946 e 1967, entretanto, não trouxeram inovações ou avanços quanto à matéria, restringindo-se a garantir o direito à igualdade e breve menção ao direito previdenciário em caso de invalidez do trabalhador.

Segundo Araújo (1997) em 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, houveram significativas melhoras, fazendo o Brasil avançar muito no atendimento às pessoas com deficiência, no modelo de integração, vigente naquele período.

A Constituição de 1988, trouxe a questão da deficiência centralizando o tema no princípio da igualdade” (ARAÚJO, 1997). Essa igualdade vem traduzida em diversos dispositivos, além da regra genérica da igualdade, presente no art. 5º da Constituição. O constituinte deixa claro a regra da igualdade das pessoas com deficiência no art. 7º, inciso XXXI ao garantir proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (ARAÚJO, 1997)

No ano seguinte, foi editada a Lei nº 7.853/89, que criou o chamado CORDE, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que disciplinou, entre outros pontos, o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social.

Depois disso, tivemos diversas medidas legais de proteção e inclusão da pessoa com deficiência, como por exemplo, as cotas em empresas privadas, acesso à educação, à não discriminação, entre outros. Vemos com isso que o legislador brasileiro não foge da evolução que se efetivava quanto à preocupação social e jurídica no que diz respeito à pessoa com deficiência.

Assim, na busca constante de oferecer maior garantia aos direitos das pessoas com deficiência, sob a luz do princípio da dignidade humana, sobreveio a Convenção Internacional dos Direitos dos Deficientes.

## **CAPÍTULO II**

### **2 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.**

Neste capítulo, iremos tratar acerca de como as PCD foram inseridas no mercado, destacando os direitos e lutas que contribuíram para este feito, tendo em vista, diante de todo o histórico de negação social e preconceito, serem vistos como capazes de até mesmo de exercer atividades remuneradas, é a valorização da vida.

#### **2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO**

Neri (2003) explica que no Brasil, com o devido amparo legal, há a reserva de cargos e empregos, como consequência da ação afirmativa fulcrada na isonomia material, bem como a proibição de qualquer discriminação relacionada à remuneração e critérios de admissão, fato conhecido como Lei de Cotas.

As práticas de responsabilidade social por parte das empresas favorecem a contratação e as relações inclusivas no ambiente de trabalho. No entanto, há pesquisas que indicam que, apesar da Lei de Cotas ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para assegurar um lugar no mercado de trabalho formal, nem sempre ela é cumprida.

##### **2.1.1 No Serviço Público**

O inciso VIII do artigo 37 da Lei Constitucional, estabelece acerca da reserva de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público:

A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, CFB)

Em 11.12.90, surgiu a Lei 8.112, que dispôs sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, e em seu artigo 5º, § 2º previu reserva de até 20% das vagas para as pessoas com deficiência:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990)

Dias (2009) faz críticas em que pese a relevância e necessidade desta norma, tendo em vista que, a mesma fixa “em até 20%” a reserva de vagas, por impossibilitar, em certas conjunturas, o seu cumprimento integral. Pois, quando o número de vagas for inferior a 5, o percentual de uma eventual vaga reservada resultará maior do que aquele limite (1 em 4 = 25%; 1 em 2 = 50%).

Portanto, a lei de regência deveria estabelecer apenas o patamar mínimo de reserva de vagas, sem que estipulasse um percentual máximo, para evitar a incongruência acima denunciada. Há uma situação aparentemente contraditória, já que a Constituição garante esse direito aos deficientes, mas a legislação infraconstitucional, nesse caso, entra em contradição: se houver o respeito ao arredondamento do Decreto 3.298/99, 235 restará violada a Lei 8.112/90; mas se não houver o arredondamento, o direito constitucionalmente garantido se torna estéril.

De um lado há os direitos compensatórios dos deficientes, do outro há a discricionariedade administrativa que permite que os administradores avaliem, embasados em motivos de oportunidade e conveniência, qual o percentual de vagas que deve ser destinado aos deficientes quando da realização de um concurso público.

Existia uma briga do STJ para que houvesse duas listas de classificados: a lista das pessoas com deficiência, as quais concorrem apenas para as suas vagas destinadas pelo edital; e a lista dos não-deficientes, que concorrem para o restante das vagas. Com o passar dos anos, atualmente, a lista se faz assim.

Dias (2009) aduz sobre o assunto dizendo:

Assim sendo, seguir a orientação da Corte de origem, de que apenas com a nomeação de 10 (dez) candidatos pode um deficiente ocupar uma vaga, é ignorar a norma contida nos dispositivos acima transcritos, bem como o princípio da relativização da isonomia, chegando à absurda conclusão de que para assegurar 01 (uma) vaga ao candidato deficiente, levando em conta o percentual de 5%, o concurso teria, necessariamente, que oferecer pelo menos 20 (vinte) vagas. Não é esse o escopo protetivo nas normas aplicáveis ao caso. Isto significa dizer que o impetrante, primeiro colocado entre os deficientes físicos, deve ocupar

uma das vagas ofertadas ao cargo de Analista Judiciário – especialidade Odontologia, para que seja efetivada a vontade inculpada no art. 37, § 2º do Decreto nº. 3.298/99. Entenda-se que não se pode considerar que as primeiras vagas se destinam a candidatos não deficientes e apenas as eventuais ou últimas a candidatos deficientes. Ao contrário, o que deve ser feito é a nomeação alternada de um e outro, até que seja alcançado o percentual limítrofe de vagas oferecidas pelo Edital a esses últimos. (STJ - RMS 18669/RJ, p. 154)

Dias (2009), explica que o mesmo naqueles concursos em que os editais não preveem a reserva de quadros para as pessoas com deficiência, por omissão do administrador, deve-se entender que há o privilégio implicitamente previsto, porquanto há lei vigente e eficaz e se esta exige a reserva, o administrador não possui discricionariedade suficiente para dispensá-la.

Importante enfatizar que à pessoa com deficiência que se candidata em concurso público devem ser asseguradas todas as condições para a realização da prova em igualdade de condições com os demais candidatos, não só em relação às facilidades necessárias, de acordo com o grau e tipo de deficiência, como também àquelas relativas à acessibilidade.

Dias (2009) ainda observa que não havendo tal providência por parte do administrador encarregado, a pessoa com deficiência pode, inclusive, pleitear a anulação da etapa do certame, sem prejuízo de restituição dos cofres públicos contra eventuais despesas efetuadas (art. 37, §6º, da CF/88). Da mesma forma, o Poder Público poderá buscar, em ação regressiva, a restituição dos gastos efetuados na etapa anulada do certame, contra o administrador responsável pelo ato omissivo, desde que haja comprovação de dolo ou culpa (art. 37, § 6º, da CF/88, "in fine").

### **2.1.2 No serviço Privado**

A Lei 8.213, de 24.07.1991 dispõe acerca dos benefícios da previdência social, e introduziu o sistema de cotas no preenchimento de cargos. Trata-se de ordem pública e não excetua nenhuma atividade do seu âmbito de aplicação.

O artigo 93 estabelece que a porcentagem de vagas a serem reservadas de acordo com a quantidade de empregados na empresa:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%. § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. § 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (BRASIL,1991)

O principal objetivo da normativa, é a inclusão das pessoas com deficiência nos postos de trabalho, haja vista que mesmo aqueles empresários que tiverem alguma espécie de preconceito em relação às pessoas com deficiência terão de garantir as vagas, porquanto a norma é cogente. O desrespeito ao programa sujeita o infrator à penalização de multa, em procedimento a cargo do Ministério Público do Trabalho (MPT). Observa-se, ademais, o incentivo para que estes indivíduos sejam reintroduzidos na sociedade, já que lhe está sendo garantido o aperfeiçoamento sócio-cultural. (DIAS, 2009)

Todavia, a lei silencia sobre alguns assuntos, como exemplo, embora seja recomendável que em cada local onde haja um estabelecimento da empresa seja reservado o percentual de cargos, esta poderá, de acordo com o seu interesse, adequar ou não vários locais, ou conforme as atividades exercidas, escolher onde a pessoa com deficiência irá cumpri-la.

Com relação às empresas com atividades sazonais, ou àquelas com grande variação de mão-de-obra durante o ano, ou ainda às empresas que realizam atividades com prazo determinado, a legislação cala-se a respeito, e a aferição do número de empregados pode ser feita utilizando-se a Norma Regulamentadora (NR) nº. 4, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) que utiliza como base para dimensionamento o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que em casos de atividades sazonais, promove a média de empregados vinculados à empresa no período dos últimos 12 meses.

