

FACULDADE DO LITORAL SUL PAULISTA - FALS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LEANDRO DE RAMOS FERREIRA
RODRIGO DA COSTA SILVA

O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O MERCADO DE
TRABALHO

PRAIA GRANDE
2015

LEANDRO DE RAMOS FERREIRA
RODRIGO DA COSTA SILVA

**O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
a obtenção do título de Bacharel em
Administração, apresentado à Faculdade
do Litoral Sul Paulista – FALS.

Orientadora: Prof.^a Vera Lúcia Chaves
Alonso.

PRAIA GRANDE
2015

LEANDRO DE RAMOS FERREIRA
RODRIGO DA COSTA SILVA

**O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
a obtenção do título de Bacharel em
Administração, apresentado à Faculdade
do Litoral Sul Paulista – FALS.

Orientadora: Prof.^a Vera Lúcia Chaves
Alonso.

Praia Grande, ____ de _____ de 2015.

Parecer da Banca Examinadora: TCC –	Aprovado	()
	Aprovado com Louvor	()
	Reprovado	()

(Nome, Titulação e Assinatura)

(Nome, Titulação e Assinatura)

(Nome, Titulação e Assinatura)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **Deus**, que me deu condições de chegar onde estou hoje e poder concluir mais esta etapa da minha vida.

Não menos importante, agradeço também aos meus pais **Marco** e **Dionice** pela criação, dedicação, paciência e por todo o amor que recebi e recebo até hoje. Além das inúmeras demonstrações de carinho, compreensão e amizade que tive.

Muito obrigado à minha namorada **Thalita**, que desde o início desta etapa esteve comigo, me apoiando quando necessário, dizendo palavras de conforto nos momentos mais difíceis e estressantes, sendo paciente em minhas ausências e sabendo que este sacrifício valeria a pena no final.

Obrigado ao Dr. **Gionei Gomes da Silva** (Auditor Fiscal do Trabalho e Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Santos/SP), pelas explicações que me foram dadas a respeito da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, além dos conselhos que me auxiliaram na elaboração desta pesquisa.

Cumprimento e agradeço a atitude louvável da Universidade Católica de Santos – **UNISANTOS**, por permitir a realização da pesquisa com alguns de seus colaboradores portadores de deficiência. Em especial, agradeço as senhoras **Marilza Borges Augusto** e **Aparecida Vicaria Rodrigues D'aurea**, pela atenção e informações que me deram, pelas indicações de obras, pelo espaço cedido para elaborar minha pesquisa mesmo não sendo aluno desta instituição.

Muito obrigado aos **professores** que passaram ao longo do curso, pelos bons momentos que passamos, pelas informações e conhecimentos difundidos. Muitos não estão mais presentes, mas levarei o conhecimento transmitido por vocês.

Agradeço a **alguns amigos e colegas de classe** pelas conversas, risadas e bons momentos que passamos juntos, além do apoio e ajuda quando precisei.

(Leandro de Ramos Ferreira)

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Agradeço imensamente a minha orientadora Prof.^a Dra. Vera Lucia Alonso pela convivência diária.

Agradeço também aos professores do curso de Administração da Faculdade do Litoral Sul Paulista – FALS, e às pessoas com quem convivi ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos nesse espaço foi a melhor experiência da minha formação acadêmica.

Agradeço também aos colegas que participaram direta e indiretamente na conclusão deste trabalho.

(Rodrigo da Costa Silva)

EPÍGRAFE

"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"Louco" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

"Miseráveis" são todos que não conseguem falar com Deus.

(Mário Quintana)

RESUMO

Para entender um pouco mais sobre os principais fatores que dificultam a empregabilidade dos Portadores de Necessidades Especiais (PNE's) e o porquê de ainda existirem atitudes preconceituosas e discriminatórias contra estas pessoas nas empresas, faz-se necessário um estudo que aborde o tema. O objetivo geral desta pesquisa visa compreender um pouco mais o universo dos portadores de necessidades especiais, procurando quebrar o estigma de "coitados" que estes estão fadados a carregar. A questão desta pesquisa é "Quais são os maiores fatores que dificultam a inserção dos PNE's no mercado de trabalho?". Para responder a esta questão, foi utilizado como base de estudo dissertações de mestrado e pesquisas universitárias relacionadas com o tema, além da extração de dados do Censo realizado em 2010 pelo IBGE, que apontaram os seguintes resultados: a) Ineficácia do Estado na fiscalização das empresas para a observância do cumprimento da cota de PNE's; b) Dificuldade de acessibilidade; c) Falta de qualificação profissional e formação educacional; d) Preconceito e Discriminação, não só das pessoas, mas das próprias empresas. Ao final, foi realizada uma pesquisa de campo com o objetivo de elencar as maiores dificuldades das empresas e dos próprios PNE's na sua inserção no mercado de trabalho. Optou-se pela pesquisa descritiva com a coleta de dados realizada através da aplicação de questionário composto por questões abertas e fechadas, e a análise dos dados realizada pelo método qualitativo. A amostra é composta por 02 deficientes visuais, 01 intelectual, 03 auditivos e 07 físicos além de 01 gestora de Recursos Humanos. O resultado mostra uma predominância na falta de conhecimento dos próprios PNE's da Lei de cotas, além da exigência dos mesmos de serem reconhecidos como qualquer outra pessoa pela sociedade. Já na visão da empresa, a adaptação dos PNE's à cultura organizacional surge como principal fator restritivo da inserção dos PNE's na organização.

Palavras-chave: Panorama histórico sobre os Portadores de Necessidades Especiais; Legislação; Ambiente organizacional.

RESUMEN

Para entender un poco más acerca de los principales factores que dificultan la empleabilidad de las personas con discapacidad (PCD) y el por qué todavía hay actitudes prejuiciosas y discriminatorias contra estas personas en las compañías, necesariamente requiere un estudio que aborde el tema. El objetivo general de esta pesquisa visa comprender un poco más el universo de las personas con discapacidad, procurando quebrar el estigma de “infelices” que estos están destinados a cargar. La pregunta de ésta pesquisa es “Cuales son los mayores factores que dificultan la inserción de las PCD en el mercado de trabajo?”. Para responder a ésta pregunta, fueron utilizadas como bases de estudio disertaciones de maestría y pesquisas universitarias relacionadas al tema, además de la extracción de datos del Censo realizado en el 2010 por el IBGE, que mostraron los siguientes resultados: a) Ineficacia del Estado en la fiscalización de las compañías para el cumplimiento de la cuota de PCD; b) Dificultad de accesibilidad; c) Falta de calificación profesional y formación educacional; d) Prejuicio y discriminación, no solo de las personas, sino también de las propias compañías. Al final, fue realizada una pesquisa de campo con el objetivo de definir las mayores dificultades de las compañías y de las propias PCD para su inserción en el mercado de trabajo. Se optó por pesquisa descriptiva con recolección de datos siendo realizada por el método cualitativo. La muestra está compuesta por 02 deficientes visuales, 01 intelectual, 03 auditivos y 07 físicos, además de 01 gestora de recursos humanos. El resultado muestra un predominio en la falta de conocimiento de las propias PCD sobre la ley de cuotas, además de la exigencia de los mismos de ser reconocidos como cualquier otra persona por la sociedad. Ya en la visión de la compañía, la adaptación de las PCD en la cultura organizacional, surge como principal factor restrictivo de la inserción de las PCD en la compañía.

Palabras-clave: Panorama histórico de los Discapacitados; Legislación; Ambiente organizacional.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Locais com acessibilidade prejudicada	67
Figura 2 – Outros locais com acessibilidade prejudicada.....	67
Figura 3 – Símbolo Internacional de Acesso	69
Figura 4 – Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual	69
Figura 5 – Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva.....	69
Figura 6 – Símbolos internacionais de informação.....	70
Figura 7 – Símbolos de circulação	70
Figura 8 – Símbolos internacionais de sanitários acessíveis	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas em relação ao total da população da sua faixa etária	34
Gráfico 2 – Distribuição dos municípios por percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente, segundo as Unidades da Federação	39
Gráfico 3 – Total de auditores fiscais do trabalho em atividade	54
Gráfico 4 – Distribuição das pessoas maiores de 10 anos de idade segundo sua ocupação e conforme sua classe mensal de rendimento.....	60
Gráfico 5 – Distribuição das pessoas maiores de 10 anos de idade segundo sua ocupação principal	61
Gráfico 6 – Percentual de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade por sexo, segundo o tipo de deficiência	62
Gráfico 7 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade de acordo com seu nível de escolaridade	73
Gráfico 8 – Total da amostra pesquisada por sexo	85
Gráfico 9 – Nível de escolaridade da amostra pesquisada	86
Gráfico 10 – Tempo de trabalho da amostra pesquisada na UNISANTOS.....	87
Gráfico 11 – Conhecimento da Lei de Cotas por parte da amostra pesquisada	87

LISTA DE MAPAS

Cartograma 1 – Distribuição Espacial dos PNE's pelo Brasil.	38
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de habitantes e de PNE's no Brasil	34
Tabela 2 – População de deficientes por sexo.....	35
Tabela 3 – População de deficientes por tipo de deficiência.....	37
Tabela 4 – População em Idade Ativa e População Economicamente Ativa X Deficiência.....	41
Tabela 5 – Quadro comparativo da fiscalização do trabalho.....	55
Tabela 6 – Nível de escolaridade das pessoas com 15 anos ou mais de idade	73
Tabela 7 – Amostra da Pesquisa	84

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese das principais concepções sobre deficiência.....	27
---	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas.
ACP	Ação Civil Pública.
AFT	Auditor Fiscal do Trabalho.
Art.	Artigo.
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.
dB	Decibéis.
HZ	Hertz.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social.
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais.
LDB	Lei de Diretrizes e Bases.
MPT	Ministério Público do Trabalho.
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego.
NBR	Norma Brasileira.
NR	Norma Regulamentadora.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
OMS	Organização Mundial de Saúde.
ONU	Organização das Nações Unidas.
PCD	Pessoa com Deficiência.
PEA	População Economicamente Ativa.
PIA	População em Idade Ativa.
PNE's	Portador de Necessidades Especiais.
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência.
PPI	Procedimento Prévio Investigatório.
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais.
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta.
TREF	Taxa de Regularização em Estabelecimentos Fiscalizados.
TRT	Tribunal Regional do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1. O Portador de Necessidades Especiais ao Longo da História.....	20
1.1. Conceito de Portador de Necessidades Especiais	28
1.2. Processo de Habilitação e Reabilitação Profissional	31
1.3. População de Portadores de Necessidades Especiais no Brasil.....	33
1.4. População de Portadores de Necessidades Especiais por Deficiência.....	36
1.5. Distribuição Espacial da População de Portadores de Necessidades Especiais no Brasil	38
1.6. População em Idade Ativa e População Economicamente Ativa	40
2. Proteção Legal ao Trabalho da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais..	43
2.1. Lei 8.213/91 – Lei de Cotas.....	44
2.2. Lei 8.112/90 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais.....	47
2.3. Decreto 3.298/99 – Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	48
2.4. O Papel da Fiscalização no Cumprimento da Lei	51
2.4.1. A Falta de Auditor Fiscal do Trabalho e o desempenho da fiscalização do MTE ao longo dos anos	53
2.4.2. O Papel do Ministério Público do Trabalho	57
3. O Mercado de Trabalho e o Portador de Necessidades Especiais.....	59
3.1. Fatores que Dificultam a Inserção do PNE no Mercado de Trabalho	63
3.1.1. Acessibilidade	64
3.1.1.1. ABNT NBR 9050.....	65
3.1.1.1.1. Simbologia Internacional de Acesso	68
3.1.2. Baixo nível de formação escolar e qualificação profissional	71
3.1.3. Preconceito e Discriminação.....	75
3.2. O que dizem as Empresas Fiscalizadas e suas Estratégias Defensivas Frente à Aplicação da Lei de Cotas	77

4. Procedimentos Metodológicos	81
4.1. Empresa, Período da Pesquisa e Amostra.....	81
4.2. Delineamento da Pesquisa.....	82
4.3. Limitações da Pesquisa.....	83
5. Análise dos Resultados.....	84
6. Considerações Finais	92
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXO A – Questionário aplicado aos Portadores de Necessidades Especiais	105
ANEXO B – Questionário aplicado aos Gestores.....	109
ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	112
ANEXO D – Principais Legislações Brasileiras que tratam dos Portadores de Necessidades Especiais	113
ANEXO E – Sites úteis aos Portadores de Necessidades Especiais	116
ANEXO F – Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999	119

INTRODUÇÃO

Antes, chamado de *inválido*, *aleijado*, *manco*, *leproso*, depois *defeituoso*, *excepcional*, *deficiente*, posteriormente *pessoa portadora de deficiência (PPD)*, até surgir os termos *pessoa com deficiência (PCD)* ou *portador de necessidades especiais (PNE's)*. De acordo com Sassaki (2003, p. 8) “A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade, [...]” Contudo, o ser humano era o mesmo, com seus desejos, sonhos, necessidades e expectativas. Por mais que a nomenclatura tenha mudado ao longo do tempo, e trazido consigo uma nova mentalidade da sociedade a respeito dos PNE's, além de novas conquistas e direitos adquiridos, estes ainda possuem diversos desafios pela frente.

Historicamente, desde os primórdios e em praticamente todas as sociedades, os indivíduos acometidos por algum tipo de deficiência sempre foram estigmatizados como **inferiores** perante as pessoas consideradas como **normais**, resultando em uma trajetória de muito sofrimento, preconceito, discriminação, tortura, além de exclusão social, como restrição ao trabalho, à vida, à saúde, à educação, à dignidade humana etc., sendo estes direitos efetivamente assegurados no Brasil somente após a promulgação da Constituição de 1988. Vale ressaltar que antes da Constituição de 1988, o acesso a esses direitos eram restritos a uma parcela mínima dos deficientes em relação à demanda total de pessoas com deficiência no país. (AUGUSTO, 2004).

Um dos principais desafios enfrentados pelos PNE's é a sua inclusão no mercado de trabalho. Entretanto, este problema traz consigo outros que normalmente são os principais fatores que dificultam a empregabilidade desta parte população, como por exemplo, a baixa qualificação profissional e educacional, acessibilidade inadequada, e principalmente o preconceito e a discriminação, estes mais difíceis de combater devido à herança que os PNE's carregaram consigo ao longo da história e que ainda encontra-se presente no seio da sociedade brasileira.

De acordo com o último Censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010), aproximadamente 23,91% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência ou limitação que interfira na execução alguma atividade em um nível considerado como normal. Portanto, trata-

se de um universo de cerca de 45.606.048 milhões de pessoas. Em relação aos PNE's em idade ativa (maiores de 10 anos conforme Censo do IBGE), trata-se de aproximadamente 44.073.377 milhões de pessoas, sendo este dado um importante motivo para a escolha do tema desta pesquisa.

Além da quantidade de pessoas com deficiência no Brasil, as soluções para as questões relativas aos problemas sociais, ambientais, econômicos e humanitários são cada vez mais exigidas pela sociedade atual. Em meio a esses problemas, surge a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, o presente trabalho visa focar na problemática da inclusão dos PNE's no mercado de trabalho, tendo como objetivos a) Identificar os fatores que têm influenciado na inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho; b) Compreender o porquê da resistência das empresas na contratação dos portadores de necessidades especiais.

Este trabalho está dividido em 6 capítulos, no Capítulo 1 é relatada a trajetória histórico-social do portador de necessidades especiais desde a pré-história até os dias atuais, situando-a de forma global e ao mesmo tempo em que traçou um recorte do cenário brasileiro a partir dos índios que aqui residiam. Além disso, a conceituação sobre deficiência e seus tipos foram apontados, tanto pela ótica de alguns organismos internacionais, como pelo foco do ordenamento jurídico. Outro ponto citado neste capítulo são as características da população de PNE's no Brasil, seja por idade, sexo, deficiência, nível de instrução, além da sua distribuição geográfica pelo Brasil. Estas características foram extraídas a partir do Censo realizado em 2010 pelo IBGE.

No Capítulo 2 são destacadas as principais legislações que dizem respeito à inclusão dos PNE's no mercado de trabalho, dando ênfase às Leis n.º 8.213/91 (Lei de Cotas), 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) e Decreto 3.298/99 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Além disso, cita a responsabilidade do Estado de fiscalizar o cumprimento da obrigatoriedade de cotas para os PNE's nas organizações e como ocorre esta fiscalização.

O Capítulo 3 elenca os principais fatores restritivos que se interpõem entre o portador de necessidades especiais e o mercado de trabalho, além de apontar os principais argumentos das empresas e suas estratégias para dificultar ou protelar a contratação de PNE's.

Finalmente, os Capítulos 4, 5 e 6 abordam a realização de uma pesquisa de campo com uma empresa situada em Santos/SP. Esta pesquisa procurou identificar na concepção da empresa e dos próprios PNE's que ali trabalham quais os fatores mais impactantes que interferem na empregabilidade destas pessoas, assim como, verificar o perfil do funcionário PNE's desta empresa, quais os anseios deste público e se a empresa cumpre a cota legal de acordo com o seu número de funcionários.

1 – O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS AO LONGO DA HISTÓRIA.

Incontestavelmente ao longo da história da humanidade, os grupos que formavam uma minoria ou tinham pouco poder e influência, sempre sofreram com algum tipo segregação ou exclusão, seja social, cultural, do trabalho, econômica e até de suas próprias famílias. Os motivos para a segregação são muitos, podem ser desde uma **religião diferente** da que prevalece em uma determinada localidade, ou uma **raça diferente**, que normalmente é definida como inferior (como por exemplo, o nazismo ou a segregação dos negros e índios pelos portugueses no Brasil). A segregação também pode ocorrer **por gênero** (mulheres não terem direito ao voto ou a estudar como no regime do Taliban), como também **pela existência de uma deficiência**, sendo esta a que será abordada neste capítulo.