Freitas e Marques (2009) apontam soluções para alguns questionamentos, tais quais, como incluir as pessoas com deficiência, em que tipo de trabalho, como gerenciar

o desempenho, como tratar este grupo e como adequar os procedimentos de recrutamento e promoção:

Como incluir as pessoas com deficiência: a partir da concepção baseada na inclusão, isto é, buscando adequar a organização e o trabalho para ser acessível a todos. Em que tipo de trabalho: no trabalho em que a pessoa com deficiência tiver potencial para desempenhar. O critério de alocação das pessoas com deficiência é o potencial delas e as possibilidades de adequação das condições e instrumentos de trabalho, e não a deficiência.

Como gerenciar o desempenho delas: a partir da concepção da inclusão, isto é, uma vez dadas as condições de trabalho necessárias, o desempenho será cobrado como o das demais pessoas. É necessário adequar os procedimentos de recrutamento e seleção: sim, é necessário toda vez que isso significar dar condições para todas as pessoas concorrerem igualmente às oportunidades de trabalho. É necessário construir carreiras diferenciadas para essas pessoas: definitivamente não. Baseado nos pressupostos da inclusão é necessário dar condições de igualdade para o desempenho profissional, os demais procedimentos e práticas de gestão de pessoas deverão ser os mesmos. Como tratar essas pessoas: como tratamos todas as outras, com respeito e solidariedade. Espera-se que o profissional de Gestão de Pessoas (RH), os profissionais da área de Medicina e Segurança do Trabalho e a chefia das pessoas com deficiência conversem abertamente sobre a deficiência com as pessoas com deficiência. Avaliem com elas a adequação das condições de trabalho realizadas ou necessárias, para que as pessoas percebam que estão sendo respeitadas suas diferenças e que estão sendo dadas condições de igualdade para a realização de suas atividades. É importante lembrar que se elas entraram através da Lei de Cotas, elas se autodenominam pessoas com deficiência, então, não existem motivos para não se conversar sobre isso. Também existem informações em manuais e na internet dando dicas sobre como tratar pessoas com deficiência. No entanto, a regra básica é o respeito, mesmo em situações de dificuldade das pessoas com deficiência, perguntamos a elas se desejam nossa ajuda. Elas nos dirão se poderemos ajudar e como fazê-lo. É a regra básica. (FREITAS E MARQUES, 2009, p 79)

Quando observamos, tanto no serviço público, quanto na iniciativa privada, a reserva de vagas cria o lugar, mas a lei não pode e não deve ser o único instrumento de inclusão, pois o espaço de trabalho se constitui também pela utilização de táticas que minimizem as diferenças como, por exemplo, a manutenção do emprego de forma justa e humana e a valorização do profissional com deficiência, fortalecendo a auto-estima, a ponto de, inclusive, realizar promoções.

Ribas (2013) explica que:

Não faz sentido contratar pessoas com deficiência apenas porque a legislação brasileira obriga e a fiscalização pune os que não a cumprem. Só faz sentido contratar pessoas com deficiência quando se parte do

reconhecimento da possibilidade que essas pessoas possam ter para se desenvolver para o trabalho – e não da aceitação inquestionável do limite ou da deficiência. (...) Empresas não são organizações filantrópicas. Empresas são organizações nas quais se produz e se comercializa bens ou serviços, se geram empregos e têm a finalidade de impulsionar o mercado e provocar a circulação e o consumo da riqueza. Se não acreditarmos que as pessoas com deficiência podem gerar riqueza pelo seu próprio trabalho, é melhor não trazê-las para dentro das empresas. Empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão somente como oferecer emprego para as pessoas com deficiência porque a legislação obriga, mas deve, sobretudo, abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional. Para isso é preciso conhecer os métodos necessários para qualificá-las, saber fazer a gestão das suas potencialidades e integrá-las nas equipes certas para que elas possam se desenvolver. Por sua vez, as pessoas com deficiência devem demonstrar seu potencial, buscar o próprio crescimento e desenvolvimento profissional e apresentar independência e autonomia. Devem, enfim, estar preparadas para alcançar metas e chegar aos resultados esperados pelas empresas que as contratam. Caso não alcancem as metas e os resultados, as pessoas com deficiência poderão ser desligadas a qualquer momento e como qualquer outra. (RIBAS, 2013, p. 212)

Ademais, cumpre apontar o posicionamento da Psicologia, que esclarece sobre a não transformação de uma sociedade apenas pela imposição de leis, mas, também, por meio da educação e conscientização de seus membros, na quebra de paradigmas frente ao novo cenário social, bem como na produção de mecanismos que assegurem às pessoas com deficiência, dignidade, segurança e igualdade social, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno exercício da cidadania destes grupos.

## 2.2 NORMATIVAS GARANTISTAS DO DIREITO

Importante se faz estudar algumas normativas do ordenamento jurídico brasileiro afim de se entender pontos relevantes que envolvem a temática central deste trabalho de conclusão de curso.

### 2.2.1 Princípios base dos Direitos da Pessoa com deficiência

Alguns princípios são base e norteiam toda a legislação que trata de pessoas com deficiência. Sendo assim é importante tratar destes, a fim de abordar pontos relevantes para entendimento da lei.

### 2.2.1.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Tratado como o princípio alicerce para todos os outros, este é um dos pilares do Estado democrático de Direito pertinente a todo e qualquer ser humano, conceitua Sarlet (2011):

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva, reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável dos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2011, p.73)

Existe doutrinadores que acreditam que a primeira referência do princípio da dignidade da pessoa humana, na história, aconteceu nas escrituras sagradas, a bíblia, onde é exposto que o homem foi feito a imagem e semelhança de Deus, dando o homem a importância igualitária que se dá, nos relatos do livro sagrado, à Deus que é tido como o criador, divindade absoluta.

Durante a Segunda Guerra Mundial, sabemos que se deu início a movimentos de internacionalização dos Direitos Humanos com o intuito de limitar a atuação do Estado. No decorrer destes acontecimentos, visando um ideal comum para todos, os povos e nações, se deu a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Desde a promulgação da Declaração em 1948, princípios como, igualdade, fraternidade e dignidade se tornaram o desígnio fundamental de todas as organizações internacionais e nacionais voltadas a proteção dos Direitos Humanos.

Podemos entender como Direitos Humanos, os direitos fundamentais da pessoa humana e tem como valor supremo a consciência da dignidade do homem. E quando tratamos de dignidade, propriamente o significado da palavra, podemos relacionar com o direito de a pessoa com deficiência de poder ser responsável por si, quando este for realmente capaz. Na Constituição Federal, como sendo um princípio fundamental do estado democrático de Direito conforme previsto no art. 1º, III da citada norma, que assim dispõe:

Art. 1º - A República federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios do Distrito Federal, constitui-se em estado democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana.

Temos com isso que, toda a forma de depreciação ou de redução do homem, considerando como um sujeito, mas sim como um objeto de Direito é vedada, não havendo sequer alguma possibilidade de se rebaixar qualquer ser humano. (CFB, art. 1º, III)

Todo cidadão tem direito, resguardado pelas normas brasileiras, a uma vida digna, e possui deveres enquanto membro da sociedade, sendo a dignidade para este homem uma forma de valorização da vida. Com esse pensamento, precisamos lembrar que as pessoas com deficiência fazem parte da sociedade, e nem sempre necessitam de auxílio para exercer seus direitos e deveres, sendo muitos totalmente capazes.

Nas palavras de Luiz Flávio Gomes (2006):

Acham-se ancorados no princípio-síntese do Estado Constitucional e Democrático de Direito, que é o da dignidade humana. A força imperativa do princípio da dignidade humana (CF, art. 1.º, III) é incontestável. Nenhuma ordem jurídica pode contraria-lo. A dignidade humana, sem sombra de dúvida, é a base ou o alicerce de todos os demais princípios constitucionais penais. Qualquer violação a outro princípio afeta igualmente o da dignidade da pessoa humana. O homem (o ser humano) não é coisa, não é só cidadão, é antes de tudo, pessoa (dotada de direitos, sobretudo perante o poder punitivo do Estado). (GOMES 3ª edição, 2006, p. 222)

Conforme Reforçado por Gomes (2006) acima, ferindo um princípio constitucional, acaba por ferir também o princípio da dignidade da pessoa humana, que trata o homem como ser merecedor de dignidade. Assim como o contrário, onde ao ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, acaba por ferir outros princípios, de forma que seja na sociedade ou sob custódia do Estado o ser humano deve ter sua dignidade preservada.

A dignidade da pessoa humana é um princípio tão amplo, a ponto de conduzir, e de gerir a aplicação dos demais princípios, servindo também para a resolução dos conflitos entre dois princípios, fazendo o papel de princípio norteador, sendo este princípio cardeal do nosso Estado constitucional, democrático e garantista de direito.

#### 2.1.1.2 Princípio da Igualdade

Quando tratamos do princípio da igualdade, trata-se de um pressuposto da dignidade humana, e tem por meta a construção de uma sociedade mais justa e solidária, não sendo admitidos qualquer tipo de discriminação, seja ela de qualquer natureza e forma, em relação aos seres humanos, possuindo a intenção de erradicar a pobreza e a marginalização, garantindo o desenvolvimento nacional.

Na CF/88, ela está no caput do artigo 5º:

CF/88 Art. 5º Caput; todos são iguais, sem distinção perante a lei, de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. BRASIL, CFB, 1988)

Toda normativa de nosso ordenamento brasileiro, deve ser editada em conformidade com o princípio da igualdade, tornando inconstitucional qualquer tipo de desigualdade de direitos perante todo ser humano.

Conforme as lições de Mello (2000):

Colocar (o problema) da igualdade perante a lei, é colocar simplesmente que os órgãos de aplicação do direito não têm o direito de tomar em consideração senão as distinções feitas nas próprias leis a aplicar, o que se traduz a afirmar simplesmente o princípio da regularidade da aplicação do direito em geral; princípio não é imanente a toda ordem jurídica e o princípio da legalidade da aplicação das leis, que é imanente a todas as leis- em outros termos, o princípio de que as normas devem ser aplicadas conforme as normas (MELLO, 2000,p.10).

Quando versamos sobre a igualdade perante as pessoas com deficiência, precisamos nos ater que deverá haver participação do Estado para que este princípio seja de fato aplicado em cada norma proposta. Desta forma, quando o Estado garante os direitos, a exemplo, os direitos do deficiente físico, ele garante também a igualdade destas pessoas perante a sociedade.

Não podemos deixar que na sociedade aconteça discriminação, seja ela para com quem for, em qualquer situação em que este indivíduo esteja.

### 2.1.1.3 Princípio da Cidadania

O termo cidadania é empregado de forma abrangente associando os direitos políticos e civis dos seres humanos, compreendendo o direito ao voto e a ser votado, bem como o direito à educação, saúde e ao trabalho.

Existem também os fundamentos para com a organização do estado brasileiro que são: dignidade da pessoa humana, soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Quando abordamos este princípio, acabamos por abordar também os deveres de cada cidadão, uma vez que, vivendo em coletividade o direito de um indivíduo é diretamente ligado ao dever de outrem.

Dallari (2010) diz o seguinte:

A cidadania expressa um conjunto de direitos que dá à pessoa a possibilidade de participar ativamente da vida e do governo de seu povo. Quem não tem cidadania está marginalizado ou excluído da vida social e da tomada de decisões, ficando numa posição de inferioridade dentro do grupo social. (DALLARI, 2010, p.34).

A compreensão acerca da deficiência, vem, com o tempo, se ampliando, e já constatamos que o nível de gravidade da deficiência, se deve as condições em que este indivíduo está inserido no ambiente, ou seja, de acordo com o ambiente que ele vive ou esteja o grau de gravidade de sua deficiência pode ser alterado.

Exemplificando, quando se é oferecido ao deficiente físico condições adequadas de mobilidade em lugares públicos como, cinema, shoppings, este ser passa a ter um grau de gravidade na sua deficiência baixo, já que ele consegue de forma independente participar da sociedade e “cuidar de si próprio”. Não podemos deixar de nos atentar que cidadania é um aspecto na relação de Estado e pessoa.

Não basta somente ter os direitos assegurados para que a cidadania tenha sido exercida. Devemos sempre lembrar que este princípio abrange também direitos civis, direitos econômicos, e direitos sociais, que devem ter igualdade na luta para que também sejam assegurados.

#### 2.1.1.4 Princípio da não discriminação

Quando tratamos do princípio da não discriminação acabamos por tratar do princípio da igualdade, os dois são ligados umbilicalmente. O princípio da igualdade está

expressamente na nossa constituição, mas o princípio da não discriminação encontra-se elencado de forma indireta.

O princípio da não discriminação tem por objetivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade, sexo, raça, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Este princípio versa sobre a forma que cada um deve ser tratado, ou seja, não se pode agir com diferença, discriminando uma pessoa, seja por qualquer critério.

É impossível de ser construído a partir dele próprio sendo um reflexo do princípio da igualdade. Poderíamos dizer que cuidando do princípio da igualdade caba por tratar e respeitar do princípio da não discriminação.

Constatasse que, para se conseguir assegurar o princípio da não discriminação é necessário tratar diferentemente os homens para igualá-los.

Conforme ideia de Hanah (1979):

Se os homens não fossem iguais, seriam eles incapazes de compreenderem-se entre si e aos seus ancestrais, ou de fazer planos para o futuro e prever as necessidades de gerações vindouras. Mas se não fossem diferentes, se cada ser humano não diferisse de todos os que existiram, existem ou virão a existir, os homens, não precisariam do discurso ou da ação para se fazerem entender. Com simples sinais e sons poderiam comunicar suas necessidades imediatas e idênticas, a semelhança do que ocorre com os animais (HANAH, 1979, p.86)

Em seu sentido comum a palavra discriminação tem um teor depreciativo daquilo que seja conflitante com a isonomia, um dos princípios constitucionais, que está previsto no artigo 5º da CF/88, pelo qual todos são iguais perante a lei.

As diferenciações só podem ser feitas desde que seja eleito um fator de desigualação, que se justifique racionalmente. O tratamento igualitário envolve uma dose de subjetivismo. Portanto os elementos que integram o ato de discriminação são: uma distinção, um motivo e o objetivo ou o efeito desta ação.

Aplicando este princípio ao tema proposto, as pessoas com deficiência não devem ser tratadas de forma discriminatória por sua situação. Além de ferir um princípio constitucional, fere também a dignidade deste ser, podendo inclusive responder penalmente.

## **2.2.2 O Código Civil de 1916 e de 2002: Considerações acerca da incapacidade.**

O Código Civil anterior já distinguia a capacidade de fato da capacidade de direito. Por conseguinte, já havia uma teoria positivada da incapacidade. Como no modelo atual, o Código Civil da época determinou uma gradação para os níveis de incapacidade, existindo pessoas plenamente, relativamente e absolutamente capazes.

Portanto, em sentido amplo, o sistema adotado em 1916 é o mesmo do Código posterior. As diferenças consistem basicamente nos ocupantes de cada categoria e na linguagem escolhida para descrição de cada integrante das categorias.

Por exemplo, a capacidade de gozo já era atribuída a todo ser humano conforme se observa do artigo 2º do Código Civil de 1916, “todo homem é capaz de direitos e obrigações na ordem civil”. O detalhe é a palavra escolhida para descrever o ser humano: “homem”. Enquanto hoje a terminologia é mais inclusiva: “pessoa”, artigo 1º, toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.

Nos artigos mais adiante os Códigos começam a tratar da capacidade de fato, elencando um rol dos incapazes. Contudo, vale lembrar que, além das hipóteses elencadas, o Decreto-Lei nº 891, de 25 de novembro de 1938, que aprovou a Lei de Fiscalização de Entorpecentes, acrescentou o caso dos toxicômanos. A lei determina um regime de internação obrigatória que pode ser acompanhada de uma interdição limitada ou plena. Dependendo do tipo de interdição o caso se assemelha a incapacidade absoluta ou relativa.

Para proteção dos incapazes o Código de 1916 determinava que deviam estar sob à orientação de uma pessoa capaz que os assistiria ou os representaria, “de modo que a deficiência intelectual que apresentam é suprida pela inteligência do representante.”

Ainda buscando resguardar os direitos do incapaz, a lei determinava a nulidade ou anulabilidade dos atos praticados pelos incapazes, além disso, determinava que a prescrição não corria contra os absolutamente incapazes (art. 169, I, CC 1916), que, em geral, o mútuo feito a menor não pode ser reavido (art. 1.259), pode o menor, ou interdito, recobrar a dívida de jogo que voluntariamente pagou (art. 1.477).