Na Pré-História, mais precisamente na época do homem nômade¹, as condições de sobrevivência, moradia, alimentação e locomoção eram muito inóspitas², sendo preciso se locomover com certa frequência para se obter alimento e abrigo. Devido a essas necessidades, as pessoas portadoras de deficiência ou alguma dificuldade de locomoção eram abandonadas, sendo deixadas à própria sorte. (BIANCHETTI, 1998 apud DA SILVA, 2007). Um exemplo desta postura observa-se nos “**Sirionos**, tribo seminômade habitante das selvas da Bolívia perto do Brasil, para eles a doença e a “incapacidade física” poderiam frequentemente acarretar abandono e morte aos “deficientes” devido às constantes movimentações da tribo.” (ALVES, 1992, p. 19 apud AUGUSTO, 2004, p. 22; grifo do autor). Em grande parte das civilizações desta época, prevalecia à postura de eliminação, menosprezo e destruição das pessoas acometidas por alguma deficiência. Outro exemplo das posturas negativas contra os deficientes pôde-se constatar na tribo dos “**Balis**, estes nativos da Indonésia, são tradicionalmente impedidos de manter contatos amorosos com “pessoas muito diferentes do normal”, ou seja, “albinas”, “retardadas”, “hansenianas”, e em geral com pessoas portadoras de defeitos físicos.” (ALVES, 1992, p. 19 apud AUGUSTO, 2004, p. 22; grifo do autor).

¹ Os nômades ficavam em uma região e quando os recursos naturais deste local acabavam eles se mudavam para outra região e assim sucessivamente para poder garantir a sua subsistência. (Novo dicionário da língua portuguesa, 1913, p. 1383).

² Que não é apto para hospedar. [...]. Em que se não pode viver: terras inóspitas. (Novo dicionário da língua portuguesa, 1913, p. 1096).

Em algumas civilizações, as pessoas com deficiência eram vistas como uma punição ou castigo dos deuses. Os **hebreus**, por exemplo, acreditavam neste tipo de pensamento e impediam que os deficientes prestassem algum tipo de serviço religioso. (BECHTOLD; WEISS 2003; grifo meu).

Em contraponto as posturas de segregação e exclusão, os deficientes visuais para os **hindus**, justamente pelo fato de não enxergarem, eram considerados um ser de maior sensibilidade interior, sendo incentivados a seguirem o caminho religioso. (BECHTOLD; WEISS 2003; grifo meu). Na tribo dos **Semangs**, só as pessoas que usam bastões ou muletas para se locomoverem devido a um "defeito físico" ou à "cegueira" é que são os procurados para dar conselhos ou para decidir disputas. (ALVES, 1992, p.19 apud AUGUSTO, 2004; grifo do autor).

“Tais manifestações positivas, muitas vezes, buscavam a simpatia dos espíritos, calcadas na crença de que essas pessoas mantinham relação direta com o sobrenatural.” (AUGUSTO, 2004, p. 21).

Em outros povos, as pessoas com deficiência eram exterminadas sem o menor pudor, como por exemplo, em **Esparta (Grécia)**, onde as crianças frágeis e deficientes eram lançadas do alto do Monte Taigeto³. (BECHTOLD; WEISS, 2003) ou na **Roma Antiga**, onde existiu a Leis das XII Tábuas⁴, que na sua tábua quarta, em seu art. 1º, dizia que “É permitido ao pai matar o filho que nasce disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos.” (GONÇALVES, 2008, p. 65). Neste caso, o “**disforme**” é a criança que nasça com alguma deficiência. Estes dois exemplos retratam que apenas pelo fato de alguém possuir uma deficiência, este ser deveria ser morto. Além disso, o fato do indivíduo ser deficiente ia contra a cultura do corpo perfeito prevalecente nas sociedades gregas e romanas, dando assim, subsídio para a execução dos deficientes. Segundo Da Silva (2007), nas sociedades gregas e romanas havia uma supervalorização do corpo perfeito, da beleza e da força física, visto a dedicação à predominância em guerras com o objetivo de conquistar escravos e territórios. Se ao nascer, alguma criança apresentasse uma deficiência, esta poderia ser morta sem ser considerado um crime. Pelo culto ao corpo perfeito,

³ “Abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta.” (Bechtold; Weiss, 2003, p. 3).

⁴ Originada do Direito Romano, contempla leis não escritas, regras de conduta e doutrinas da República Romana. Deu origem ao Direito Civil. (GUIMARÃES, 1999).

percebem-se, nesta época, os primeiros indícios do que no final do século XIX, viria a ser conhecido como *eugenia negativa/eugenismo*⁵.

Nas civilizações gregas e romanas, posteriormente iniciou-se uma tímida discussão a respeito do amparo assistencial ao deficiente. Em **Atenas (Grécia)**, por influência de **Aristóteles**, os deficientes eram sustentados pelo Estado por um regime semelhante ao da **Previdência Social**, onde as pessoas contribuíam para subsidiar os heróis da guerra, que muitas vezes voltavam das batalhas mutilados, com alguma sequela ou com doenças graves. Este mecanismo de proteção social tinha sua origem a partir do reconhecimento por parte do Estado em sustentar os soldados que atuaram nas batalhas. Da mesma maneira, por influência dos atenienses, agiram os romanos. (DA SILVA, 2007).

Bechtold; Weiss (2003, p. 3) descrevem que “esses povos discutiam para analisar qual a conduta apropriada, se seria a assistencial, ou a readaptação destes deficientes para o trabalho que lhes fosse apropriado.” Constata-se neste período um início da mudança de percepção acerca do indivíduo deficiente pela sociedade, já que agora havia certa preocupação na assistência ao deficiente, e não somente na sua segregação ou eliminação.

Ao analisar o velho testamento da bíblia sagrada, é possível identificar que havia uma forte segregação e/ou exclusão dos deficientes, especialmente dos leprosos, cegos, paráliticos, coxos. Em Levítico 21, constata-se o impedimento dos deficientes de participarem de rituais religiosos por serem considerados impuros.

“O Senhor Deus disse a Moisés o seguinte: - Diga a Arão que nenhum descendente dele que tiver algum defeito físico poderá me apresentar ofertas de alimento. Essa lei valerá para sempre. Nenhum homem poderá apresentar as ofertas: seja cego, aleijado, com defeito no rosto ou com o corpo deformado; ninguém com uma perna ou braço quebrado; ninguém que seja corcunda ou anão; ninguém que tenha sarna ou outra doença da pele; e ninguém que seja castrado. [...]. Esse homem poderá comer dessas ofertas, tanto as que são sagradas como as que são muito sagradas; mas ele não poderá chegar perto da cortina do Lugar Santíssimo⁶, nem chegar perto do altar, pois tem um defeito e tornaria impuras essas duas coisas.” (Levítico 21, 16:23).

⁵ Estudo publicado por Francis Galton no final do século XIX. Tinha como ideia central a aplicação de melhoramento genético na população humana com vistas a criar um ser humano perfeito. Posteriormente, este conceito foi distorcido do seu objetivo principal e foi utilizado nas políticas de imigração dos Estados Unidos no início do século XX e na ideologia nazista. Com isso, judeus, negros, escravos, pobres, deficientes, pessoas com doenças hereditárias dentre outros, sob o pretexto de serem “inferiores” e que para se criar uma população formada somente por seres “superiores”, estes deviam ser executados, impedidos de ter filhos, esterilizados, escravizados, submetidos à tortura e a eutanásia.

⁶ “A parte mais sagrada da Tenda da Presença de Deus e do Templo, onde ficava a arca da aliança e onde o Grande Sacerdote só entrava uma vez por ano.” (Hebreus 9, 3:5).

Nesta passagem, conclui-se que o fato do indivíduo apresentar algum tipo de anomalia era o fator que restringia a sua participação em rituais religiosos, tendo sua aparência física o parâmetro para sua exclusão. (ROSA, 2007).

O pensamento de exclusão dos deficientes dos cultos religiosos por serem considerados indignos não é o único fato extraído das escrituras sagradas. Há também uma forte relação entre a deficiência e seu surgimento atrelado ao não cumprimento da Lei de Deus, e a proteção de enfermidades vinculada à vontade divina. Em Deuteronômio 28, Deus diz:

“Se vocês não cumprirem todas as leis que estão escritas neste livro e se não respeitarem o nome do Senhor, nosso Deus, [...], então ele castigará vocês e os seus descendentes com pragas e com doenças terríveis e demoradas. Ele os castigará com as mesmas doenças com que castigou os egípcios, doenças que não tem cura e que deixam vocês com tanto medo. O Senhor mandará também doenças e pragas que não estão escritas neste Livro da lei e os destruirá.” (Deuteronômio 28, 58:61).

Em Êxodo 23 também é possível perceber que a proteção contra as enfermidades é condicionada ao indivíduo servir a Deus, deixando implícito que o não cumprimento da sua Lei, acarretaria em algum tipo de enfermidade.

“Se vocês adorarem a mim, o Senhor, seu Deus, eu os abençoarei, [...], e tirarei de vocês todas as enfermidades.” (Êxodo 23, 25).

No novo testamento, principalmente nos evangelhos de Mateus, Marcos, Lucas e João, existem diversas passagens de Jesus curando leprosos, cegos, mancos, coxos, doentes e enfermos. Da Silva (2007, p. 54) cita que: “As demonstrações de cura serviam para que a obra divina tivesse a oportunidade de se manifestar através de milagres.”

Posteriormente, com o crescimento do cristianismo no ocidente, religião esta que prega a caridade e o amor ao próximo, a Igreja Católica combateu diversas práticas contra os deficientes. E foi a partir do século IV que surgiram os primeiros hospitais de caridade que abrigavam indigentes e indivíduos com deficiências. (GUGEL, 2007 apud FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011). Portanto, percebe-se além do pensamento assistencialista ao deficiente, originado em Atenas, um foco voltado à caridade proveniente da Igreja Católica.

“Por mais que a Igreja Católica tentasse atribuir à pessoa com o corpo ou mente “deficiente” um caráter humano, como uma alma que necessitava de salvação, a maioria das pessoas da Europa da Idade Média não as via dessa forma. Dependendo da deformidade ou da lesão apresentada no corpo, estes sujeitos acabavam por serem classificados ou denominados de monstros.” (SOUZA, 2011, p. 33).

As deficiências continuavam sendo atribuídas pela sociedade a forças metafísicas, gerando nas pessoas um sentimento de impotência perante esta situação. Desta forma, os deficientes eram vistos com uma conotação extremamente negativa e humilhante. (DA SILVA, 2007).

Com a ascensão da Igreja na sociedade, que na Idade Média exercia o papel de Estado, e diante da resistência da sociedade em reconhecer o deficiente com um caráter mais humano, atrelado ao interesse da Igreja em se manter no poder e que todos fossem adeptos ao catolicismo, e consequentemente seguissem suas vontades, a Igreja Católica instituiu uma exterminação em massa das pessoas que eram contra os seus dogmas, além dos praticantes da bruxaria e também das pessoas que não tinham como religião o catolicismo. Este genocídio ficou conhecido como **Inquisição** ou **Santa Inquisição**, que além da perseguição dos contrários ao catolicismo, definia que os deficientes mentais fossem mortos. Aos deficientes eram atribuídas as possessões demoníacas devido à prática de feitiçaria, sendo que durante alguns séculos, muitos foram alvos de conversão e aniquilação da Igreja Católica. (SOUZA, 2011).

Além disso, os epiléticos eram vistos como um ser possuído por espíritos demoníacos, e que a cura viria somente por meio de exorcismo. (SOUZA, 2011).

Na Idade Moderna, começa a ter fim à obscura trajetória dos PNE's, dando início a uma mudança de pensamento da sociedade acerca dos deficientes. A política assistencial começa a dar espaço para uma postura integrativa dessas pessoas à comunidade, ainda que timidamente. (AUGUSTO, 2004).

A humanidade inicia a era conhecida por **Renascimento**, era esta dos primeiros direitos dos homens postos à margem da sociedade, dos passos decisivos na medicina, como por exemplo, com o surgimento da ortopedia como especialidade médica, além do estabelecimento de uma visão humanista e mais voltada para o homem, bem como pela sedimentação de atendimento mais científico ao ser humano, procurando não relacionar a deficiência com a vontade divina, mas sim como uma questão médica. (SILVA, 1986, p. 221 apud AUGUSTO, 2004).

Portanto, este período é marcado por mudanças significativas na sociedade em diversos aspectos. No que concerne aos PNE's, as principais mudanças foram provocadas principalmente pelas Revoluções Inglesa (1640-1688), Americana (1776) e Francesa (1789), que tiveram respectivamente o seguinte marcos como contribuição para os deficientes:

- Marco na era da passagem dos deveres para os direitos, ao estabelecer mudanças nas relações de poder da sociedade e abrindo caminho para o modo de produção capitalista;
- Trouxe ideias ligadas à cidadania – o direito à vida, à liberdade, à felicidade e à igualdade entre os homens; e
- Deficiência encarada como uma questão médica, encaminhando o deficiente para viver em convento ou hospício. (DA SILVA, 2007).

Posteriormente houve a Revolução Industrial, que se caracteriza pela passagem da produção manufaturada para as máquinas. Paralelamente a esta Revolução, houve um aumento significativo de deficientes físicos, haja vista que os operários não sabiam manusear as máquinas, além disto, o maquinário também era bastante precário, o que contribuiu para muitas mutilações. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013). A partir desta época, a habilitação e reabilitação dos PNE's para o trabalho, ainda que precariamente, se tornam mais demandadas pela sociedade. (AUGUSTO, 2004).

Concomitantemente no Brasil, devido às crenças dos índios em deuses que regiam todas as forças da natureza, os indígenas sacrificavam os deficientes para proteger suas tribos, pois acreditavam que a deficiência estava associada a um espírito mau que os levaria a morte. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

Diferentemente da crença indígena, a deficiência contraída pelos escravos trazidos ao Brasil, em suma, eram decorrentes das péssimas condições que viviam, da maneira como eram transportados, das precárias condições de trabalho e da prática de tortura, que quando não os incapacitava para o trabalho, acarretava na morte de uma parcela considerável. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

“Durante o período colonial e imperial poucas, ou quase nulas, foram as ações assistenciais realizadas pelos monarcas da Coroa Portuguesa a pessoas com deficiência de todos os tipos. A responsabilidade de cuidar [...] era atribuída a Igreja Católica por meio de seus Hospitais, Santas Casas de Misericórdias, asilos, escolas [...]” (SOUZA, 2011, p. 53).

Enquanto o Estado se manteve inerte frente à assistência aos PNE's, a filantropia, atuando praticamente sozinha, dependia dos corações generosos dispostos a manter suas obras. (LOBO, 2008, p. 337 apud SOUZA, 2011).

Percebe-se a partir destes relatos o quão atrasado estava o Brasil perante os outros países da Europa e os Estados Unidos com relação ao tratamento dado ao deficiente, pois prevalecia o pensamento de extermínio e também de

assistencialismo por meio de instituições religiosas e filantrópicas, sendo que na Europa já havia a postura de inserir os deficientes em alguma atividade laboral, ainda que de maneira tímida e precária.

O século XX marca definitivamente um novo pensamento a respeito dos deficientes, o da reabilitação e integração ao mercado de trabalho, muito devido à necessidade de reconstrução da Europa, devastada pelas duas guerras mundiais. Da Silva (2007, pp. 60-61) cita que “A Primeira Guerra Mundial impôs mais pressão à necessidade da reabilitação. Os soldados feridos na guerra necessitavam de treinamento e assistência para assumir com sucesso, uma ocupação rentável.”

Mas foi mesmo na Segunda Guerra Mundial que a questão da inserção de PNE's no mercado de trabalho ganhou força e novos rumos, muito devido ao grande número de pessoas mutiladas pela guerra que pressionavam por políticas sérias no sentido de reabilitá-las, como também pela pressão dos próprios PNE's, que haviam ocupado com sucesso, os postos vagos deixados pelas pessoas convocadas para guerra. (DA SILVA, 2007).

A partir de então, com a predominância do pensamento na reabilitação das pessoas com deficiência em grande parte da Europa e nos Estados Unidos, o deficiente passa a fazer parte da sociedade de modo mais ativo. Outro fator que contribuiu nesta mudança de percepção foi o surgimento de organizações internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Mundial de Saúde (OMS), que lutam pela igualdade na defesa dos direitos da população em geral.

Dentre as conquistas direcionadas aos PNE's, pode-se citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Recomendação n.º 71 da Conferência Internacional do Trabalho (1944), a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (1976), e no âmbito brasileiro, a promulgação da Constituição (1988), Lei 8.112/90 (Lei de Cotas no setor público federal), Lei 8.213/91 (Lei de Cotas no setor privado), Lei 9.394/96 (estabelece as diretrizes e bases da educação nacional), Decreto 3.298/99 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) dentre outras.