Vale lembrar que o Código Civil de 1916 desfez o instituto da *restitutio in integrum*, no qual o incapaz, lesado em seu direito, poderia pedir a restituição de todo o seu gasto, mesmo que o negócio jurídico tivesse sido perfeitamente legal. Isso trazia grande insegurança jurídica e, em última análise, prejudicava o próprio incapaz. Portanto, a nova lei definiu que se o negócio for feito por meio do representante ou assistido pelo responsável, observado todos os requisitos legais, ele será válido e eficaz.

A legislação civil de 2002 ampliou a proteção dos incapazes, concedendo uma série de benefícios, entre eles, à invalidade dos negócios e atos jurídicos praticados pelos incapazes sem assistência ou representação do curador (arts. 166, I, 171, I, 185 e 1.767 e seguintes do Código Civil); a nulidade do casamento ou união estável, por falta de discernimento (arts. 1.548, I, e 1.727 do Código Civil); suspensão do prazo de prescrição e de decadência contra o absolutamente incapaz (arts. 198, I, e 208 do Código Civil); descabimento de repetição de indébito contra o incapaz no caso de invalidação do negócio jurídico, salvo prova de proveito dele (arts. 181, 588 e 589 do Código Civil); invalidade da quitação dada pelo incapaz (art. 310 do Código Civil); inexigibilidade de aceitação da doação pura pelo absolutamente incapaz (art. 543 do Código Civil); direito do incapaz de pedir a devolução do valor pago em jogo ou aposta (art. 814 do Código Civil); responsabilidade civil subsidiária com valor de indenização fixado com base na equidade e na garantia de sobrevivência do incapaz (art. 928 do Código Civil).

### **2.2.3 A Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência**

De acordo com o relatório mundial divulgado pela OMS, Organização Mundial da Saúde, mais de um bilhão de pessoas no mundo hoje possuem algum tipo de deficiência, ou seja, cerca de 15% da população mundial.

No Brasil, uma pesquisa realizada no ano de 2000 pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, se verificou que cerca de 45,6 milhões de pessoas se declararam portadoras de alguma deficiência. Este número corresponde a 23,9% da população brasileira.

Diante desses dados, não só o Brasil, mas o mundo todo precisou abordar de forma mais intensa a questão da pessoa com deficiência. Assim, dezembro de 2006, na cidade de Nova York, ocorre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Segundo Castillo (2015):

Elaborada ao longo de 4 anos, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – 2007 contou com a participação de 192 países membros da ONU e de centenas de representantes da sociedade civil de todo o mundo. Em 13 de dezembro de 2006, em

sessão solene da ONU, foi aprovado o texto final deste tratado internacional, firmado pelo Brasil e por mais 85 nações, em 30 de março de 2007, cuja finalidade é proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. As Partes da Convenção são obrigadas a promover, proteger e assegurar o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas com deficiência e assegurar que gozem de plena igualdade perante a lei. Esse texto da convenção foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009. (CASTILHO, 2015, p. 55)

O grande objetivo da convenção foi o de mudar o atual conceito que existe, o de que a pessoa com deficiência é quem tem que se adequar à sociedade, por um modelo social de direito humanos, onde o que se deve fazer é, reabilitar a sociedade, para eliminar toda e qualquer barreira existente, fazendo com que realmente aconteça uma inclusão.

Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, ratificada em 2008 e finalmente promulgada pelo Decreto Federal nº 6.949/2009, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência se consubstancia em inestimável documento jurídico e histórico.

Segundo Maior (2007):

Trata-se de um importante instrumento legal no reconhecimento e promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência e na proibição da discriminação contra as estas pessoas em todas as áreas da vida, incluindo ainda previsões específicas no que respeita à reabilitação e habilitação, educação, saúde, acesso à informação, serviços públicos etc. Simultaneamente à proibição da discriminação, a Convenção responsabiliza toda a sociedade na criação de condições que garantam os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. (MAIOR, 2007, p. 09)

Além desse caráter marcante, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também ganha destaque histórico na legislação brasileira, pois se trata do primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado nos termos do art. 5º, §3.º, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

#### **2.2.4 Estatuto da Pessoa com deficiência e a Lei de cotas**

Um debate de suma importância é sobre a dignidade da pessoa rotulada como incapaz. Sem dúvida, a necessidade de criar um mecanismo que limite a capacidade de fato para proteção de pessoas vulneráveis pode acabar prejudicando-as mais do que as beneficiando. O título de incapaz nem sempre corresponde com a verdadeira condição da pessoa e acaba a estigmatizando perante a sociedade.

Maior (2007) explica que o legislador, ao tutelar essas pessoas vulneráveis, deve respeitar o princípio basilar da Igualdade (art. 5º, Constituição Federal) que garante que todos, sem distinção, sejam tratados como iguais perante a lei. Isso também não significa simples igualdade formal em que todos os indivíduos são tratados de forma idêntica, se assim o fosse a teoria das incapacidades não seria aplicável ao nosso ordenamento.

Já diante da igualdade material, é possível buscar uma solução que irá amparar essas pessoas adequadamente. Contudo, o Estado enfrenta um desafio tentando equilibrar dois extremos, por um lado, não deve abandonar os desiguais em suas próprias desvantagens e por outro, não pode exagerar na forma de favorecer ou limitar os mais vulneráveis. Ou seja, o equilíbrio justo está em tratar o desigual na medida da sua desigualdade. (MAIOR, 2007)

Como foi dito, a rotulação de pessoas como incapazes traz não só um manto de proteção estatal, mas também estigmatização social e controle de liberdade. Se por um lado elas serão beneficiadas, essa proteção vem com um ônus que elas devem sustentar.

Assim, uma falha que pode ser cometida na busca desse tratamento justo de pessoas vulneráveis, é a avaliação equivocada quanto a sua vulnerabilidade. Ao se fazer uma avaliação imprecisa da vulnerabilidade de certa categoria, pode-se impor um ônus muitas vezes desnecessário para aquela pessoa.

Em setembro de 2015 é publicado no Diário Oficial da União a Lei 13.146/2015, também chamada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. O estatuto, ancorado nos preceitos da Convenção das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), incorpora ao ordenamento jurídico brasileiro toda uma série de normas que assegurem e promovam condições de igualdade para pessoas com deficiência, garantindo desde o exercício de liberdades fundamentais até o estabelecimento de mecanismos e estratégias de inclusão social.

O instrumento legal se apresenta como um grande avanço na medida em que se mostra como uma série de normas de caráter inclusivo, privilegiando a dignidade das

peças com deficiência em diversos aspectos. O princípio que o constitui é a ideia de que a deficiência em si não é capaz de afetar, por si só, a plena capacidade civil da pessoa natural, mas que ela define outros parâmetros de ação deste sobre o mundo. Em outras palavras, a deficiência não é tomada como uma incapacidade técnica dos indivíduos, isto é, não é compreendida como falta.

No dispositivo supracitado existem uma série de mudanças substanciais na compreensão da deficiência o que inverte o paradigma que antes legislava políticas públicas em relação aos portadores. Essas transformações afetam diretamente institutos do âmbito do civil como, por exemplo, a curatela, a interdição, o casamento etc. Num sentido amplo, essas mudanças se direcionam a uma série de negociações em que estão relacionadas pessoas com deficiência.

O recém-chegado estatuto elabora normas para inclusão de pessoas com deficiência a partir de uma postura isonômica e pautada nos princípios da dignidade humana, dotando-a de plena capacidade legal (TRINDADE, 2016). Para além desse fundamental aspecto, a nova legislação elabora ferramentas para controle de discriminação, além de assegurar igualdades de condições por parte do deficiente em relação as demais pessoas.

Porém em 1991, antes do próprio estatuto foi criada a Lei 8.213, conhecida como Lei de Cotas, é uma política de ação afirmativa que garante uma reserva de trabalho para pessoas com deficiência e reabilitadas em empresas com 100 ou mais colaboradores. Esta lei é resultado de todas as lutas já destacadas nesta pesquisa em prol da inclusão.

Para se ter uma ideia, antes da fiscalização do trabalho exigir o cumprimento da lei, o número de pessoas com deficiência contratadas no Brasil não chegava a 1000, hoje são quase 500 mil trabalhadores e trabalhadoras com algum tipo de deficiência no mercado formal.