Pode-se notar através destes marcos que a inclusão dos PNE's na sociedade e no mercado de trabalho pôde ser realizada de maneira mais acentuada, porém, ainda de modo gradativo, sendo que atualmente, mesmo com o relativo atraso sofrido pelo Brasil com relação à proteção dos PNE's ao longo da história, há uma

legislação de proteção a este público de referência mundial. Entretanto, não basta existirem leis de referência mundial, é preciso observar o cumprimento destas, tarefa que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

“A maior dificuldade ou barreira para o reconhecimento e o atendimento de suas necessidades é o de ordem cultural. Sua superação exige uma profunda **mudança de perspectiva e de atitude** por parte de toda a sociedade e também por parte das próprias pessoas portadoras de deficiência. As mudanças culturais são, em geral, as que exigem mais tempo e esforço para ocorrerem. Pode-se dizer, neste sentido, que estamos no início de um processo que ainda vai requerer muito trabalho para se completar.” (BRASIL, 1998b, p. 13; grifo do autor).

Basicamente, este capítulo pode ser resumido pelo quadro abaixo:

Quadro 1: Síntese das principais concepções sobre deficiência.

Matriz de interpretação predominante/contexto histórico de origem e reedição	Ação Social Predominante	Possibilidade de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/sobrevivência (Grécia Antiga; período pós 2ª. Guerra Mundial; atualidade de forma implícita).	Ações de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade Ideal e Função instrumental da pessoa (período clássico – sec. VI a.C. ao ano 322 a. C., 2ª. Guerra Mundial; atualidade – grupos neonazistas).	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual (Idade Média; atualidade)	Segregação/ caridade	Segregação em instituição de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão.
Normalidade (Idade Moderna; atualidade)	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Diversidade (Século XX)	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais.	Inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades.
Técnica (principalmente a partir de 1990)	Gestão da diversidade como recurso a ser administração nas organizações de trabalho.	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da pessoa com deficiência em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações.

Fonte: CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006 apud DA MOTTA, 2008, p. 21.

1.1 – CONCEITO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

É habitual entre as pessoas se referirem aos PNE's pela própria deficiência, colocando em **primeiro lugar a deficiência** e em **segundo o indivíduo**. A palavra **deficiente** e suas correlações adquirem um valor cultural conforme os padrões, regras e valores que estão estabelecidos no seio das relações sociais. (BRASIL, 1998a; grifo do autor).

Quando se fala em **deficiente** ou **portador de necessidades especiais**, a primeira coisa que normalmente vem à mente das pessoas é um cadeirante, um surdo ou um cego. Porém, o termo engloba mais situações, tendo em vista que existem alguns outros tipos de deficiências, bem como diferentes tipos de intensidades destas deficiências, que não são iguais de pessoa para pessoa. O art. 3º do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999⁷, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, define estas limitações e suas intensidades como:

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

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

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

Baseado neste contexto, o conceito de **deficiência** está mais direcionado às relações do indivíduo com o desempenho de alguma atividade, já a **deficiência permanente** estaria voltada à capacidade da própria pessoa e a **incapacidade** está mais diretamente relacionada à condição da pessoa na realização de atividades e suas relações com o meio social do qual faz parte. (BRASIL, 1998a; grifo do autor).

O art. 4º do mesmo Decreto esclarece de uma forma mais minuciosa os tipos de deficiência existentes.

“Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

⁷ Publicado no Diário Oficial da União de 21 de dezembro de 1999.

I⁸ – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II⁹ – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hertz (HZ), 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz;
 a) de 25 a 40 decibéis – surdez leve;
 b) de 41 a 55 dB – surdez moderada;
 c) de 56 a 70 dB – surdez acentuada;
 d) de 71 a 90 dB – surdez severa;
 e) acima de 91 dB – surdez profunda; e
 f) anacusia¹⁰;

III¹¹ – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 a) comunicação;
 b) cuidado pessoal;
 c) habilidades sociais;
 d)¹² utilização dos recursos da comunidade;
 e) saúde e segurança;
 f) habilidades acadêmicas;
 g) lazer; e
 h) trabalho;

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.” (BRASIL, 1999).

A condição para que um PNE's possa ser inserido dentro das cotas no mercado de trabalho se dá por meio de um laudo médico que ateste o enquadramento legal do indivíduo para integrar a cota, especificando o tipo de deficiência, além da autorização do indivíduo para ser enquadrado pela empresa que trabalha como funcionário pertencente à Lei de Cotas, tornando pública sua condição, e também pela emissão do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (MTE/SIT, 2007).

⁸ Inciso com redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

⁹ Inciso com redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

¹⁰ O mesmo que surdez total.

¹¹ Inciso com redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

¹² Alínea com redação dada pelo Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

Antes da definição sobre deficiência citada anteriormente, os parâmetros para elucidar se uma pessoa era considerada como PNE's eram baseados num contexto de restrição ao trabalho e do indivíduo levar uma vida social considerada "normal". Na recomendação 159 da OIT, que fora ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n.º 51, de 25 de agosto de 1989¹³, em seu art. 1º, é definida a nomenclatura de "pessoa deficiente", sendo esta descrita como:

"Art. 1º [...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada." (OIT, 1983).

Na Assembleia Geral da ONU de 09 de dezembro de 1975, foi proclamada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, onde foi considerado no seu art. 1º, o termo "pessoas deficientes" da seguinte maneira:

"1 – [...] refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais." (ONU, 1975).

A conceituação sobre deficiência vem sendo objeto de reformulações, com vistas a explicitar com mais clareza, as particularidades individuais das pessoas com deficiência e sua relação com o meio social do qual está inserida, evitando assim, distorções conceituais que ratifiquem a histórica desinformação e preconceito ainda muito presentes no cotidiano das pessoas, os quais constituem terreno fértil para que a discriminação e a segregação social se enraízem ainda mais na sociedade brasileira. (BRASIL, 1998a).

Portanto, a definição de uma pessoa como PNE's foi sendo modificada para atender ao que a sociedade achava como correto ao longo do tempo, e, paralelamente a estas mudanças de definição, a visão da sociedade sobre os PNE's também fora se modificando. Porém, esta mudança de visão sobre os PNE's, por si só, não foi suficiente para que a igualdade de condições fosse alcançada.

"[...]. É certo que as mudanças experimentadas pela sociedade com o passar dos séculos não foi suficiente para eliminar o preconceito e a exclusão, sendo necessário estabelecer por meio de lei, regras que pudessem buscar a igualização entre as pessoas, portadoras de deficiência ou não. No entanto, estas normas, por si só, também não garantiam a efetividade da igualdade, dadas as características constitutivas da nossa sociedade, a de ser elitistas, preconceituosa e discriminadora." (DA SILVA, 2007, p. 1).

¹³ Publicado no Diário Oficial da União de 28 de agosto de 1989.

A questão do preconceito, discriminação, bem como os principais fatores que interferem na inclusão dos PNE's no mercado de trabalho brasileiro e na sociedade serão abordados posteriormente.

1.2 – PROCESSO DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.

Um assunto importante e que costuma gerar algumas dúvidas e/ou controvérsias é com relação à **reabilitação** ou **habilitação** do indivíduo acometido por alguma deficiência, seja pela semelhança na pronúncia ou pelo fato destes temas estarem vinculados normalmente aos PNE's, o fato é que esses assuntos não significam a mesma coisa, cada um tem sua definição e objetivos claros. Antes de tudo, se faz necessário frisar que o direito a habilitação e a reabilitação estão previstos na Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, que no seu art. 203º diz:

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

[...]

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;” (BRASIL, Constituição, 1988; grifo meu).

Portanto, conclui-se que o direito a reabilitação e habilitação profissional são de **natureza social e não previdenciária**, o que reforça os objetivos fundamentais do Brasil, que são de construir uma sociedade justa; reduzir as desigualdades sociais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, além de ratificar como direitos fundamentais o exercício da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

Voltando ao tema da reabilitação e habilitação, de acordo com o Parágrafo único do art. 89º da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, o mesmo elucida o conceito de **reabilitação** da seguinte forma:

“Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
 - b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
 - c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.”
- (BRASIL, 1991).

A princípio, o processo de reabilitação nada mais é do que fornecer ao PNE's algum instrumento que possa auxiliá-lo na redução da perda da sua capacidade laborativa. Entretanto, fica a pergunta: "Será que somente o fornecimento de próteses ou instrumentos que minimizem a redução da capacidade laboral do indivíduo é suficiente para reabilitá-lo ao mercado de trabalho?". É claro que a resposta é negativa. O § 1º, do art. 17º do Decreto 3.298/99, veio para "reparar" o erro da definição citada anteriormente.

Neste artigo, a reabilitação é considerada uma etapa de duração limitada e com objetivo definido de permitir que o PNE's alcance o melhor do seu nível físico, mental ou social possível. Neste processo de reabilitação está inclusa a assistência integral à saúde física e mental destas pessoas, além da concessão de próteses e materiais auxiliares ou outros que possibilitem uma maior independência dos PNE's. Faz parte também do processo de reabilitação o fornecimento de medicamentos que estabilizem ou auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades. (BRASIL, 1999). A definição completa de reabilitação poderá ser consultada no Anexo F deste trabalho.

Fundamentado no parágrafo anterior, a função primária da reabilitação é a promoção do bem estar **biopsicossocial** do indivíduo, onde o fornecimento de próteses e de outros itens que auxiliem na minimização da perda da capacidade laboral da pessoa são questões tratadas como um **complemento** e não mais como o **objetivo** da reabilitação. Além disso, elenca como parte do processo de reabilitação a assistência psicológica com a finalidade de desenvolver as potencialidades das pessoas.

A **habilitação** é o outro item que difere da reabilitação, segundo o § 3º, do art. 28º do Decreto 3.298/99, habilitação é o processo que visa oferecer aos PNE's a aquisição, em nível formal e sistematizado, de conhecimentos e habilidades associadas a alguma profissão ou ocupação. O **nível formal e sistematizado** ao qual se refere este art. é a educação desde a básica até a superior, realizada em instituição credenciada pelo Ministério da Educação, seja ela pública ou privada (BRASIL, 1999). (Vide § 2º, do art. 36º do Anexo F).

A princípio, chega-se a conclusão que o PNE's se torna **habilitado** mediante o mesmo ter concluído algum curso de educação em uma instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação após ter reduzida sua capacidade laboral, ou quando o mesmo obtém um certificado emitido pelo INSS de habilitação

profissional. Entretanto, “considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.” (BRASIL, 1999).

Portanto, a habilitação nada mais é que o indivíduo estar capacitado a exercer alguma profissão ou ocupação. Caso o mesmo seja acometido por alguma deficiência que não interfira na sua capacidade laboral, o mesmo já é considerado como habilitado, pois está capacitado a exercer sua função. Porém, caso o mesmo venha a adquirir alguma deficiência que interfira em suas atividades, deverá obrigatoriamente ser atendido pelas equipes técnicas de reabilitação profissional do INSS, que auxiliarão na habilitação para uma nova função/atividade, podendo ser considerado apto a reingressar ao mercado de trabalho ou incapacitado para o desempenho de atividade profissional, sendo aposentado por invalidez.

É importante frisar que quando uma pessoa conclui o processo de habilitação ou reabilitação e começa a trabalhar, ela passa da condição de beneficiário, que onera o erário público, para a condição de contribuinte da previdência, ou seja, o indivíduo ajuda o governo duplamente, pois além de deixar de ser uma “despesa” para o governo, o mesmo passa a financiar a previdência através do seu trabalho.

1.3 – POPULAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO BRASIL.

A população brasileira é composta por diversas raças, costumes, credos, etnias, características essas que a tornam única perante as outras, muito devido à miscigenação de povos que aqui residem, que ao longo da história do Brasil foi se fortalecendo, e compôs esta sociedade tão rica em relação a sua cultura. Paralelamente a isto, os PNE's também têm a sua parcela de contribuição no crescimento da cultura social brasileira, principalmente na mudança de paradigmas com relação a sua capacidade.

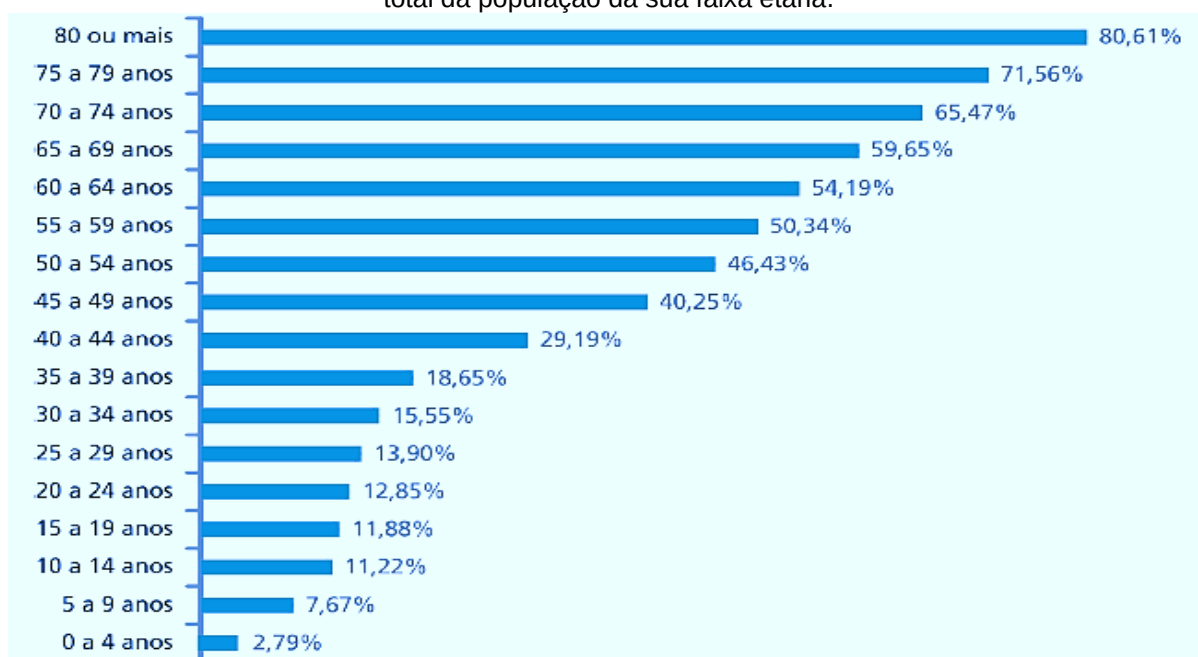
Segundo IBGE (2010), a população brasileira era de 190.755.799 milhões de habitantes conforme o último Censo realizado em 2010. Deste total, 45.606.048 milhões de habitantes declararam possuir algum tipo de deficiência, seja parcial ou total. Portanto, 23,91% (quase $\frac{1}{4}$) da população brasileira possui alguma deficiência ou limitação que interfere ou impede a realização de alguma atividade.

Tabela 1 – Total de habitantes e de PNE's no Brasil.

IDADE	TOTAL ¹⁴	Pelo menos uma das deficiências investigadas ¹⁵
Total	190 755 799	45 606 048
0 a 4 anos	13 806 733	385 303
5 a 9 anos	14 967 767	1 147 368
10 a 14 anos	17 167 135	1 926 730
15 a 19 anos	16 986 788	2 017 529
20 a 24 anos	17 240 864	2 215 799
25 a 29 anos	17 102 917	2 376 938
30 a 34 anos	15 744 616	2 447 685
35 a 39 anos	13 888 191	2 590 841
40 a 44 anos	13 008 496	3 797 150
45 a 49 anos	11 834 647	4 763 491
50 a 54 anos	10 134 322	4 705 129
55 a 59 anos	8 284 433	4 170 185
60 a 64 anos	6 503 287	3 524 275
65 a 69 anos	4 852 789	2 894 694
70 a 74 anos	3 744 738	2 451 628
75 a 79 anos	2 570 686	1 839 631
80 anos ou mais	2 917 391	2 351 671

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 116.

Gráfico 1 – Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas em relação ao total da população da sua faixa etária.



Fonte: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR, Cartilha do Censo 2010, p. 09.

¹⁴ As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

Através da tabela e gráfico acima é possível identificar que a partir da faixa etária dos 45 anos, a proporção de deficientes em relação às pessoas não deficientes sofre uma ascensão considerável. Na faixa etária dos 45 aos 49 anos, por exemplo, a proporção de deficientes em relação às pessoas normais é de 40,25%, e nas próximas faixas de idade, a proporção vai tendo uma crescente, passando para 46,43%, 50,34%, 54,19%, 59,65%, 65,47%, 71,56%, até chegar à última faixa etária que é 80,61%.

Outro ponto importante a ser frisado, é que a deficiência não tem idade para se manifestar. Em todas as faixas etárias há pessoas com deficiência, apenas a quantidade de deficientes é que difere dentre as faixas etárias.

Tabela 2 – População de deficientes por sexo.

SEXO	TOTAL ¹⁵	Pelo menos uma das deficiências investigadas ¹⁶
Total	190 755 799	45 606 048
Homens	93 406 990	19 805 367
Mulheres	97 348 809	25 800 681

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 118. Adaptado pelo autor.

No que se refere à população por sexo, as mulheres representam a maioria em relação aos homens tanto nas pessoas consideradas deficientes como nas pessoas não deficientes. Elas são 51,03% (97.348.809 milhões) do total da população brasileira, enquanto eles 48,97% (93.406.990 milhões). Já na população de deficientes, as mulheres representam 56,57% (25.800.681 milhões) e os homens 43,43% (19.805.367 milhões). Com relação ao percentual de deficientes por sexo, novamente o sexo feminino compõe a maioria. As mulheres consideradas deficientes (25.800.681 milhões) representam 26,50% do total de mulheres do Brasil (97.348.809 milhões), já as pessoas do sexo masculino considerado como deficientes, representam 21,20% (19.805.367 milhões) do total de homens do Brasil (93.406.990 milhões).

Pelas informações apresentadas anteriormente, pode-se afirmar que a mulher é a mais acometida pela deficiência. Seja no total da população de PNE's ou sobre o percentual de PNE's por sexo, a mulher constitui a maioria em comparação ao

¹⁵ As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

homem. Porém, esta maioria não é tão expressiva ou exorbitante, apenas no percentual de deficientes por sexo é que há uma diferença um pouco mais elevada de 13,14% (56,57% de mulheres contra 43,43% de homens).

1.4 – POPULAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS POR DEFICIÊNCIA.

A deficiência por si só, normalmente é um fator restritivo para o indivíduo que a possui, seja para caminhar, ouvir música, ler livros, articular ideias etc. Esta restrição começa pelo tipo de deficiência, passando pela intensidade desta no indivíduo. Obviamente que quanto maior o grau de deficiência, maiores serão as dificuldades (restrições) que uma pessoa terá para realizar alguma atividade.

No Censo de 2010, foram definidos como tipos de deficiência: a visual, a auditiva, a motora (física) e a mental. E para que se evite arbitrariedade nas respostas e confusão das pessoas com relação ao grau de deficiência, foram definidos os graus da seguinte forma:

Não consegue de modo algum: a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de enxergar; ouvir; ou de caminhar e subir escadas sem a ajuda de outra pessoa;

Grande dificuldade: a pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de enxergar, ainda que use óculos ou lentes de contato; de ouvir, ainda que use aparelho auditivo; ou de caminhar e subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que use prótese, bengala ou aparelho auxiliar;

Alguma dificuldade: a pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente nas atividades relacionadas no item **Grande dificuldade**;

Nenhuma dificuldade: a pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente nas atividades relacionadas no item **Grande dificuldade**; e

Para classificar o indivíduo com **Deficiência mental ou intelectual** foi pesquisado se a pessoa tinha alguma deficiência mental ou intelectual permanente que limitasse as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc. Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose. (IBGE, 2010; adaptado pelo autor; grifo do autor).

Logo, a população de PNE's por tipo de deficiências e intensidade, segundo o Censo do IBGE 2010, foi distribuída da seguinte maneira:

Tabela 3 – População de deficientes por tipo de deficiência.

População residente													
Sexo e grupos de idade	Total ¹⁶	Tipo de deficiência											
		Pelo menos uma das deficiências investigadas ¹⁶	Visual			Auditiva			Motora			Mental / intelectual	Nenhuma dessas deficiências ¹⁷
			Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade		
Total	190 755 799	45 606 048	506 377	6 056 533	29 211 482	344 206	1 798 967	7 574 145	734 421	3 698 929	8 832 249	2 611 636	145 084 976
0 a 4 anos	13 806 733	385 303	20 935	24 707	122 581	13 593	10 996	54 453	57 388	23 189	60 495	64 977	13 419 477
5 a 9 anos	14 967 767	1 147 368	21 407	97 719	670 799	16 494	31 976	184 925	30 152	27 723	81 772	137 140	13 818 227
10 a 14 anos	17 167 135	1 926 730	24 058	175 176	1 286 971	22 379	45 914	235 471	30 396	34 179	108 120	189 149	15 237 845
15 a 19 anos	16 986 788	2 017 529	24 457	195 493	1 357 295	24 836	44 564	219 824	28 334	36 892	126 464	186 291	14 966 031
15 a 17 anos	10 353 865	1 218 607	14 475	117 495	821 618	14 373	27 442	133 384	16 974	22 413	73 681	113 474	9 133 549
18 e 19 anos	6 632 922	798 921	9 981	77 998	535 677	10 463	17 122	86 439	11 360	14 479	52 783	72 817	5 832 482
20 a 24 anos	17 240 864	2 215 799	29 808	210 571	1 473 070	30 591	48 795	255 109	29 728	45 942	163 937	188 606	15 016 938
25 a 29 anos	17 102 917	2 376 938	35 860	232 451	1 540 445	31 146	53 492	288 966	30 111	59 513	214 933	191 943	14 715 518
30 a 34 anos	15 744 616	2 447 685	34 986	235 409	1 523 122	30 538	63 894	325 833	30 249	84 790	292 220	194 724	13 287 819
35 a 39 anos	13 888 191	2 590 841	32 346	258 624	1 604 547	26 753	70 325	362 784	27 383	117 304	372 978	185 380	11 290 507
40 a 44 anos	13 008 496	3 797 150	31 166	438 135	2 642 127	23 843	85 537	444 978	28 102	169 095	535 289	199 102	9 205 527
45 a 49 anos	11 834 647	4 763 491	31 233	617 095	3 481 074	18 724	97 630	529 426	27 529	245 678	712 135	195 654	7 066 676
50 a 54 anos	10 134 322	4 705 129	28 184	655 232	3 337 231	17 408	119 958	625 726	29 657	331 081	890 583	183 474	5 425 649
55 a 59 anos	8 284 433	4 170 185	28 068	605 386	2 819 567	15 520	130 589	668 086	32 728	378 372	975 820	157 493	4 111 740
60 a 64 anos	6 503 287	3 524 275	25 855	527 765	2 258 647	13 267	141 022	686 776	34 945	382 901	981 815	125 996	2 977 236
65 a 69 anos	4 852 789	2 894 694	24 058	458 022	1 748 246	11 925	147 136	678 305	40 186	371 513	914 327	96 769	1 957 073
70 a 74 anos	3 744 738	2 451 628	23 652	426 442	1 381 745	10 571	164 719	669 689	49 565	389 803	848 985	88 423	1 292 634
75 a 79 anos	2 570 686	1 839 631	24 466	353 344	947 089	10 000	169 752	561 265	58 577	365 769	676 582	81 905	730 605
80 anos ou mais	2 917 391	2 351 671	65 840	544 962	1 016 924	26 618	373 207	782 529	169 392	635 183	875 794	144 510	565 475

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, pp. 116-117.

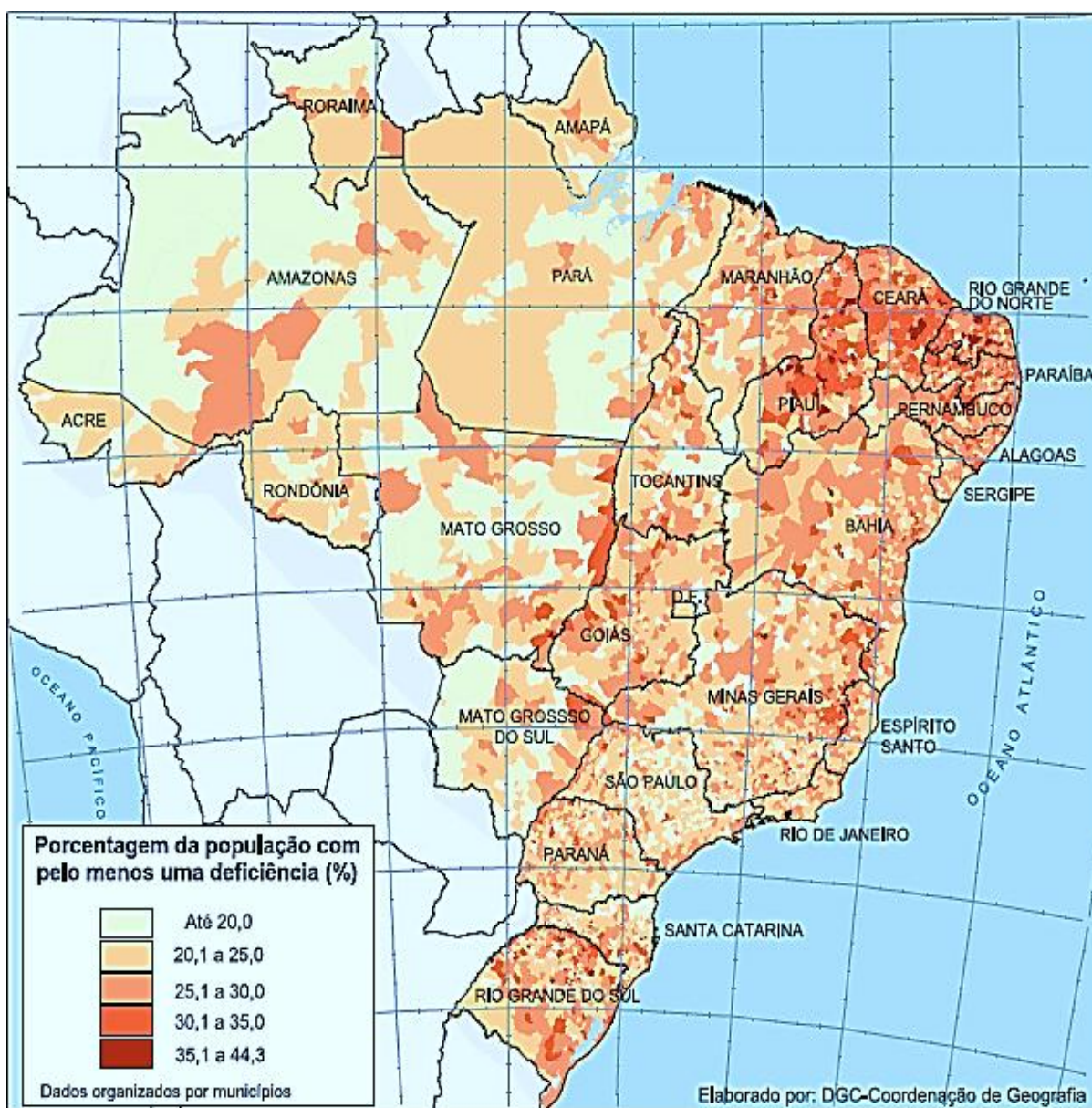
¹⁶ As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.¹⁷ Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Analisando a tabela acima, pode-se afirmar que a deficiência visual é a que mais acomete a população brasileira, seguida pela motora, auditiva e a mental.

Somando-se o total de pessoas com deficiência severa (15.750.969 milhões), esta população representa 8,26% do total da população brasileira (190.755.799 milhões), sendo o foco primário das políticas públicas sobre deficiência voltadas a estas pessoas. (SDH/PR, 2012).

1.5 – DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL DA POPULAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO BRASIL.

Cartograma 1 – Distribuição Espacial dos PNE's pelo Brasil.



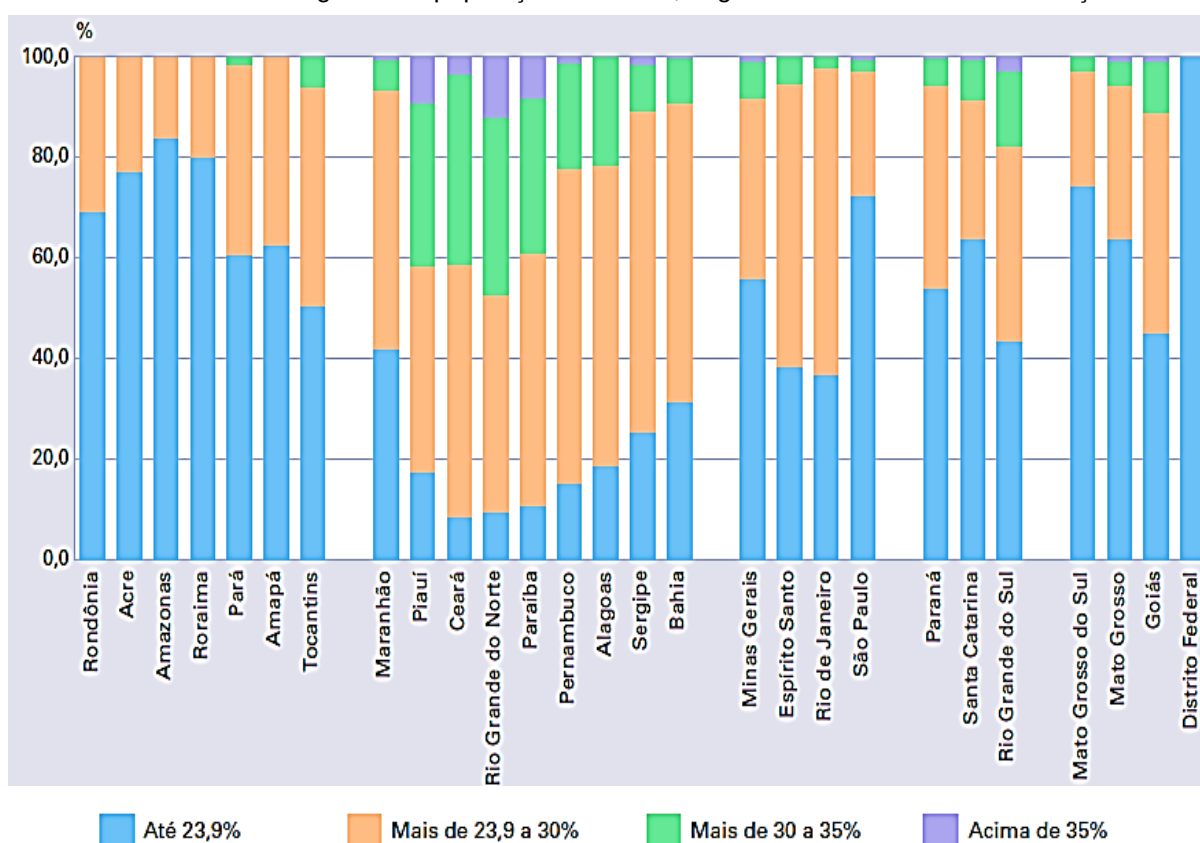
Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 73.

Através do cartograma acima, é possível constatar que os Estados da região Nordeste possuem a maior porcentagem de pessoas deficientes em relação ao total de habitantes dos municípios de cada Estado. Os Estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e Piauí ilustram bem a afirmativa anterior.

Já na região Norte, há o menor percentual de pessoas deficientes em relação ao total de habitantes de cada município dos Estados desta região. Entretanto, este baixo percentual não se deve a boas políticas governamentais de saúde, saneamento básico etc., mas sim devido à baixa densidade demográfica desta região.

Com relação ao local onde vivem os 45.606.048 milhões de deficientes do Brasil, 38.473.702 milhões (84,36%) vivem na zona urbana, enquanto os outros 7.132.347 milhões (15,64%) em zona rural. (SDH/PR, 2012).

Gráfico 2 – Distribuição dos municípios por percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente, segundo as Unidades da Federação.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 74.

As regiões Norte e Centro-Oeste apresentam os melhores índices com relação às cidades com menor número de deficientes em comparação ao total de municípios do Estado. Nos Estados do Amazonas e Roraima, por exemplo,

aproximadamente 80% do total de municípios destes Estados, tem a população considerada como deficiente de até 23,9% do total de habitantes de cada município.

Observa-se também que nas regiões Norte, Sudeste e Centro-Oeste, pouco mais de 90% do total de municípios desses Estados possuem a população de deficientes de até 30% do total de habitantes de cada município.

1.6 – POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA E POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA.

Os termos População em Idade Ativa (PIA) e População Economicamente Ativa (PEA) por terem definições semelhantes, podem ser confundidos facilmente pelas pessoas. Entretanto, cada termo representa uma situação específica da população brasileira.

População em Idade Ativa pode ser definida como a população que tem idade para estar inserida no mercado de trabalho (FGV, 2010). Ou seja, o único requisito para que uma pessoa possa ser considerada como “em idade ativa” é possuir a partir de uma determinada idade.

Com relação ao termo **População Economicamente Ativa**, trata-se das pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, ou aquelas que mesmo não estando trabalhando, realizam algum esforço para estarem inseridas no mercado de trabalho. (IBGE, [20--]). Neste caso, o esforço deve ser entendido como, por exemplo: realizar *networking*, entregar *curriculum* etc.

Portanto, para que um indivíduo faça parte do grupo da PEA, além de possuir uma idade mínima para trabalhar, o mesmo deve estar trabalhando ou a procura de um emprego. Cabe lembrar que mesmo ofícios que não tenham a carteira assinada, tais como: artesãos, militares, voluntários, autônomos etc. também fazem parte da PEA. (IBGE, [20--]).

Mesmo sendo um importante instrumento para se mensurar a taxa de empregabilidade, de desemprego e de mão de obra disponível, há alguns entraves na operacionalização dos conceitos de PIA e PEA. Dentre os principais estão:

“1) definição do que seja uma atividade econômica, sendo reconhecida como tal, a atividade que gera algum rendimento em espécie ou *in natura*, seja diretamente ao indivíduo que a exerce, seja indiretamente através de sua unidade doméstica;

2) período em que a atividade econômica deva ser exercida: pode-se considerar tanto o período de uma semana, o que facilita as respostas e

evita erros "de memória", quanto o período de um ano que pode refletir melhor as condições de trabalho;

3) a terceira dificuldade diz respeito aos limites de idade que em cada sociedade podem ser diferentes e, mesmo nas pesquisas do IBGE, até início da década de 2000, os limites inferiores de idade divergiam: na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio e censos demográficos, 10 anos, enquanto na Pesquisa Mensal de Emprego, 15 anos." (BRASIL, [20--]; adaptado pelo autor).

Tabela 4 – População em Idade Ativa e População Economicamente Ativa X Deficiência.