Foi necessário entender que o sistema de cotas não é um privilégio e sim uma forma de reparar o desequilíbrio social, quando a sociedade naturalmente não consegue quebrar paradigmas e preconceitos, a política de cotas surge para reparar injustiças.

Um dos primeiros direitos acerca da PCD com relação ao trabalho que começou na Lei de cotas e prosseguiu com a LBI é o direito que a Pessoa com Deficiência tem ao trabalho de sua livre escolha, já que anteriormente de acordo com Dias (2013), as pessoas sem deficiência, decidiam o trabalho que as PCD poderiam executar. A lei

também ressalta a importância do trabalho ser realizado em ambiente acessível e inclusivo, sem barreiras e para todos (pessoas com e sem deficiência).

De acordo com a Lei, as organizações de Direito Público e Privado são obrigadas a garantir que suas empresas, ou seja, os ambientes de trabalho, sejam acessíveis e inclusivos. A remuneração é outro ponto que podemos destacar na norma. É garantido pela lei a remuneração igual para trabalho de igual valor.

Existe obrigações que não pode haver no ambiente de trabalho para com as Pessoas com Deficiência: delimitar trabalho, discriminação. Castilho (2015), explica que não pode haver limites impostos a PCD e sim oferecer meios para que haja de forma justa, iguais oportunidades na execução do trabalho, assim como é crime ter quaisquer tipo de discriminação para com o indivíduo por conta de sua deficiência.

### 2.3 DADOS DA INCLUSÃO NO BRASIL.

Os dados encontrados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) são diferentes dos encontrados no Censo. A RAIS apresenta um mapeamento do mercado formal, divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS).

Desde o ano de 2007, passou a trazer dados relativos aos trabalhadores com deficiência e tem como base informações prestadas pelos empregadores. O Censo Demográfico de 2010, realizado pelo IBGE, apura no seu questionário amostral, as condições de trabalho daqueles com algum tipo de deficiência, segundo informações coletadas por meio de entrevistas e questionários.

Desta forma, pode-se dizer que somente uma pequena parcela daqueles que se dizem deficientes no Censo é que atendem os critérios de deficiência para efeito da RAIS. Provavelmente, estão afastados desse critério todos aqueles que afirmam ter “alguma dificuldade”, restando um universo de 15.750.969 deficientes, o que representa 8,26% da população. Importante ressaltar, entretanto, que os dados do Censo 2010 não apontam a deficiência múltipla.(CENSO, 2010)

Essa carência de informação permite que o mesmo deficiente possa ser contabilizado, por mais de uma vez. Assim é que a soma de todos os deficientes enumerados, por deficiência (61.368.845), é superior ao número total de deficientes (45.606.048). Através de rápido cálculo, podemos inferir que 15.762.797 (34,56%) possui mais de um tipo de deficiência, tendo sido contabilizado mais de uma vez. Levando essa mesma proporção para os deficientes em situação mais grave

(15.750.969), teríamos que 10.306.969 da população brasileira tem deficiência grave. Número que representa 5,40% de toda a população.(CENSO, 2010)

Feitos esses esclarecimentos, apresentamos o instrumento de verificação da ocupação das vagas de emprego por parte dos deficientes. O relatório da RAIS classifica os tipos de deficiência em: a) física; b) auditiva; c) visual; d) intelectual d) múltipla e f) reabilitado. Reabilitado é aquele que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

Essa condição é provada através de documento oficial, expedido através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências, citadas

Tabela 1 – Deficientes empregados no Brasil por tipo de deficiência

Tipo	2012	2013	Varição	Ocupação
Física	170.468	181.464	6,45	50,72%
Auditiva	74.385	78.078	4,96	21,82%
Visual	26.119	33.505	28,28	9,36%
Intelectual	21.317	25.332	18,83	7,08%
Múltipla	4.696	5.490	16,91	1,53%
Reabilitado	33.311	33.928	1,85	9,48%
Totais	330.296	357.797	8,33	100,00%

Tabela 1 – INSS - 2017

Em 2017, verificou-se no Brasil um aumento de 8,33% no número de pessoas declaradas como deficientes (PCD) empregadas no país. O que representou um acréscimo de 27.501 vínculos, totalizando 357.797 vínculos declarados no ano.

A taxa de inclusão de PCD no mercado de trabalho tem apresentado crescimento constante ao longo dos últimos anos. Porém ainda é pouco representativo em relação ao total de empregos no Brasil.

Mesmo diante das normativas como a Lei de Cotas, é necessário atitudes que sejam realmente inclusivas, outras atitudes por parte das empresas para que o objetivo da norma seja realmente cumprido. A inclusão começa por uma cultura organizacional propícia e pelo comportamento dos colaboradores.

## 2.4 O CONTEXTO ATUAL DA PCD EM CAMPINA GRANDE – PB

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 56% dos paraibanos que têm alguma deficiência não estão exercendo nenhum tipo de ocupação profissional. Isso quer dizer que mais de 588 mil pessoas incluídas nesse perfil na Paraíba estão fora do mercado de trabalho. Dessas, quase 300 mil, portanto, 50%, estão em idade ativa, ou seja, tem entre 18 e 64 anos de idade e poderia estar atuando no mercado de trabalho. (IBGE, 2018)

Como no quadro geral do nosso país, em nossa cidade, Campina Grande, existe os mesmos pontos a serem tratados acerca da Pessoa com Deficiência, o quadro é bem geral justamente por ser uma cultura inclusiva onde é imposta por uma lei mas que permanece ainda, na cultura passada enraizada no mercado.

As grandes empresas de nossa cidade, tendem a se preparar para o contexto social que precisamos viver diante da classe da PCD, e com isso tendem a ser exemplo para outras empresas, mas a cultura de ser pela lei ainda é a que prevalece.

Diante do número ainda baixo de contratações de Pessoas com Deficiência, a Prefeitura de Campina Grande cria um dia para apoiar a causa da inclusão. O Dia Nacional da Contratação da Pessoa com Deficiência (PCD) e reabilitados, acontece desde 2011, por ser a data que garante a suspensão (e não o cancelamento) de um beneficiário de quem ingressa no mercado de trabalho. Ao começar a trabalhar com carteira assinada, ou em outra atividade remunerada, o trabalhador deve comparecer a uma Agência da Previdência Social (INSS) e solicitar a “suspensão em caráter especial” do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Em caso de perda do emprego ou fim da atividade remunerada, basta se dirigir até uma Agência da Previdência Social e comprovar que não está mais trabalhando ou que encerrou o período de recebimento do seguro-desemprego. Com isso, o benefício será reativado normalmente, sem a necessidade de fazer nova requisição nem passar pelas avaliações médica e social do INSS.

A data vem fortalecer as políticas de empregabilidade para PCD's, possibilitar a aproximação entre trabalhadores e empresas, e incentivar estas pessoas a voltarem para o mercado de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **3 A FALTA DE PREPARO DO MERCADO PARA COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Grandes empresas, bancos e indústrias já estão abrindo as portas para quem costumava ser excluído por suas limitações. De acordo com o Ministério do Trabalho, nos últimos anos houve um aumento no mercado de trabalho para pessoas com deficiência (PCD).

Até mesmo as funções delegadas estão demonstrando uma mudança de cenário. Se antes essas pessoas atuavam apenas nos bastidores, hoje já prestam atendimento a clientes e trabalham em áreas estratégicas, inclusive de liderança.

Apesar da grande mudança que já é vivenciada no mercado, ainda há um longo caminho a ser percorrido. É o que expõe a pesquisa realizada pela i.Social (2018). Feita com 2.949 profissionais de RH, com diferentes níveis de escolaridade e atuando em diversos setores, o levantamento concluiu que a qualidade das vagas inclusivas ainda é baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato é feita apenas como forma de cumprir a lei.

O problema é que, muitas vezes, a segregação começa já nas instituições de ensino, que, por falta de recursos materiais ou humanos para se adaptar às necessidades dos estudantes deficientes, acabam os separando dos demais. Contudo, o maior empecilho da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão cultural. 90% dos entrevistados destacaram que o principal problema é a falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais.

#### **3.2 AÇÕES NA GESTÃO DE RH DAS EMPRESAS**

As organizações ao longo de um processo contínuo de crescimento e desenvolvimento estão buscando aprimorar seus conhecimentos e experiências em uma busca incessante pela competitividade. A competitividade organizacional é alcançada através das competências e talentos das pessoas que formam o capital humano da organização. As empresas passaram então, a

sentir uma necessidade de novas práticas de recursos humanos para obterem um bom funcionamento, investindo na escolha das pessoas certas.

Encontrar pessoas que possuem as habilidades para efetuar um bom desempenho de um cargo, não é uma tarefa fácil. Sem as pessoas, não há organização, nem resultados, e nem sucesso (CHIAVENATO 2008). A escolha das pessoas adequadas para compor uma equipe de trabalho é uma tarefa extremamente importante, um processo complexo e dinâmico, pois, a sua má execução, traz como consequência um fraco desempenho da empresa.

Chiavenato (2008) explica que:

Pessoas bem selecionadas e bem-posicionadas não somente contribuem para o adequado funcionamento da empresa como também constituem um significativo potencial para futuras substituições. Assim, construir e manter uma efetiva organização humana vem a ser uma das mais importantes funções gerenciais. (CHIAVENATO, 2008, p. 77)

As políticas de recursos humanos são um conjunto de princípios e regras, que orientam as decisões e conduzem as diferentes atividades da empresa.

Cabem aos profissionais de RH, traçar o perfil de competências do candidato, conhecer as potencialidades e limitações, conforme a demanda dos cargos a serem ocupados por esses profissionais, assegurando que não haja desigualdade na distribuição dos cargos.

Para Souza (2010), pressupõe-se que o conhecimento a respeito de cada tipo de deficiência, a habilidade para lidar com este público e a atitude positiva formariam o conjunto ideal de fatores internos e externos do profissional de Recrutamento e Seleção.

Após a etapa da seleção, o candidato que se encaixa nas competências determinadas para o preenchimento da vaga, fica com o emprego. Os portadores de deficiência passam pelos mesmos procedimentos que as pessoas sem deficiência. A diferença ocorre na limitação que a pessoa com deficiência pode apresentar (SOUZA, 2010).

Para que um processo de recrutamento seja eficaz, Araújo (2006) sugere, como citado anteriormente, que o recrutamento seja de comunicação bilateral. Considera-se que os candidatos desejam informações precisas sobre como será

trabalhar na empresa e, por outro lado, a empresa deseja saber que tipo de empregado será o candidato, caso seja contratado. No caso da PCD, a comunicação bilateral é extremamente importante, pois é por meio dela que o portador de deficiência se sentirá seguro para aceitar as funções a ele oferecidas.

Um profissional deficiente recrutado de forma adequada e para a função correta tem muito maior facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional.

### 3.4 AÇÕES QUE POSSIBILITAM A INCLUSÃO

Quando tratamos do tema inclusão, estamos tratando de direitos fundamentais que são regidos pela nossa base de normativa e que trata diretamente da vida de outro indivíduo e da garantia de seus direitos e deveres dos demais.

Ao estudar a inclusão no mercado de trabalho, é algo que já deveria ser rotineiro, mas que ainda é um “tabu” na realidade. A Constituição Federal estabelece como direito de todo cidadão um trabalho digno para promover suas necessidades básicas e de sua família. Para o cumprimento desse direito o Estado utilizou-se das ações afirmativas, como mecanismo compensatório, para a inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho.

Diante disso, trataremos de ações que possibilitam a eficácia desse contexto ideal que deve ser oferecido a PCD.

#### 3.4.1 Acessibilidade

Visando à plena participação das pessoas com deficiência na sociedade brasileira, seja por meio de reserva de vagas, educação, emprego e benefícios assistenciais, outro ponto carecedor de destaque se refere à questão da acessibilidade.

Para Marques (2008) As barreiras arquitetônicas, a falta de formação e informação das pessoas, relegam as pessoas com deficiência a posições muito aquém de suas potencialidades.

O IBGE, no censo demográfico realizado em 2001, revelou que a cada 100 brasileiros, no mínimo 14 apresentam limitações de ordem física ou sensorial. Por outro lado, os dados revelam a exclusão praticada no país, afinal, nem todos têm possibilidade de acesso a emprego, educação, saúde, lazer, dentre outros direitos fundamentais. (BRASIL, 2001)

É essencial, para o exercício da democracia, a realização eficaz da acessibilidade, para que se garanta a inclusão da pessoa com deficiência ao gozo dos direitos usufruídos pelos demais cidadãos.

Deve-se ressaltar que a inclusão social das pessoas com deficiência que faticamente são excluídas da sociedade brasileira é um desafio, e demonstra um viés suficientemente crítico, haja vista que a sociedade latino americana já é resultado da exclusão eurocêntrica e, mesmo assim, a população brasileira não está integralmente livre das políticas aleatórias pelas implicações que a própria exclusão interna desencadeia, ou seja, é o outro excluindo o outro.

A acessibilidade é definida pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), na norma brasileira (NBR) 9050/94, substituída pela então vigente NBR 9050/04, que dispõe acerca da “acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos”.

Prado (2006) explica que o objetivo é permitir um ganho de autonomia e de mobilidade a uma gama maior de pessoas, até mesmo àquelas que tenham reduzida a sua mobilidade ou dificuldade em se comunicar, para que usufruam dos espaços e das benesses que os ambientes pode lhe proporcionar.

A gênese da política pública ora denominada “acessibilidade” se deu em 1981, quando as Nações Unidas declararam aquele, como o Ano Internacional dos Portadores de Deficiência. Em 03.10.1982, com a Resolução 37/82, a Assembléia Geral das Nações Unidas aprovou o Programa de Ação Mundial para Pessoas Portadoras de Deficiência, equalizando o direito das pessoas com deficiência as mesmas oportunidades que os demais cidadãos, além de usufruir das melhorias das condições de vida resultantes do avanço econômico e social.

Este programa demonstra o significado de impedimento, deficiência, incapacidade, que são definições da Organização Mundial de Saúde – OMS, como também aponta os conceitos de prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidade, que são incorporados à discussão, dos quais se destacam:

Impedimento – Situação desvantajosa para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é normal em seu caso (em função de idade, sexo e fatores sociais e culturais) (...) O impedimento está em função da relação entre as pessoas incapacitadas e seu ambiente. (...) Essa relação ocorre quando essas pessoas enfrentam barreiras culturais, física ou sociais que a impedem de ter acesso aos diversos sistemas da sociedade à disposição dos demais cidadãos. O impedimento é, portanto, a perda ou a limitação das oportunidades de participar na vida da comunidade na igualdade de condições com os demais. Equiparação de oportunidades é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade – como o meio físico e cultural, moradia e transporte, serviços sociais e de saúde, oportunidade de educação e de trabalho, vida cultural e social, inclusive instalações desportivas e de lazer – se torna acessível a todos. (CUNHA, 1996, p.12)

Deste modo, constata-se que o impedimento está no ambiente e nas barreiras criadas neste, as quais impedem a pessoa deficiente física de deter isonomia de possibilidades e igualdade de direitos.

A criação de mecanismos, tal qual a acessibilidade, concretiza o motivo pelo qual existe uma sociedade democrática erigida sob princípios de dignidade humana e preceitos fundamentais

No que tange ao acesso universal aos ambientes, a Constituição Federal de 1988, nos artigos 227 e 244, estabelece:

A lei disporá sobre normas de 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 (CF, art. 227, § 2º). A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no Art. 227, § 2º. (BRASIL, CF, Art. 244).

O Programa de Acessibilidade, dentre outros aprimoramentos como facilitação de acesso nas edificações públicas ou privadas, no espaço público, logradouros e seu mobiliário, na educação, nas comunicações e sinalização, normatiza também o sistema de transportes, desde o embarque até o desembarque de passageiros, ao garantir direito de ir e vir – um dos direitos primordiais do cidadão estabelecido na Constituição Federal – com segurança e

autonomia, a partir do qual tantos outros direitos são decorrentes. Percebe-se, dessa forma, que o desenvolvimento deste programa significa melhoria no índice de desenvolvimento humano do país.

Devido à dimensão territorial do Brasil, suas peculiaridades regionais, geográficas, econômicas, culturais e infraestruturas, o INMETRO tem realizado estudos aprofundados, que pretendem diagnosticar a realidade do país e encontrar as melhores soluções técnicas para que o programa de acessibilidade seja efetivo.

A acessibilidade de modo geral deve, por conseguinte, estar presente nas edificações, no meio urbano, nos transportes e nas suas mútuas interações, e, inclusive na Internet. E, para concretizá-la nos concursos públicos, a jurisprudência tem demonstrado que para as pessoas com deficiência, de acordo com cada caso, deverão ser criados mecanismos para garantir-lhes a efetiva participação do certame.