Sexo e grupos de idade	Pessoas de 10 anos ou mais de idade ¹⁸								
	Total ¹⁹	Ocupadas	Não ocupadas	Existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência,					
				Pelo menos uma das deficiências investigadas ²⁰			Nenhuma das deficiências investigadas		
				Total	Ocupadas	Não ocupadas	Total	Ocupadas	Não ocupadas
Total	161 981 299	86 353 839	75 627 459	44 073 377	20 365 963	23 707 414	117 847 272	65 967 714	51 879 557
10 a 14 anos	17 167 135	1 069 425	16 097 710	1 926 730	120 837	1 805 893	15 237 845	948 536	14 289 309
15 a 19 anos	16 986 788	5 390 928	11 595 860	2 017 529	569 790	1 447 738	14 966 031	4 820 432	10 145 599
20 a 24 anos	17 240 864	10 743 940	6 496 924	2 215 799	1 246 832	968 967	15 016 938	9 495 346	5 521 591
25 a 29 anos	17 102 917	12 206 523	4 896 395	2 376 938	1 535 697	841 241	14 715 518	10 668 165	4 047 353
30 a 34 anos	15 744 616	11 703 494	4 041 122	2 447 685	1 632 589	815 097	13 287 819	10 067 846	3 219 973
35 a 39 anos	13 888 191	10 439 764	3 448 427	2 590 841	1 727 132	863 709	11 290 507	8 709 828	2 580 679
40 a 44 anos	13 008 496	9 683 510	3 324 986	3 797 150	2 538 696	1 258 454	9 205 527	7 142 109	2 063 418
45 a 49 anos	11 834 647	8 512 109	3 322 537	4 763 491	3 157 968	1 605 523	7 066 676	5 351 862	1 714 814
50 a 54 anos	10 134 322	6 672 385	3 461 937	4 705 129	2 867 731	1 837 398	5 425 649	3 802 945	1 622 704
55 a 59 anos	8 284 433	4 626 125	3 658 308	4 170 185	2 144 362	2 025 823	4 111 740	2 480 580	1 631 160
60 a 64 anos	6 503 287	2 695 934	3 807 352	3 524 275	1 322 740	2 201 535	2 977 236	1 372 575	1 604 661
65 a 69 anos	4 852 789	1 359 007	3 493 782	2 894 694	727 646	2 167 049	1 957 073	631 034	1 326 039
70 a 74 anos	3 744 738	706 180	3 038 558	2 451 628	412 464	2 039 164	1 292 634	293 532	999 102
75 a 79 anos	2 570 686	332 523	2 238 163	1 839 631	210 940	1 628 691	730 605	121 491	609 114
Mais 80 anos	2 917 391	211 992	2 705 399	2 351 671	150 540	2 201 131	565 475	61 433	504 042

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 124.

Através da tabela acima, algumas informações podem ser extraídas e que auxiliarão no entendimento da empregabilidade da população brasileira, em especial dos PNE's. De acordo com as informações extraídas, observa-se que:

- O total de pessoas com alguma deficiência que fazem parte da PIA (pessoas com mais de 10 anos que poderiam trabalhar) é de 44.073.377 milhões de pessoas, o que representa aproximadamente 27,21% da PIA do país (161.981.299 milhões);

¹⁸ Pelo fato da base de dados estatísticos deste projeto ser proveniente do censo realizado pelo IBGE, a PIA será considerada a população a partir de 10 de idade, e a PEA, além de ter a partir dos 10 anos, também deverá estar inserida no mercado de trabalho ou realizando algum esforço para que a mesma seja inserida.

¹⁹ As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

- Das 44.073.377 milhões de pessoas com deficiência que poderiam estar trabalhando, apenas 46,21% (20.365.963 milhões) trabalham, ou seja, do total de PNE's do Brasil, menos da metade compõem a PEA. Em comparação aos "não deficientes", a PEA representa 55,98% (65.967.714 milhões) de pessoas. Portanto, constata-se uma maior empregabilidade das pessoas "não deficientes";
- Com relação à empregabilidade de jovens, tanto um deficiente, como uma pessoa "normal" apresentam um percentual de desocupação alto. Na faixa etária de 10 a 14 anos, a desocupação é de 93,7% tanto para os deficientes, como para uma pessoa "normal". Já na faixa dos 15 aos 19 anos, a taxa de desocupação dos deficientes é de 71,76%, e dos não deficientes de 67,79%. Portanto, o fator deficiência não é o principal responsável pelo alto índice de desocupação entre os jovens, haja vista, que as taxas de desocupação entre os indivíduos deficientes e os não deficientes serem muito próximas; e
- A maior parte da mão de obra brasileira se concentra nas pessoas mais jovens, principalmente na faixa etária dos 15 aos 34 anos de idade, faixa esta que representa 67.075.185 milhões (41,41%) do total da força de trabalho do país (161.981.299 milhões). A partir dos 45 anos, identifica-se uma redução um pouco mais acentuada da força de trabalho do país.

2 – PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

Atualmente, muito se têm discutido a respeito da inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Com isso, aos poucos foram sendo efetivados direitos que até então eram ignorados pelo Estado e pela sociedade. Porém, mesmo com as conquistas obtidas, percebem-se ainda dificuldades de aceitação deste público e participação mais efetiva na sociedade, ficando os PNE's em posições aquém das quais poderiam estar. (BECHTOLD; WEISS, 2003).

Exercer uma profissão é um direito de todos. O art. 5º, inciso XIII da Constituição de 1988, que trata Dos Direitos e Garantias Fundamentais, retrata claramente a afirmativa anterior quando diz que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que o indivíduo atenda as qualificações profissionais exigidas. (BRASIL, Constituição, 1988).

No mesmo art. 5º, torna-se claro o direito ao tratamento igualitário que as pessoas devem receber quando é citado que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade. (BRASIL, Constituição, 1988). Diante disso, conclui-se que não deveriam existir diferenças no tratamento das pessoas. Entretanto, isto é apenas na teoria.

“Trata-se de uma aplicação cega da norma que em muitos casos pode ser prejudicial à sociedade e à ordem pública. A isonomia formal não dá às minorias a devida proteção de que necessitam, tratando todos igualmente sem observar as diferenças [...]” (Deus; Fransischetto, 2005, p. 77).

Para que haja igualdade, é necessário que se trate de maneira diferente os diferentes. Partindo deste pressuposto, o princípio da igualdade de todos perante a lei deve ser flexível, pois pode haver hipóteses de tratamento diferenciado para um determinado grupo, desde que seja por motivo lógico e fundamentado. (DEUS; FRANSISCHETTO, 2005). Um exemplo de uma situação que exige tratamento diferenciado por motivo lógico e fundamentando, e que confirma a flexibilidade do princípio da igualdade é citado abaixo:

“[...] Quando a Lei nº. 8.213/91 prevê cotas para trabalhadores portadores de deficiência, está travando uma desigualdade que encontra uma explicação objetiva, tendo em vista que tais pessoas têm dificuldades muito maiores para trabalhar e, ao mesmo tempo, possuem o mesmo direito ao trabalho como qualquer outra pessoa.” (Deus; Fransischetto, 2005, p. 78).

Complementando a ideia anterior, Deus; Fransischetto (2005, p. 79) reiteram que:

“Dessa forma, podemos notar que a criação de privilégios para uns em detrimento de outros é, na verdade, uma maneira de castrar o princípio da igualdade [...]. Busca-se a plena eficácia de uma igualdade material [...] para diminuir satisfatoriamente a gritante dicotomia social que se verifica no Brasil. A igualdade não pode ser uma mera ficção. Não podemos nos contentar com um discurso de igualdade puramente formal, pelo qual todos são iguais perante a lei (simplesmente no papel), faltando oportunidades práticas de desenvolvimento e de inclusão social.”

Para os PNE's, a inserção no mercado de trabalho, mesmo com as devidas proteções legais ainda é um grande desafio. Em grande parte, o portador de necessidades especiais atua na informalidade, seja pela baixa escolaridade ou pela falta de preparo na estrutura e no psicológico das empresas, ficando limitado a profissões socialmente desprestigiadas. Não raramente, são vistos pelas ruas das cidades PNE's vendendo adesivos e outras bugigangas, ou como manobristas nos estacionamentos públicos e até mesmo mendigando. (PAULA; MOURA, 2013).

Por fim, a questão da inserção dos PNE's no mercado de trabalho não deve ser encarada apenas pela necessidade de qualificação profissional e educacional ou através da mudança de visão das organizações. Os benefícios que o trabalho propicia ao indivíduo, como a dignidade e o bem estar social, por exemplo, também devem ser considerados na problemática da inserção deste público, além da oportunidade de ascensão financeira que o cidadão pode ter. A seguir, serão relacionadas algumas leis de proteção aos PNE's no que concerne à garantia ao trabalho destes.

2.1 – LEI 8.213/91 – LEI DE COTAS.

Teoricamente, todos têm legalmente o direito ao trabalho desde a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, que diz em seu art. 23º que a todas as pessoas é assegurado o direito ao trabalho e a sua livre escolha, assim como a proteção contra o desemprego e a condições favoráveis de trabalho. (ONU, 1948). Porém, somente após a promulgação da Constituição de 1988, ou seja, 40 anos depois, é que efetivamente os PNE's tiveram seus direitos reconhecidos e assegurados pelo governo brasileiro, como por exemplo: quando elegeu como princípios fundamentais

do Brasil a cidadania e a dignidade da pessoa humana (art.1º, incisos II e III); quando estabeleceu os objetivos fundamentais do Brasil como sendo a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV); após garantir o direito à igualdade de todos perante a lei (art. 5º); o direito a receber assistência social (art. 203º). Enfim, a Constituição serviu como base para posteriores dispositivos em defesa dos direitos dos PNE's.

Tendo em vista a importância do trabalho para o ser humano e, concomitantemente, a intensa discriminação quanto ao acesso do portador de deficiência ao mercado de trabalho, a Lei n.º 8.213/91²⁰ estabeleceu em seu art. 93º, um sistema de cotização compulsória. (DEUS; FRANSISCHETTO, 2005).

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

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

(BRASIL, 1991; grifo meu).

Visando resguardar ainda mais as vagas destinadas a este público, o § 1º do mesmo artigo, ainda estabelece que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado com contrato de trabalho por prazo indeterminado, ou determinado com mais de 90 (noventa) dias, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (BRASIL, 1991). A “condição semelhante” que trata o § 1º não significa que o novo PNE contratado deverá possuir a mesma deficiência que o antigo funcionário. Segundo MTE/SIT (2007, p. 33):

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

Esta lei ficou conhecida como “Lei de Cotas”, sendo utilizada como base para o cálculo da quantidade de PNE's que uma empresa deve possuir em seu quadro funcional. De acordo com Souza (2008) apud Silva et al. (2008), a finalidade da Lei

²⁰ Publicado no Diário Oficial da União de 25 de julho de 1991, republicado em 11 de abril de 1996 e republicado em 14 de agosto de 1998.

de Cotas é promover uma sociedade igualitária, inserindo os PNE's como cidadãos efetivos que têm direito ao trabalho.

Entretanto, a Lei 8.213/91 não foi pioneira no que diz respeito a cotas para PNE's, dispositivo semelhante havia na Lei n.º 3.807, de 26 de agosto de 1960²¹ (Lei Orgânica da Previdência Social), que em seu art. 55º definia que empresas que tiverem 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservar de 2% a 5% dos cargos para atender os casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer. (BOSI, 2011).

“A lei atual é sem dúvida mais objetiva. Ao trazer a necessidade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos, a norma rechaçou o entendimento anterior da necessidade apenas de reservar de 2% a 5% dos cargos. Nesse ponto foi claro o legislador na necessidade do preenchimento efetivo desses cargos na empresa privada. No entanto o novo artigo, que revogou o artigo 55 da Lei n. 3.807/60, excluiu um grande número de possibilidade de trabalho aos deficientes ao retirar do âmbito de incidência da norma as pequenas e microempresas.” (BOSI, 2011, p. 11).

O problema das vagas destinadas aos PNE's vai muito além da criação de uma legislação que estabeleça um sistema de cotas nas organizações, é preciso perceber que “a oportunidade da inserção profissional deve andar simultaneamente com a oportunidade da elevação da escolaridade e da capacitação profissional.” (PAULA; MOURA, 2013, p.13). Com o mercado de trabalho mais competitivo, e exigindo cada vez mais um melhor preparo do candidato, os PNE's devem buscar se qualificarem profissionalmente, assim como aumentarem o seu nível de escolaridade. Portanto, investimentos em educação, treinamento, cursos profissionalizantes e técnicos, além de outras ações voltadas para os PNE's se fazem necessárias para elevar o preparo destes, e para que possam ter ao menos condições de poder disputar uma vaga no mercado de trabalho em igualdade com os demais concorrentes.

Além do investimento maciço em educação e qualificação profissional, é necessário que haja uma mudança no modo de como a deficiência é vista pelas empresas, que se crie uma percepção de que não é a deficiência quem limita, mas sim as atitudes das pessoas e das empresas. A sociedade precisa enxergar as competências e não as deficiências das pessoas, pois os indivíduos com deficiência são antes de qualquer coisa seres humanos. A deficiência é apenas uma característica, assim como a cor dos olhos ou cabelos etc. (CRUZ, 2013).

²¹ Publicado no Diário Oficial da União de 05 de setembro de 1960.

2.2 – LEI 8.112/90 – REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS.

Segundo a Constituição de 1988, em seu art. 37º, Inciso VIII, “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;” (BRASIL, Constituição, 1988).

Contudo, foi através da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990²², que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federal civis, que efetivamente o percentual das vagas para os PNE’s no funcionalismo público federal foi definido. De acordo com o § 2º, do art. 5º:

“Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo 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; grifo meu).

Com a definição de **até 20%** das vagas para os PNE’s, fica condicionado ao órgão público que abrirá o concurso escolher qual o percentual que será utilizado para a reserva de vagas, podendo ser 2%, 5%, 8% ou 15% por exemplo. Diante disto, os PNE’s podem acabar sendo prejudicados, haja vista que, a administração pode optar pelo menor percentual possível para ter de convocar menos pessoas com deficiência.

Esta lei foi pioneira no que diz respeito à reserva de vagas para PNE’s no funcionalismo público, e serviu de paradigma para que Estados e Municípios adotassem disposições similares. (DA SILVA, 2007). Cabe ressaltar que a lei 8.112/90 trata exclusivamente da reserva de vagas no serviço público federal, devendo órgãos estaduais e municipais criar e seguir seus próprios regimes jurídicos.

De acordo com o último Censo realizado em 2010, do total de PNE’s que possuem alguma ocupação (20.365.963 milhões), 5,9% são funcionários públicos estatutários ou militares, o que representa cerca de 1.201.591 milhão de pessoas. (SDH/PR, 2012).

Apesar da criação de reserva de vagas para os PNE’s no serviço público federal, observa-se que os cargos de nível superior e as com melhores ordenados deixam de ser preenchidos por este público. Isso mostra que a reserva de vagas não

²² Publicado no Diário Oficial da União de 12 de dezembro de 1990.

é suficiente para integrar estas pessoas ao mercado de trabalho, é necessário investir na formação educacional do indivíduo [...]. (DA SILVA, 2007).

2.3 – DECRETO 3.298/99 – POLÍTICA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA.

A promulgação do Decreto 3.298/99 foi um importante marco para os PNE's não somente na questão da empregabilidade, mas também em outras vertentes como na área da saúde, no acesso à educação e ao trabalho, na habilitação e na reabilitação profissional etc. De acordo com Da Fonseca (2000), a criação deste decreto “revela verdadeira mudança institucional da condição da pessoa portadora de deficiência no Brasil. [...], sendo árdua a luta pelas conquistas finalmente alcançadas.”

No que se refere à empregabilidade, este decreto efetivamente deu operacionalidade a Lei 8.213/91 (Lei de Cotas), tendo em vista que delineou quais indivíduos poderiam ser considerados como portadores de deficiência. Além disto, corrigiu a arbitrariedade que existia para a escolha do percentual de vagas reservadas aos PNE's em órgãos públicos federais. Conforme já citado anteriormente, a Lei 8.112/90 estabelecia que devesse ser reservada **até 20% das vagas**, porém, caso o percentual definido fosse baixo, poderia prejudicar a inserção dos PNE's nos órgãos públicos. Visando corrigir este problema, o art. 37º do § 1º do Decreto 3.298/99 cita que a pessoa portadora de deficiência concorrerá às vagas destinadas aos candidatos que se encontrem nessa condição, sendo reservado o mínimo de 5% do total de vagas face da classificação obtida. (BRASIL, 1999).

Assim sendo, em qualquer concurso público realizado e em qualquer esfera, seja no âmbito municipal, estadual ou federal, no mínimo 5%²³ das vagas deverão ser reservadas para os PNE's. (Vide Anexo F para maiores detalhes).

O Decreto 3.298/99 também foi importante na determinação das modalidades de inserção dos PNE's no trabalho. O art. 35º deste Decreto estabelece os tipos de inserção da seguinte maneira:

²³ Art. 38. Não se aplica reserva de vagas para PNE's nos casos de provimento de:
I – cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e
II – cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato. (BRASIL, 1999).

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

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

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.” (BRASIL, 1999).

Desta forma, na modalidade **colocação competitiva**, a relação de trabalho é regulada pelas normas trabalhistas e previdenciárias vigentes, sendo os PNE's colocados em igualdade de condições com os demais trabalhadores, pois a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais. (DA FONSECA, 2000).

Na modalidade **colocação seletiva**, da mesma forma que na modalidade *colocação competitiva*, o trabalho também é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias vigentes, a diferença está na obrigatoriedade da adoção de procedimentos especiais e apoios especiais para concretizar a inserção do PNE ao trabalho. De acordo com o § 2° do art. 35°, consideram-se como **procedimentos especiais** à jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros. (BRASIL, 1999). Já os **apoios especiais**, conforme cita o § 3° do art. 35°, é a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade. (BRASIL, 1999).