Quanto à Acessibilidade no meio empresarial, segundo explica Sasaki (2013), as empresas voltadas para práticas de inclusão transformam seus ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, mobiliários e meios de transporte, circulação independente, segurança, comunicação interpessoal), seus procedimentos técnicos, e também a mentalidade de seu quadro funcional.

No mercado de trabalho, como se observa, há um conjunto de situações que vai desde a revisão dos ambientes físicos até a reconstrução da mentalidade dos funcionários. Tudo isto se associando para que a acessibilidade seja um mecanismo eficaz na inclusão das pessoas com deficiência.

#### **3.4.2 As Profissões do Futuro e a PCD**

A inclusão efetiva necessita que dois obstáculos sejam perpassados. O primeiro é que, frequentemente, as empresas não estão preparadas para receber empregados que sejam pessoas com deficiência. Logo, por não contarem com medidas de acessibilidade, acabam por “encostar” esses profissionais. Outro ponto é a acessibilidade efetiva mesmo, aquela que realmente faz a diferença.

E quando falamos em acessibilidade, não nos referimos somente a medidas arquitetônicas (espaços com rampas, piso tátil etc), mas também às cinco outras dimensões: Acessibilidade atitudinal: relacionada ao fomento de uma cultura inclusiva, sem estigmas ou discriminação; Acessibilidade metodológica: que aborda barreiras técnicas, de processos e metodologias no trabalho; Acessibilidade instrumental: que quebra barreiras no acesso a instrumentos de trabalho; Acessibilidade programática: para acabar com barreiras que estão dentro de leis, normas e regulamentos; Acessibilidade natural: relacionada a barreiras naturais.

Um detalhe importante, é que as empresas devem sempre incluir pessoas com deficiência no debate sobre acessibilidade. Somente elas podem fornecer detalhes que fazem toda a diferença na construção de um espaço inteiramente acessível.

O outro obstáculo para a inclusão está fortemente enraizado na sociedade. E deve ganhar atenção por ser uma das metas a serem superadas no futuro do trabalho: o capacitismo.

O planejamento de recursos humanos deve considerar os postos ocupados por pessoas com deficiência como partes essenciais para o desenvolvimento da empresa. Na verdade, tão importantes quanto qualquer cargo, contribuindo não apenas para os objetivos organizacionais, como também para os individuais.

Para isso, é vital que se invista em uma cultura inclusiva e anticapacitista. Líderes e gestores devem olhar para o profissional com deficiência valorizando seu potencial e pensando em seu desenvolvimento. Além disso, devem estar bem-preparados para gerir pessoas com diferentes deficiências e seus graus. Em contrapartida, os profissionais não podem estar despreparados. O investimento constante em capacitação será decisivo para um futuro do trabalho altamente competitivo.

É notório que uma série de empresas ainda não cumpre por diferentes motivos, a cota de contratações de pessoas com deficiência. Isso diminui o número de oportunidades abertas e aumenta bastante a concorrência.

A fim de se destacar, o profissional deve possuir um leque de habilidades diferenciadas. Além das hard skills, que envolvem conhecimentos técnicos como operar máquinas, elaborar códigos de programação, aplicar um protocolo de

saúde etc. - as chamadas soft skills ganharam relevância como habilidades do futuro.

Por falar em qualificação, a falta de inclusão também atinge instituições educacionais. Da mesma forma que empresas contratantes, não é raro que escolas, cursos ou universidades não aceitem o ingresso de pessoas com deficiência. Isso sem considerar a acessibilidade do espaço ou da metodologia de ensino. A educação se põe, portanto, como uma outra barreira a ser superada para o futuro do trabalho.

O profissional com deficiência também precisa ficar atento às possibilidades abertas com as novas profissões e modelos de trabalho.

A pandemia da Covid-19 acelerou uma tendência de descentralização com empresas de todos os portes adotando, por segurança, o home office.

Em primeiro momento, podemos pensar que a PCD tende a se beneficiar do regime de trabalho à distância. A economia de tempo e deslocamento é grande, sem contar as complicações urbanas como a falta de transporte público acessível e a má qualidade das calçadas. A produtividade em casa, contudo, exige recursos. Acesso à internet, um ambiente confortável e sem ruídos, familiares que compreendam o expediente, entre outros, são indispensáveis ao regime remoto.

No caso de pessoas que tenham grande dificuldade de deslocamento e que tenham acesso a toda essa estrutura, exercer uma função à distância é uma solução.

A área de tecnologia foi a menos afetada em 2020, ao obter um crescimento a taxas significativas. Uma alta demanda aliada à pouca presença de talentos com deficiência em tecnologia indicam que as novas profissões podem surgir da área de TI.

Pessoas com deficiência podem e devem ocupar todos os espaços na sociedade na busca da legitimação de seu lugar. Ao mesmo tempo em que se faz necessário pressionar pelo cumprimento de medidas como a Lei de Cotas, promover oportunidades sem corresponder com qualificação é somente meio caminho andado.

Em suma, o futuro do trabalho exige que a sociedade mude a mentalidade capacitista, entendendo que as pessoas com deficiência têm papel importante a

desempenhar dentro das organizações. E ainda mais: elas podem escolher exatamente qual é esse papel.

Diante das Profissões do futuro como, áreas de TI, redes sociais, e-commerce, que já se destacam e ganharam ainda mais força com a pandemia, deve ser uma abertura para a classe PCD, deve ser vista como a oportunidade ideal para que sejam vistos com mais integração. Não há como trata-los como incapazes de fato, e sim estratégicos, diante do limite que apresentam. Histórias de superação estão todos os dias sendo contadas e precisam ser exemplos e copiadas.

### **3.4.3 Exemplos de Empresas Inclusivas**

Mesmo que timidamente, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem sido tema de discussões e mobilizado organizações dos mais diversos setores em nosso país. A caminhada em busca de oportunidades e processos mais justos ainda é longa, conforme já exposto, mas por outro lado, hoje temos importantes empresas que investem em pessoas com deficiência por meio de programas de inclusão e integração, servindo como exemplo para muitas outras.

Mas o que essas empresas têm em comum? Por que investem em programas para pessoas com deficiência? Uma das respostas pode ser o cumprimento da Lei de Cotas de Deficiência, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de 2 a 5% de pessoas com deficiência no quadro de funcionários. Mais do que apenas cumprir a Lei, algumas organizações desenvolvem programas especiais, com o objetivo de desenvolver os profissionais.

A Empresa número um nesse ranking é a Natura Cosméticos. Um dos princípios básicos da Natura é a valorização dos colaboradores, e isso é uma das razões para que a empresa tenha como objetivo a formação de equipes com diversidade e com foco na inclusão. Esse princípio é compartilhado internamente com orientações e estímulo à participação de toda a equipe de funcionários.

Um dos pontos que mais chamam a atenção na inclusão da pessoa com deficiência (PCD) na Natura é o fato de que a meta de contratação anual de PCDs é superior à cota exigida pela Lei.

Dentro desse projeto, se destaca o trabalho realizado com a inclusão de surdos: os colaboradores ouvintes da empresa são convidados a participar de cursos de Libras e se tornarem padrinhos dos colegas com deficiência que entram na organização. Esses padrinhos acompanham os novos companheiros nas atividades diárias, auxiliando no processo de inclusão ao quebrar as barreiras de comunicação.

Além disso, a organização utiliza um intérprete virtual que, por meio de um aplicativo e um tradutor de sites, leva a acessibilidade e informações para surdos de todo o país. Com essas ações, a empresa estimula o debate sobre a inclusão além do ambiente de trabalho.

Seguindo nesse exemplo, temos a Rede de Farmácias Drogasil. A rede de farmácias Drogasil é líder em faturamento no seu segmento e vê na contratação de pessoas com deficiência uma oportunidade de inclusão e conscientização social.

No programa *Lado a Lado*, a empresa oferece às pessoas com deficiência oportunidades de trabalho com o objetivo de desenvolver competências profissionais e pessoais. Podem fazer parte do projeto pessoas com deficiência visual, auditiva, múltipla ou intelectual.

As vagas são destinadas para pessoas com interesse em carreiras nas áreas de saúde e beleza, em centros de distribuição e escritórios — o pré-requisito é que o candidato tenha ensino médio completo.