A terceira modalidade, **promoção do trabalho por conta própria**, conforme o próprio nome diz, é o trabalho desenvolvido de maneira autônoma, em família ou através de cooperativas, com vistas a promover a capacidade econômica do indivíduo.

O § 1° do art. 35° cita que as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a contratação de PNE's para prestação de serviços nas modalidades *colocação seletiva* e *por conta própria*. Nos casos do indivíduo possuir

deficiência grave ou severa, além da opção de contratação por intermédio de entidades beneficentes, a contratação destes também poderá ser efetivada mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei n.º 9.867, de 10 de novembro de 1999²⁴.

Existem ainda as **oficinas protegidas de produção** e as **oficinas protegidas terapêuticas**, que estão especificadas nos § 4º e 5º do art. 35º (Vide Anexo F). Sassaki (2007; grifo do autor) as descreve como:

“[...] a oficina protegida de produção e a oficina protegida terapêutica constituem uma "unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social". A diferença está em que a oficina protegida de produção visa à **habilitação profissional**, enquanto que a oficina protegida terapêutica visa à **adaptação e capacitação para o trabalho**.”

A própria descrição acima dá a sensação que existam oficinas especializadas. Tal especialização não existe. O que existiu foi um pequeno número de "oficinas protegidas de trabalho", onde o desempenho dos participantes poderia ser de dois níveis: **quase competitivo** e **não competitivo**. O nível "quase competitivo" corresponderia à expectativa de uma oficina protegida de produção e o nível "não competitivo", à de uma oficina protegida terapêutica. E por que "quase competitivo"? Porque, quando o participante vier a apresentar nível "competitivo", ele deveria sair da oficina protegida e entrar no mercado de trabalho competitivo. (SASSAKI, 2007; grifo do autor).

Baseado nas legislações elencadas anteriormente, além dos diversos direitos adquiridos pelos PNE's no que tange a sua empregabilidade, percebe-se que a inserção deles no mercado de trabalho não está a depender de um sistema legal, pois ele já existe, mas sim de ações concretas que efetivem tais medidas. Desta forma, mais um passo importante será dado para materializar um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, que é a dignidade da pessoa humana, e um de seus objetivos, que é a promoção do bem de todos sem preconceitos de qualquer natureza. (DEUS; FRANSISCHETTO, 2005).

²⁴ Publicado no Diário Oficial da União de 11 de novembro de 1999.

2.4 – O PAPEL DA FISCALIZAÇÃO NO CUMPRIMENTO DA LEI.

A implantação de uma política nacional de cotas para PNE's no mercado de trabalho, realizada através da Lei 8.213/91 não foi concretizada de maneira imediata, somente após quase uma década, através do Decreto 3.298/99, que acabou regulamentando e conferindo operacionalidade à lei, é que a Lei de Cotas passou a vigorar definitivamente, bem como a fiscalização do cumprimento da legislação pelas empresas. De acordo com o art. 36º § 5º deste mesmo Decreto, cabe ao MTE executar sistemática fiscalização das empresas, além de propiciar estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas e realizar atividades de acompanhamento do cumprimento da lei. (BRASIL, 1999).

A fiscalização das empresas que estão sujeitas a obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas pode ocorrer de maneira **direta** ou **indireta**. (MTE, 2012a). Em ambas as situações, a escolha da empresa a ser fiscalizada ocorre com base no banco de dados²⁵ do MTE de empresas que possuem PNE's em seu quadro de colaboradores e também através de denúncias que podem ser feitas por qualquer pessoa, sindicato, associação, entidade representativa etc. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). A fiscalização das empresas é realizada pelo Auditor Fiscal do Trabalho (AFT)²⁶.

Durante a fiscalização, se for observado o não cumprimento da cota legal, poderá ser instaurada uma **mesa de entendimento**, que será realizada segundo o art. 1º da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001²⁷, que Orienta os Auditores-Fiscais do Trabalho e as Chefias de Fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado na realização das Mesas de Entendimento.

²⁵ “São utilizados, principalmente, dados disponibilizados através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).” (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 551).

²⁶ “Art. 18º Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, [...]

VIII - inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações; [...]

X - notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho; [...]

XVIII - lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais;” (BRASIL, 2002).

²⁷ Publicado no Diário Oficial da União de 24 de maio de 2001.

“Art. 1º Poderá ser instaurado o procedimento de Mesa de Entendimento pelo Auditor-Fiscal do Trabalho – (AFT), visando a compelir o empregador a sanear irregularidades de difícil solução durante a ação fiscal ou pela Chefia da Fiscalização, para atender o planejamento das ações fiscais.

§ 1º Considera-se de difícil solução a situação em que o empregador não se adequar às normas trabalhistas, seja por recalcitrância²⁸, seja pela conclusão do AFT da existência de motivo grave ou relevante que venha impossibilitando a adequação.” (MTE, 2001).

Após a instauração da mesa de entendimento pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), se for apurado que a empresa está em desacordo com a lei, a SRTE concede-lhe um prazo formal de 120 dias²⁹ ou mais para sanar a(s) irregularidade(s). (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

A instauração da mesa de entendimento é facultativa, devendo o AFT decidir pela sua realização ou não. (MTE, 2001).

O prazo de 120 dias ou mais dado pela fiscalização do MTE se dá através da celebração um **Termo de Compromisso**, onde se estabelece metas e cronogramas para o cumprimento da cota de forma gradativa, devendo a empresa, em cada etapa pré-definida, apresentar evolução positiva no preenchimento das vagas, e, ao final do prazo, comprovar ter cumprido integralmente a reserva legal. (MTE, 2012b).

Esgotado o prazo concedido mediante o Termo de Compromisso celebrado, caso a situação ainda persista, a SRTE lavrará um auto de infração de imediato, encaminhando-o ao MPT para a instauração de procedimentos especiais que permitam exigir o cumprimento da cota perante a Justiça do Trabalho. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Além da autuação, a empresa também é multada conforme estabelece o art. 2º da Portaria n.º 1.199, de 28 de outubro de 2003³⁰:

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

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

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

IV – para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários

²⁸ Ação ou efeito de recalcitrar (insistir ou teimar); desobedecer. (Novo dicionário da língua portuguesa, 1913, p. 1696).

²⁹ “Art. 8º § 1º Para a fixação de prazo superior será obrigatória à participação e a anuência da entidade representativa da categoria profissional envolvida na mesa de entendimento.” (MTE, 2001).

³⁰ Publicado no Diário Oficial da União de 30 de outubro de 2003.

reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.” (MTE, 2003).

A Portaria Interministerial do Ministério da Previdência Social/Ministério da Fazenda n.º 13, de 09 de Janeiro de 2015³¹, em seu art. 8º, inciso IV, estabelece que o valor da multa varie conforme a gravidade da infração, sendo o **valor mínimo legal (R\$ 1.925,81)**, multiplicado pelo número de deficientes não contratados pela empresa mais um percentual pré-definido sobre este valor conforme o total³² de empregados da empresa. O mesmo artigo cita que atualmente, o valor máximo da multa não pode ultrapassar R\$ 192.578,66. (BRASIL, 2015).

A decisão de estabelecer qual será a porcentagem a ser aplicada de acordo com os limites fixados para cada uma das faixas compete à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego. (MTE/SIT, 2007).

Para exemplificar o cálculo do valor da multa por não preenchimento da cota, suponha-se que uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados PNE's, tenha apenas 8 nessa condição. Nesse caso, multiplicar-se-á 43 (o número de empregados com deficiência que deixaram de ser contratados) por um valor não inferior a R\$ 1.925,81 (valor mínimo legal), após a multiplicação, ao montante é acrescido de 40 a 50% (conforme faixa etária prevista para as empresas com mais de 1.000 empregados). Lembrando que o valor máximo da multa não pode ultrapassar R\$ 192.578,66.

2.4.1 – A Falta de Auditor Fiscal do Trabalho e o desempenho da fiscalização do MTE ao longo dos anos.

A fiscalização das empresas tem um papel primordial dentro do MTE, pois é através da fiscalização (principalmente a direta), que o órgão saberá como está o cenário atual do mercado em relação ao cumprimento das legislações trabalhistas. Porém, para que exista uma fiscalização eficiente, se faz necessário que haja

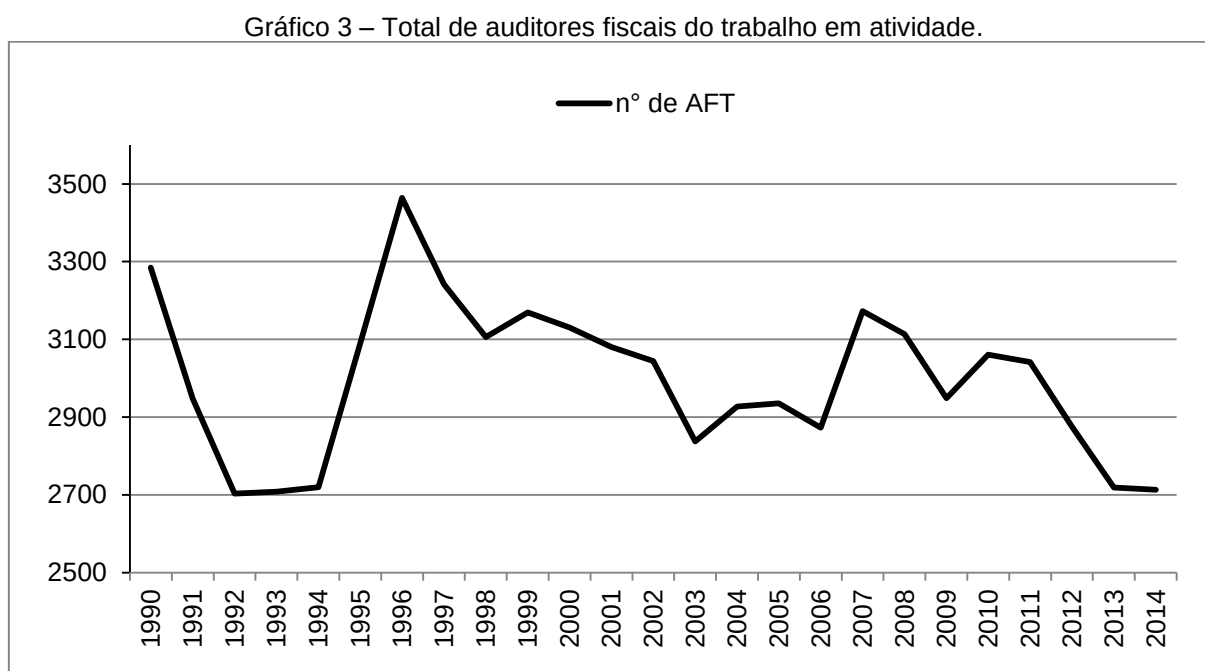
³¹ Publicado no Diário Oficial da União de 12 de janeiro de 2015.

³² “§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos doze últimos meses.

§ 3º As frações de unidade no cálculo de que trata o caput darão lugar à contratação de mais um trabalhador.” (MTE, 2012c).

condições para que a fiscalização possa acontecer. Dentre essas condições, a insuficiência de AFT para realizar a fiscalização das empresas é um dos principais problemas encontrados no MTE. Wroblewski (2014) cita que a situação se tornou um colapso, chegando ao ponto do MPT entrar com uma ação na justiça solicitando ao governo brasileiro a realização imediata de concurso público para a contratação de 862 auditores fiscais do trabalho. Fora isso, a ação pede que a União comprometa-se a manter um fiscal trabalhista para cada dez mil pessoas ocupadas, o que faria o número de fiscais atualmente em atividade mais do que triplicar. O gráfico abaixo mostra a redução do quadro de AFT ao longo dos anos:



Fonte: WROBLESKI, 2014. Adaptado pelo autor.

“O problema torna-se mais evidente tendo em vista que a população ocupada no Brasil saltou de 65 milhões em 1992 para 96 milhões em 2012. A quantidade de empregados aumentou, enquanto a de fiscais diminuiu.” (WROBLESKI, 2014).

Portanto, a queda no número de AFT para fiscalizarem as empresas, concomitantemente com o aumento do número da força ativa do país e do número de empresas, acaba sobrecarregando o trabalho destes profissionais, tendo como única alternativa para “minimizar” os efeitos da precária fiscalização devido ao baixo efetivo a realização da fiscalização indireta, porém, não tão eficiente como a fiscalização direta. Nesta modalidade, o AFT não vai até a empresa a ser fiscalizada, a empresa recebe um comunicado informando uma data para comparecer ao MTE e

apresentar todos os documentos que comprovem o cumprimento das legislações trabalhistas. A fiscalização direta ocorre somente em casos mais graves como: trabalho escravo, trabalho infantil, situações que possam prejudicar a saúde e a vida dos trabalhadores etc. Na tabela abaixo, verificar-se com maior clareza os números e os resultados da fiscalização do MTE nas empresas:

Tabela 5 – Quadro comparativo da fiscalização do trabalho.

(continua)

ANO	TOTAL DE AFT ³³	EMPRESAS FISCALIZADAS	TRABALHADORES ALCANÇADOS	EMPRESAS AUTUADAS	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	TREF % ³⁴	TRABALHADORES REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL			
							Geral ³⁵	Rural	Pessoas com Deficiência	Aprendiz
2003	2.837	285.241	22.257.503	58.589	103.308	83,61	534.125	103.545	ND ³⁶	18.146
2004	2.927	302.905	24.453.179	56.086	100.413	87,14	708.957	173.581	ND	25.215
2005	2.935	375.097	27.650.699	59.756	107.064	88,78	746.272	115.560	12.786	29.605
2006	2.872	357.319	30.681.772	61.809	115.085	86,46	670.035	110.164	19.978	44.049
2007	3.172	357.788	32.178.333	60.677	113.387	86,03	746.245	138.023	22.314	52.676
2008	3.112	299.013	30.958.946	55.644	108.722	83,54	668.857	112.536	25.844	55.637
2009	2.949	282.377	34.007.719	57.678	113.362	81,43	588.680	98.431	26.449	68.926
2010	3.061	255.503	30.883.740	57.258	108.253	77,77	515.376	78.218	28.752	87.823
2011	3.042	269.253	34.235.552	68.566	135.741	74,10	480.423	60.965	34.395	118.164
2012	2.875	269.025	35.506.836	67.960	143.025	71,83	419.183	48.448	35.420	140.900
2013	2.719	275.139	38.852.952	72.991	170.666	67,50	375.459	22.541	40.897	160.256
2014	2.713	265.050	37.454.412	78.495	184.423	62,29	290.245	9.713	42.613	165.308
2015 ³⁷	2.629	88.153	11.452.281	30.196	65.004	56,74	81.169	1.389	12.951	52.965
TOTAL		3.681.863	390.573.924	785.705	1.568.453	80,10	6.825.026	1.073.114	302.399	1.019.670

³³ Até 2014, a referência é o número de auditores fiscais do trabalho em exercício no mês de dezembro.

³⁴ TREF – Taxa de Regularização em Estabelecimentos Fiscalizados = Relação percentual entre nº de itens da legislação trabalhista irregulares regularizados na ação fiscal ÷ nº de itens da legislação trabalhista encontrados em situação irregular.

³⁵ Inclui os números das três colunas seguintes.

³⁶ ND = Não Disponível.

³⁷ Todos os dados de 2015 atualizados até o mês de abril.

(conclusão)

CRIANÇAS E/OU ADOLESCENTES ENCONTRADOS EM SITUAÇÃO DE TRABALHO E AFASTADOS PELA FISCALIZAÇÃO	RECOLHIMENTO DO FGTS			RESULTADOS DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO ³⁸			
	Notificações Lavradas	Valor Notificado (R\$ mil)	Valor Recolhido Sob Ação Fiscal (R\$ mil)	Operações	Estabelecimentos Fiscalizados	Trabalhador Resgatado	Pagamento de Indenizações aos Trabalhadores (R\$)
11.897	14,403	614.343,89	183.595,49	67	188	5.223	6.085.918,49
4.040	13,404	604.988,33	223.978,72	72	275	2.887	4.905.613,13
7.748	15,481	519.231,92	303.655,71	83	187	4.273	7.554.809,51
12.458	15,544	692.260,43	271.819,92	103	199	3.308	6.136.944,00
7.999	15,696	813.355,22	319.616,35	114	203	5.963	9.878.840,98
5.767	13,165	924.660,52	316.191,85	158	301	5.016	9.011.762,84
4.894	13,880	1.082.029,68	392.362,46	156	350	3.769	5.908.897,07
5.617	11,745	843.352,35	335.949,64	142	310	2.628	8.786.424,89
10.362	16,146	1.272.842,35	329.104,25	164	331	2.428	5.985.771,62
6.363	15,875	1.355.037,19	309.012,41	120	226	2.354	8.020.050,69
7.432	16,001	2.038.823,35	332.293,17	162	264	1.658	7.228.132,59
5.522	18,511	2.332.058,20	297.409,17	141	241	1.381	5.635.019,73
1.256	6,920	661.609,29	73.251,69	29	55	135	388.477,33
91.355	186.771	13.754.592,72	3.688.240,82	1.511	3.130	41.023	85.526.662,87

Fonte: SFIT/SIT/MTE, 2015.

Com base na tabela acima, verifica-se uma redução no número de AFT principalmente a partir do ano de 2007. Atualmente, há 543 AFT a menos em relação ao ano de 2007 (3172 – 2629). Consequentemente, o número de empresas fiscalizadas também diminuiu e de maneira mais acentuada. Em 2007, foram 357.788 empresas fiscalizadas contra 265.050 no ano de 2014, uma redução de 25,92%. Portanto, é evidente que a queda no número de AFT interfere diretamente no número de empresas fiscalizadas, haja vista que é o AFT quem realiza a fiscalização.