O terceiro lugar, está com as Lojas do grupo Magazine Luiza, uma rede que vem se destacando em diversas áreas em nosso país. O Magazine Luiza também possui uma cultura organizacional que busca investimentos na inclusão e acessibilidade. Desde 2013, a empresa oferece um programa com treinamentos e incentiva seus colaboradores, de lojas e escritórios, a compartilharem experiências e a se sensibilizar pela inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Durante a implantação do programa, a empresa percebeu que muitos de seus funcionários tinham receios de como lidar corretamente com um colega com deficiência. Isso fez com que a organização desenvolvesse estratégias de comunicação interna com o objetivo de engajar toda a equipe, esclarecendo dúvidas e proporcionando conhecimento.

O programa criado em 2013 trouxe excelentes resultados para os profissionais que foram contratados e para a empresa, que hoje é considerada uma das melhores organizações para pessoas com deficiência física trabalharem.

No caso do Magazine Luiza, a inclusão vai além dos funcionários e se estende também para seus clientes. O site da empresa pode ser acessado por meio de Libras e disponibiliza um aplicativo que auxilia a navegação de pessoas com dificuldades para digitar, mover o mouse ou com dificuldades na leitura. Esse tipo de iniciativa permite aos usuários com deficiência uma experiência intuitiva e sem barreiras.

Diante de tantos exemplos importantes em nosso país, cabe destacar um exemplo em nossa cidade nos colocando ainda mais perto dessa inclusão eficaz.

A empresa que se destaca é o Supermercado Assaí Atacadista, que passou até de grandes fábricas da cidade. Assaí amplia ações para desenvolvimento da pessoa com deficiência. No mês em que é comemorado o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, o Assaí Atacadista reforça ainda mais suas iniciativas em prol da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e anuncia sua adesão a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), movimento reconhecido pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) e que tem como propósito promover um ambiente de negócios ainda mais inclusivo e que fomente a empregabilidade da pessoa com deficiência.

Atualmente, a empresa possui mais de 200 unidades em todas as regiões do país e conta com mais de 2.700 colaboradores e colaboradores com deficiência, o que corresponde a 5,1% do time interno.

O Assaí também conta com outras iniciativas de inclusão, como um treinamento de carreira personalizado a todos os profissionais com deficiência: o “Protagonize sua Carreira” que contempla recursos de acessibilidade; curso de Libras na Universidade Assaí para que os demais colaboradores e colaboradoras ouvintes possam se comunicar e interagir melhor com a pessoa surda; acessibilidade nas unidades; uso de legenda e/ou tradutor de Libras nos vídeos; treinamento e materiais internos; inserção do Hugo, avatar da Handtalk, que permanece nas plataformas para transcrição dos conteúdos para Libras, e um planejamento anual com diferentes ações de engajamento interno e externo.

## 4 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, é fato que desde a antiguidade, não existiam os direitos da pessoa com deficiência. A criança deficiente era abandonada com o conseqüente falecimento, e crescia então a cultura de exclusão. Isso fez com que a sociedade não se adequasse suficientemente para lidar com as diferenças e com as políticas de inclusão das minorias, o que acaba por legitimar a estigmatização e desencadear a vitimização do outro.

Conforme estudados, existem artigos constitucionais e legislação infraconstitucional confirmando que os ditames jurídicos têm, gradativamente, deflagrado um aprimoramento visando à inclusão. Contudo, ainda há a necessidade da responsabilidade estatal e interdisciplinar de diversas áreas, tais quais humanas, exatas e relacionadas à saúde, para que se garantam os direitos das pessoas com deficiência, lhes conferindo autonomia e reconhecimento em sua identidade pessoal e social, bem como se valorize, a criação de políticas públicas e sua eficaz manutenção na tentativa de se concretizar o exercício efetivo da democracia.

Em resumo, temos leis que corroboram o a inclusão e um plano que vem sendo aperfeiçoado, pde acordo com a necessidade que vai aparecendo, mas não possuímos efetivamente ã inclusão, e conforme temática principal, no mercado de trabalho o déficit é bem notório.

Empresas que são “obrigadas por lei” a contratar em seu quadro pessoas com deficiência precisam entender que a lei existe, mas que independente dela deve existir a cultura de inclusão de diversas classes, pois não cabe mais em nossa sociedade, atualmente, ações que sejam contrárias a isso. A acessibilidade é lei, e oferecer aos seus colaboradores condições de trabalho também, e independe da categoria, ou limitações de seus colaboradores.

O que comprovamos é que a PCD, vem se preparando para o mercado e pode contribuir significativamente, mas as empresas não estão preparadas para eles, não estão preparadas para o desenvolvimento das Pessoas com Deficiência, para oferecer carreira e qualidade e com isso receberem em troca uma prestação de serviço qualificada.

A conscientização do grupo em relação às demandas e ao respeito às limitações apresentadas pela pessoa com deficiência, é de suma importância,

pois, embora o Estado tenha reconhecido legalmente as práticas inclusivas, verifica-se que a eficácia depende do desapareço a estereótipos e a preconceitos, além de uma reanálise das concepções de deficiência.

Por conseguinte, o envolvimento prático interdisciplinar de diversas áreas com enfoque na criação, na manutenção e na fiscalização das políticas públicas minimizará a exclusão com a efetiva extinção e implementação da igualdade de oportunidades para a totalidade dos indivíduos. Afinal, ter esta qualidade na vida profissional, conforme exposto na pesquisa, estão fundamentadas em um núcleo central que é a aptidão para o trabalho das pessoas com deficiência, pois a inclusão na vida produtiva lhes proporciona sentimentos de autovalorização, autonomia, bem-estar, satisfação e cidadania, o que deflagra os escopos inerentes aos preceitos da dignidade humana.

Não dá mais para termos as leis, as pessoas, as empresas, as oportunidades e esperar completar quadros pela lei, e sim completar quadros pela oportunidade que se é dada. Qualquer pessoa pode vir a se encaixar como PCD diante de uma enfermidade ou acidentalmente, é pensar em si, é resguardar a si começando a resguardar o próximo. O trabalho dignifica o homem, então que ele dignifique a todos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência, Organização Internacional do Trabalho - OIT**. Tradução: Edílson Alkmin da Cunha. Brasília: Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, CORDE, 1997. Disponível em Ministério da Justiça e Segurança Pública (Brasil) . Acesso em 03 de dezembro de 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 03 de dezembro de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial da União, 9 de out. 2001.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, 7 de jul. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

BOTTINI, V. **Direitos Fundamentais na Constituição de 1988: conteúdo jurídico das expressões**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

CASTILHO, Ricardo. **Inclusão eficiente**. São Paulo: RAIZ, 2015.

CRESPO, Ana. **Da invisibilidade à construção da própria cidadania**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História da universidade Federal de São Paulo. São Paulo, 2009. Disponível em: [http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/.../ANA\\_MARIA\\_MORALES\\_CRESPO.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/.../ANA_MARIA_MORALES_CRESPO.pdf) Acesso em 03 de dezembro de 2021.

DALLARI, C. **A pessoa com deficiência: Aspectos relevantes quanto a inclusão**. RJ – Andrade – 2010.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. **O panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho**. São Paulo. 2ª Edição. Nobre. 2009

FIGUEIRA, Adilson. **Movimentos Sociais e o Protagonismo das Pessoas com Deficiência**. SER Social, Brasília, 2008 Disponível em: [http://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/viewFile/9599/7136](http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/viewFile/9599/7136) Acesso em 03 de dezembro de 2021.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; **Concepções de deficiência: as formas de ver a deficiência e suas consequências no trabalho In: Trabalho e pessoas com deficiência - pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009.

GOHN, M. da G. **Teorias dos movimentos sociais**. Paradigmas clássicos e contemporâneos. São Paulo: Loyola, 1997.

GONÇALVES, B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2016.

HANAH, Robert. **Histórias da sociedade – O comportamento diante das diferenças**. São Paulo – SP 3ª ED. FUSAF. 1997.

MAIOR, Flávio, **O novo CPC e o Direito Civil- Impactos, Diálogos e Interações**. São Paulo: Método, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

NERI, Marcelo, et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

RIBAS, Andrés. **Pessoas com Deficiência nos Censos Populacionais e Educação Inclusiva**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Estudo Legislativo – 2003.

SASSAK, Romeu Kazumi. **Educação Inclusiva na Prática**. Disponível em:  
<[http://diversa.org.br/artigos/artigo/como\\_chamar\\_as\\_pessoas\\_que\\_tem\\_deficiencia\\_2013](http://diversa.org.br/artigos/artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_2013)> Acesso em 03 de dezembro de 2021..