Mesmo com a redução de AFT e do número de empresas fiscalizadas, houve um aumento significativo no total de empresas autuadas e autos de infração lavrados. Porém, este aumento nos procedimentos administrativos da fiscalização, não refletiu na resolução dos problemas encontrados durante a fiscalização por parte das empresas. O TREF, que é o índice que verifica qual o percentual (%) de pendências solucionadas em relação ao total de pendências encontradas durante a fiscalização, demonstra que se no ano de 2005, o TREF era de 88,78%, ou seja, para cada 100 pendências encontradas durante a fiscalização, quase 89 eram solucionadas pelas empresas. Em 2014, o TREF foi de 62,29%, o que significa que

³⁸ Dados do trabalho escravo em 2015 referentes ao mês de abril atualizado com relatórios recebidos até 06/05/2015.

somente o ato de autuar as empresas, não significa que ela irá providenciar a resolução do mesmo, haja vista que o percentual (%) de resolução de pendências encontradas durante a fiscalização vem caindo ao longo dos anos. Diante dos fatos, além da autuação, outros mecanismos devem ser implantados pelo governo para que os problemas encontrados durante a fiscalização possam ser solucionados pelas empresas.

Um fator positivo identificado foi aumento considerável do número de PNE's que entraram no mercado de trabalho devido à ação fiscalizatória do MTE. Em 2005, por exemplo, 12.786 PNE's ingressaram no mercado de trabalho graças à fiscalização do MTE, e desde então os números aumentaram, chegando a 42.613 PNE's no ano de 2014, um aumento de 233%.

2.4.2 – O Papel do Ministério Público do Trabalho.

O MPT atua em estreita parceria com o MTE para o cumprimento das leis a respeito da empregabilidade das pessoas com deficiência. A atuação do MPT é baseada na adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com este tema. (MTE/SIT, 2007).³⁹. Esta aproximação é realizada através da promoção de audiências públicas, seminários e cursos para o esclarecimento e conscientização acerca da correta observância das leis que tratam das pessoas com necessidades especiais. (DEUS; FRANSISCHETTO, 2005).

Com relação ao processo de fiscalização das empresas para a observância da Lei de Cotas, após o AFT proceder com a lavratura do auto de infração contra a empresa que não respeitou a obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas ou não se esforçou para haver progresso quando celebrou o termo de compromisso, um relatório é encaminhado ao MPT para que o mesmo possa adotar alguma medida que obrigue a empresa ao cumprimento da lei.

³⁹ “Art. 84º Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: [...] II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; III - requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; IV - ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito.” (BRASIL, 1993).

A partir de então, o MPT inicia a fase de investigação prévia do processo, designando um procurador para responder pelo mesmo. Posteriormente, a empresa é intimada a comparecer ao MPT e apresentar documentos que demonstrem a sua situação quanto ao cumprimento da Lei de Cotas, esta etapa é chamada de Representação. Após a análise dos documentos, a Representação passa para a fase de Procedimento Prévio Investigatório (PPI). Se for constatado nesta fase o descumprimento da reserva de vagas para os PNE's, é realizada uma audiência entre a empresa e o MPT com a finalidade de se discutir o equacionamento do problema, nisso, o MPT procede à formalização do compromisso da empresa em contratar PNE's através da celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), cujo descumprimento gera multa pecuniária⁴⁰. Nessa fase, o PPI passa à denominação de Procedimento de Acompanhamento de Termo de Compromisso, o qual possui os atributos e requisitos jurídicos para a execução judicial. Entretanto, a ação judicial não é de interesse do MPT, pois envolve um prazo relativamente longo de resolução, sendo adotada somente quando exauridas todas as hipóteses de equacionamento do problema. Caso alcance tal estágio, é deflagrada a abertura de Inquérito Civil Público, e posteriormente uma Ação Civil Pública (ACP). (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Percebe-se pela forma de atuação do MPT que a postura adotada é a da conscientização e informação às empresas e a sociedade, procurando quando for o caso, realizar acordos extrajudiciais através de TAC, sendo a forma judicial a última opção recorrida devido à morosidade do sistema judiciário, fazendo com que a contratação dos PNE's demorasse anos para acontecer até que a empresa processada pelo MPT fosse condenada.

⁴⁰ O valor da multa é calculado com base em inúmeros fatores, tais como: na natureza da infração, intenção do infrator, capacidade financeira do infrator, gravidade e repercussão da infração. (DE SOUZA, 2014).

3 – O MERCADO DE TRABALHO E O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

Mercado de trabalho é a composição de grupos empresariais que atuam em determinadas áreas e proporcionam a oportunidade de trabalho digno às pessoas. O propósito dos trabalhadores é cumprir com suas funções e receber a remuneração para poder desfrutar de uma vida digna, já o objetivo das instituições é a busca pelo lucro e o sucesso no mercado. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

Devido ao efeito da globalização e a acirrada competitividade que hoje é de nível internacional, várias mudanças vem ocorrendo no ambiente empresarial. Questões que antigamente não tinham tanto peso dentro das organizações, tais como responsabilidade social, preservação do meio ambiente, adoção de processos e práticas mais sustentáveis no ambiente de produção e etc., são preocupações recorrentes das organizações no cenário atual.

Outra mudança que também vem acontecendo dentre as várias transformações que ocorrem no mercado é a inserção de PNE's no mercado de trabalho. Para que ocorra esta inclusão é preciso **mudanças**, que vão muito além das simples adaptações estruturais ou uma nova política do setor de Recursos Humanos. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

“É imprescindível, antes de qualquer atitude, que as organizações comecem a pensar na inclusão e se preparem para entrar nessa nova realidade. A necessidade de **mudança** vai surgir em todos os aspectos organizacionais e, com ela, a inserção de PNE's em todas as esferas da sociedade.” (Dos Santos; De Souza, 2013, p. 13; grifo meu).

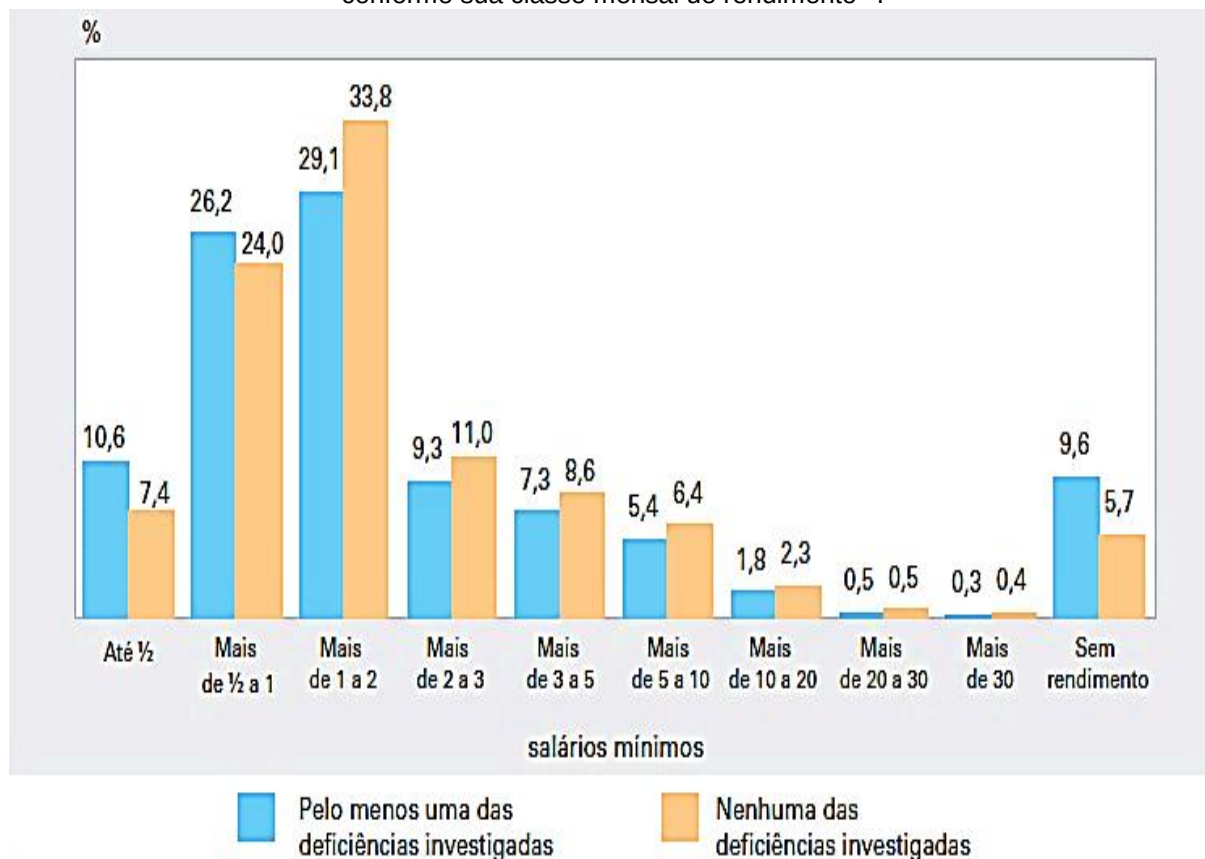
Esta mudança significa a transformação, interrupção, ruptura dos estigmas que os PNE's carregam há tanto tempo. Atualmente, o mercado se caracteriza por um ambiente em constante transformação, o que exige das empresas uma elevada capacidade de adaptação como condição básica de sobrevivência. (CHIAVENATO, 2000).

Portanto, as mudanças são inerentes às atividades empresariais, sendo a empresa obrigada a saber lidar e administrar essas mudanças para garantir sua perenidade.

Um senso comum que rege a sociedade atual é que sem qualificação profissional e formação escolar, dificilmente os PNE's obterão êxito na sua inserção no mercado formal, ficando a mercê de ocupar posições desprestigiadas no mercado de trabalho ou acabar atuando na informalidade, fatos estes que impactam

diretamente na capacidade financeira do indivíduo. O gráfico abaixo ilustra bem a questão da renda das pessoas e a predominância das menores remunerações para os PNE's.

Gráfico 4 – Distribuição das pessoas maiores de 10 anos de idade segundo sua ocupação e conforme sua classe mensal de rendimento⁴¹.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 88.

Conforme o último Censo realizado em 2010, do total de pessoas que possuíam alguma ocupação⁴² e que eram PNE's (20.365.963 milhões), 46,4% dessa

⁴¹ "Considerou-se o rendimento nominal mensal habitual, no mês de referência, do trabalho principal e dos demais trabalhos que a pessoa tinha na semana de referência.

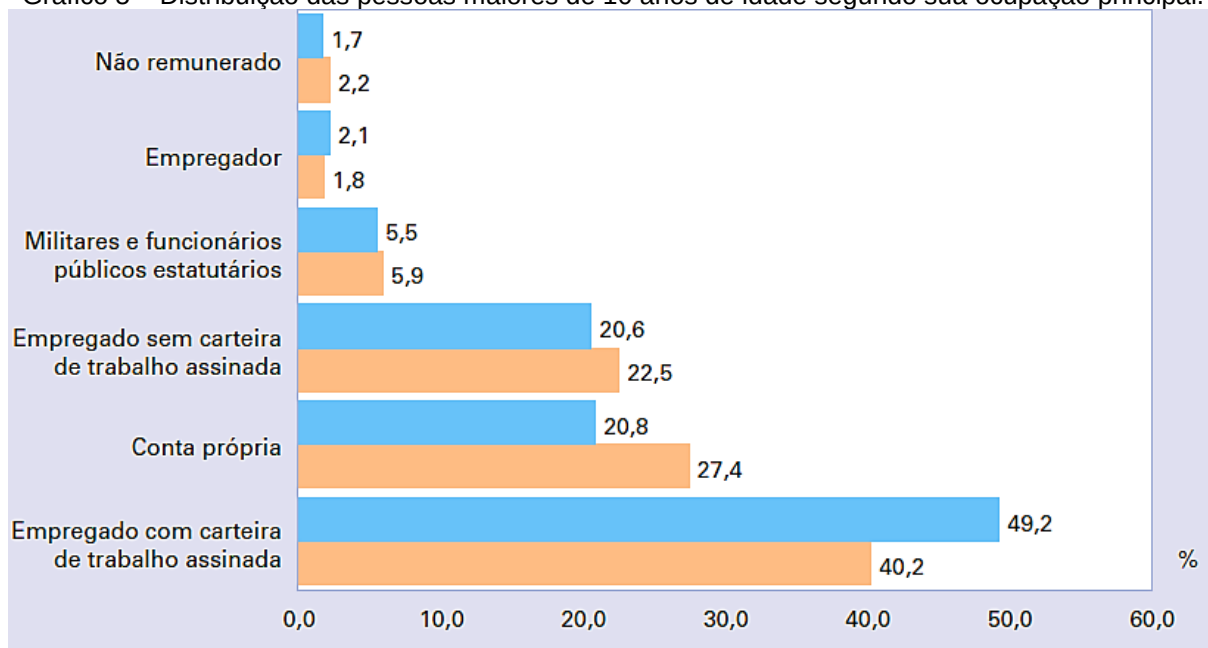
- Para a pessoa que trabalhou somente parte do mês de referência, considerou-se o rendimento bruto mensal, no caso do empregado; ou a retirada, no caso do trabalhador por conta própria ou empregador, que ganharia habitualmente trabalhando o mês completo;
- Para a pessoa que recebia rendimento fixo do trabalho, considerou-se a remuneração bruta do empregado ou a retirada do trabalhador por conta própria ou empregador, do mês de referência;
- Para a pessoa que recebia rendimento variável do trabalho, considerou-se o valor, em média, da remuneração bruta ou da retirada do mês de referência; e
- Para a pessoa licenciada por instituto de previdência oficial pelo trabalho, considerou-se o rendimento bruto do mês de referência, recebido como benefício auxílio-doença, auxílio por acidente de trabalho etc." (IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 35).

⁴² Inclusive as pessoas que recebem somente em benefícios.

população ganhavam até 1 salário mínimo⁴³ ou não tinha rendimento algum, ou seja, um total de 9.443.027 milhões de pessoas viviam nesta situação, uma diferença de mais de 9% para população sem qualquer deficiência (37,1%). Constata-se também pouca diferença de rendimento entre os PNE's e o não deficiente nas classes com maiores rendimentos, chegando a ficar em igualdade nas maiores classes.

Outro quesito bastante interessante e triste ao mesmo tempo é referente à média salarial do trabalhador brasileiro. Através do gráfico acima, fica evidente que a população brasileira não é bem remunerada, independentemente de o trabalhador possuir alguma deficiência ou não. Pouco mais de 55% do total de trabalhadores com ou sem algum tipo de deficiência recebem menos de 2 salários mínimos.

Gráfico 5 – Distribuição das pessoas maiores de 10 anos de idade segundo sua ocupação principal.



■ Nenhuma das deficiências investigadas ■ Pelo menos uma das deficiências investigadas



Fonte: SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – SDH/PR, Cartilha do Censo 2010, p. 23.

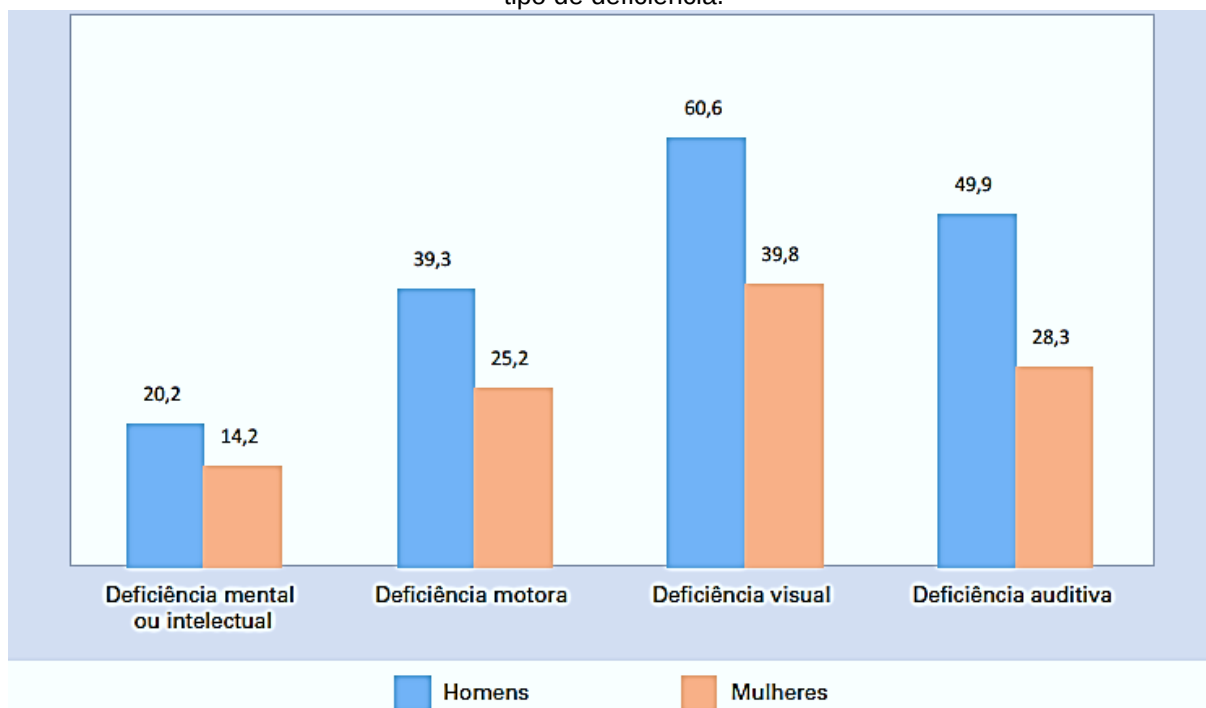
⁴³ Salário mínimo utilizado: R\$ 510,00.

Considerando o gráfico acima, é possível analisar de que maneira se dá a empregabilidade dos PNE's no mercado de trabalho brasileiro. Ao fazer uma relação entre este grupo e os que não possuem deficiência, conclui-se que em praticamente todas as formas de ocupação apresentadas, a situação dos PNE's é mais desfavorável, o que confirma a ideia citada anteriormente que a falta de preparo para o mercado de trabalho e a dificuldade na conquista de um emprego levam essas pessoas a ocupar posições menos prestigiadas na sociedade.

A maior diferença encontra-se nas pessoas empregadas com carteira assinada (49,2% contra 40,2%), ou seja, uma diferença de 9% entre os que não possuem deficiência e os PNE's. Entre as pessoas que trabalham como autônomos, a diferença é de 6,6% (27,4% contra 20,8%).

Nas outras modalidades de ocupação das pessoas no mercado de trabalho, há uma pequena desvantagem dos PNE's. O que chama a atenção é a alta taxa de pessoas atuando na informalidade, seja PNE's ou não, mais de 20% das pessoas ocupadas atuam sem registro em carteira de trabalho, e conseqüentemente, sem direito aos benefícios que fazem jus quem está com a carteira registrada.

Gráfico 6 – Percentual de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade por sexo, segundo o tipo de deficiência.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 87.

Examinando o gráfico acima, incontestavelmente as pessoas que possuem a deficiência mental são as que menos estão inseridas no mercado de trabalho. Em contrapartida, os que possuem deficiência visual são os que mais estão inseridos, principalmente os homens. Quando a comparação é feita entre gêneros, a empregabilidade dos homens é substancialmente maior do que a das mulheres em todos os tipos de deficiências. Por exemplo, na deficiência auditiva, a diferença entre homens e mulheres que possuem esta deficiência e estão trabalhando é de 21,6%. Muito próximo a anterior está à deficiência visual, cuja diferença é 20,8%, seguida pela deficiência motora (14,1%), e a deficiência mental (6%).

Isto posto, através dos dados apresentados e analisados nos gráficos 4, 5 e 6, é inequívoco apontar que atualmente, os trabalhadores PNE's estão em desvantagem em relação aos trabalhadores comuns. Seja no total de rendimentos, nas modalidades de ocupação do mercado de trabalho, nas posições mais prestigiadas, ou na taxa de atividade, todos os índices dos PNE's são menores em comparação os trabalhadores "normais". Além disso, é possível constatar que entre os PNE's, as mulheres são as que possuem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho em comparação aos homens. Mesmo sendo o sexo predominante entre este grupo (vide tabela 2), a empregabilidade das mulheres é substancialmente inferior a dos homens em todos os tipos de deficiências.

Logo, se faz presente à necessidade de intervenção tanto do governo, como das empresas e da própria sociedade para que a empregabilidade dos PNE's possa ocorrer de maneira mais eficaz e igualitária entre os sexos. Bechtold; Weiss (2003, p. 7) citam que: "[...] a procura de emprego quando PNE torna-se ainda mais difícil, pois muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem, entre elas de locomoção, de habilidades manuais, de raciocínio, além de outras."

3.1 – FATORES QUE DIFICULTAM A INSERÇÃO DO PNE NO MERCADO DE TRABALHO.

Empregar um PNE's não é tarefa das mais fáceis, exige mudança na filosofia da empresa acerca deste tipo de mão de obra, além da possibilidade em muitos casos de adequação estrutural de mobiliário ou maquinário adaptado às necessidades do novo funcionário. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

Mesmo com os diversos direitos e garantias conquistados nos últimos tempos, os PNE's ainda encontram muitas dificuldades de inserção no mercado de

trabalho brasileiro. Sendo estas dificuldades, o resultado das precárias políticas direcionadas a essas pessoas, o que acabou impactando diretamente na sua vida, seja no lado profissional, educacional, social e econômico. (BRASIL, 1998a).

“O trabalho não é apenas uma fonte de renda para sua sobrevivência, mas também se confunde com a própria integridade social, onde o cidadão que está desempregado sente-se inútil.” (Bechtold; Weiss, 2003, p. 7).

A seguir serão citados os fatores mais relevantes que exercem influência sobre a inclusão dos PNE's no mercado de trabalho.

3.1.1 – Acessibilidade.

O conceito de acessibilidade não se refere apenas a “entrada” e “circulação” de indivíduos em um local, como normalmente é compreendido pelas pessoas. Um local acessível é aquele que propicia a todas as pessoas a oportunidade de usufruir e interagir com este ambiente acessível na sua plenitude, sem a necessidade de outra pessoa para auxiliá-la. (BRASIL, 1998a).

Quando a acessibilidade se refere às empresas, sabe-se que não basta abrir as portas para receber os PNE'S nas organizações, antes de tudo, é preciso que sejam feitas as adaptações necessárias. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013).

Na mesma linha de pensamento, Bosi (2011, p. 21; grifo meu) cita que:

“**Inserir** não é o mesmo que **incluir**. [...]. Não adiantaria contratar um deficiente visual e não possuir mecanismos de leitura digital, ou um cadeirante sem adaptações para sua plena movimentação. Assim para a completa inclusão da pessoa com deficiência é necessário que as empresas se ajustem aos requisitos da acessibilidade.”

Entretanto, esse tipo de investimento normalmente é visto como oneroso pelo empresário, mas a mentalidade da empresa que adere a responsabilidade social é a de que muito dos investimentos que ela fará, diminuirá o distanciamento dela da nova realidade social que está sendo construída, e que estes investimentos serão cobrados pela comunidade consumidora na qual ela está inserida num futuro próximo. (DA MOTTA, 2008).

Com disso, o caminho para a efetiva inclusão começa pela acessibilidade. Todavia, esta acessibilidade não se restringe apenas ao posto de trabalho do PNE, ou a organização onde este trabalha, mas também nas vias públicas, no transporte público, nas edificações, nos espaços urbanos etc. (BRASIL, 1998a).

Apesar de a acessibilidade ser uma condição indispensável na promoção da mobilidade dos PNE's, a realidade no Brasil é bem diferente. Com base no Censo de 2010, o IBGE estudou⁴⁴ as condições de infraestrutura nas proximidades de 96,9% dos domicílios urbanos, onde vivem 84,4% da população brasileira. O resultado aponta que nas proximidades de 95,3% dos domicílios urbanos no país não há rampas de acessibilidade. As regiões Centro-Oeste e Sul possuem os “melhores” índices, ao atender a 7,8% dos domicílios. Nas regiões Norte e Nordeste, há rampas ao redor de apenas 1,6% das casas, e no Sudeste, de 5%. Além disto, 18,3% dos domicílios do país não possuem via pavimentada, fato que prejudica ainda mais a mobilidade dos PNE's. (VIEIRA, 2012).

Consequentemente, a empregabilidade dos PNE's fica ainda mais restrita, haja vista as condições extremamente desfavoráveis para sua mobilidade, ficando uma boa parte fadada a trabalharem por conta própria em suas residências, ou suprindo esta dificuldade de locomoção com a aquisição de um automóvel, pois a locomoção não se restringe apenas durante o transporte, mas também da residência até o local de embarque e depois, do local de desembarque até o local de trabalho.

3.1.1.1 – ABNT NBR 9050.

O direito a acessibilidade é constatado no § 2º do art. 227º da Constituição, que preconiza a necessidade de uma lei que aborde as normas de construção dos logradouros e edifícios de **uso público**, além dos veículos de transporte coletivo, com o intuito de garantir acessibilidade aos PNE's. (BRASIL, Constituição, 1988; grifo meu). Este artigo vem ratificar e complementar o direito de ir e vir, assegurado a todos os brasileiros conforme o inciso XV do art. 5º.

No entanto, observa-se uma limitação do art. 227, pois trata explicitamente de ambientes de **uso público**, não deixando clara a aplicação deste direito aos ambientes construídos para **uso particular**. (BRASIL, 1998a; grifo do autor).

Com vistas a corrigir o disposto anteriormente, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), entidade privada responsável pela normalização técnica

⁴⁴ “Feito por meio da observação dos recenseadores e não pela resposta a questionários, esse levantamento foi realizado nas áreas urbanas do país, e somente naquelas em que foi possível identificar o que eles chamam de “face de quadra” - ou seja, domicílios em que se pôde identificar que estavam em uma das quatro faces de uma quadra (o que significa que não foram consideradas moradias em favelas). Com isso, a pesquisa do entorno das residências foi feita em 96,9% dos domicílios urbanos, ou 82,5% dos domicílios totais.” (DUARTE, 2012).

no Brasil, publicou a Norma Brasileira (NBR) 9050:1994⁴⁵, que trata da acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Esta norma define **equipamentos urbanos** como “Todos os bens públicos e privados, de utilidade pública, destinados à prestação de serviços necessários ao funcionamento da cidade, [...], em espaços públicos e privados.” (ABNT, NBR 9050, 2004, p. 3). Desta forma, a exigência de um ambiente acessível também é estendida aos bens de uso particular. Esta norma também define que os espaços, mobiliários, edificações e equipamentos urbanos que venham a ser construídos ou reformados, para serem considerados como acessíveis, devem seguir a esta normatização.

Posteriormente foi criada a Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000⁴⁶. Conhecida como “Lei da Acessibilidade”, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência.

A partir desta lei, os PNE’s tiveram assegurados direitos que atualmente podem ser percebidos no cotidiano das pessoas, tais como: disponibilização de brinquedos e equipamentos em parques públicos ou privados voltados aos PNE’s ou pessoas com mobilidade reduzida (Parágrafo único do art. 4º⁴⁷), banheiros públicos acessíveis e com pelo menos um sanitário e lavatório que atendam a NBR 9050 (art. 6º), reserva de vagas⁴⁸ em locais de estacionamento de veículos em vias ou em espaços públicos próximos dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência ou com dificuldade de locomoção (art. 7º), disponibilização de transporte público acessível⁴⁹ (art. 16º), utilização de legendas (*closed caption*) nos programas de televisão, garantindo o direito de acesso à informação às pessoas portadoras de deficiência auditiva (art. 19º) e etc. Entretanto, ainda existem muitos dispositivos que não são cumpridos e observados nesta mesma lei. Um dos principais é o art. 8º, que diz:

“Art. 8º Os sinais de tráfego, semáforos, postes de iluminação ou quaisquer outros elementos verticais de sinalização que devam ser instalados em itinerário ou espaço de acesso para pedestres deverão ser dispostos de forma a não dificultar ou impedir a circulação, e de modo que possam ser utilizados com a máxima comodidade.” (BRASIL, 2000).

⁴⁵ Em 31/05/2004 esta norma foi substituída pela NBR 9050:2004, sendo esta válida a partir de 30/06/2004. (ABNT, 2004).

⁴⁶ Publicado no Diário Oficial da União de 20 de dezembro de 2000.

⁴⁷ Incluído pela Lei nº 11.982, de 2009.

⁴⁸ Parágrafo único. “As vagas [...] deverão ser em número equivalente a dois por cento do total, garantida, no mínimo, uma vaga, devidamente sinalizada e com as especificações técnicas de desenho e traçado de acordo com as normas técnicas vigentes.” (BRASIL, 2000).

⁴⁹ Os requisitos técnicos de acessibilidade nos veículos de transporte público estão estabelecidos nas NBR’s 14022:2011, 15570:2011 e 15646:2008.

Porém, a realidade brasileira é outra, verificam-se inúmeros casos de mau planejamento de vias públicas; de obras realizadas sem cumprir as normas de acessibilidade; de obstáculos arquitetônicos que impedem a livre circulação dos que têm dificuldade em se locomover, ficando o poder público inerte a essas questões.

Figura 1 – Locais com acessibilidade prejudicada.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Figura 2 – Outros locais com acessibilidade prejudicada.



Fonte: Olhar do Vale (figura da direita) e G1 (figura da esquerda).⁵⁰

Outro item desta mesma lei que o poder público praticamente ignora é a questão dos semáforos com emissão de sinal sonoro. O art. 9º estabelece que em vias em que a intensidade de veículos e a periculosidade possam vir a interferir na segurança do deficiente visual, deverão ser instalados semáforos que emitam sinal

⁵⁰ Disponível em: <olhardovale.com.br/colunas/peripecias-em-uma-cidadezinha-chamada-brusque/> e <g1.globo.com/vc-no-g1/noticia/2011/04/morador-fotografa-poste-instalado-em-microcalcada-em-sao-paulo.html> respectivamente. Acesso em: 12 ago. 2015.

sonoro ou com algum mecanismo alternativo, que sirva de guia ou orientação para a travessia de pessoas portadoras de deficiência visual. (BRASIL, 2000). A lei existe, porém, o cumprimento dela pelo poder público é feito de modo insuficiente. Cabe lembrar algumas cidades que atualmente tem instalado estes semáforos ou estão em fase de expansão da quantidade desses equipamentos: Mauá/SP, São Paulo/SP, Franca/SP, Itajaí/SC, Maringá/PR, Londrina/PR dentre outras.

E para finalizar, abaixo um trecho do manual da Federação Nacional das APAEs sobre acessibilidade e seu impacto sobre os PNE's.

“Vivemos numa sociedade onde os nossos governantes e a população em geral, talvez por falta de educação, ou de visão, discriminam, sem perceber, o portador de deficiência cadeirante, criando barreiras arquitetônicas e obstáculos no seu ir e vir. A integração social da pessoa portadora de deficiência não se restringe, porém, à garantia ao direito à igualdade e no seu livre direito de ir e vir, com a eliminação de barreiras arquitetônicas. Essa tem seu conteúdo completado pelo direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao transporte, ao lazer e à aposentadoria, [...]. A inclusão social é um trabalho diário e a sociedade deverá se preparar para receber a todos os excluídos. Somente assim estaremos partindo para a construção de uma sociedade melhor e mais justa, respeitando aqueles que, apenas aparentemente, diferem de nós.

Recomendamos que [...] ao constatarem irregularidade, procurem o Ministério Público, a quem cabe por força Constitucional, a defesa dos direitos e interesses sociais, individuais, coletivos e difusos, para as providências necessárias.

Conclamamos a todos os “ditos normais” para olharem à sua volta, com olhos de quem realmente quer ver, pois notarão que em muitos lugares o deficiente cadeirante e/ou com mobilidade reduzida está impedido de frequentar, quer seja um cinema, teatro, biblioteca, autódromo, clínica médica e até mesmo a escola. Algumas vezes, porque a porta é estreita e não dá acesso, às vezes é o banheiro que não está adaptado, outras vezes é uma imensa escadaria e assim por diante.” (Federação Nacional das APAEs, 2003, pp. 118-119).

3.1.1.1.1 – Simbologia Internacional de Acesso.

Para que um ambiente seja efetivamente acessível, além das adaptações ou intervenções necessárias, a pessoa que for usufruir deste local também deve entendê-lo e compreendê-lo. Não conseguindo “ler” este ambiente, dificilmente o indivíduo poderá utilizar deste espaço. Portanto, a comunicação deve propiciar para que a informação seja compreendida por todos. (BRASIL, 1998a).

O símbolo internacional de acesso é o elemento de maior difusão no mundo que uma pessoa pode ter em relação a um ambiente acessível. No Brasil, a sua utilização é obrigatória de acordo com a Lei n.º 7.405, de 12 de novembro de 1985⁵¹,

⁵¹ Publicado no Diário Oficial da União de 13 de novembro de 1989.

que torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência.

Figura 3 – Símbolo internacional de acesso.



a) Branco sobre fundo azul



b) Branco sobre fundo preto



c) Preto sobre fundo branco

Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, p. 18.

A seguir outras simbologias internacionais direcionadas aos PNE's:

Figura 4 – Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual.



a) Branco sobre fundo azul



b) Branco sobre fundo preto



c) Preto sobre fundo branco

Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, p. 19.

Figura 5 – Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva.



a) Branco sobre fundo azul



b) Branco sobre fundo preto



c) Preto sobre fundo branco

Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, p. 20.

Figura 6 – Símbolos internacionais de informação.



Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, p. 21.

Figura 7 – Símbolos de circulação.



Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, p. 21.

Figura 8 – Símbolos internacionais de sanitários acessíveis.



Fonte: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, NBR 9050, 2004, pp. 20-21.

3.1.2 – Baixo nível de formação escolar e qualificação profissional.

Pela conjuntura atual do mercado, não é nenhuma novidade que um fator fundamental para a entrada no mercado de trabalho é a qualificação profissional, muito devido ao acelerado processo de globalização vivenciado atualmente, onde o concorrente não é mais aquela empresa situada na outra rua, em outro bairro ou cidade. O processo de globalização fez com que aumentasse o nível de competitividade entre as empresas, fazendo com que estas ficassem cada vez mais exigentes e criteriosas na escolha de seus colaboradores. Com relação aos PNE's, o cenário não diverge, as exigências são as mesmas, devendo estes se preparar para o mercado de trabalho tanto quanto uma pessoa considerada "normal".

"Por sua vez, muitas empresas que tentam ter em seu quadro pessoas com deficiência relatam que têm dificuldades de preencher o quadro de pessoal por falta de profissionais que preencham as vagas. Quando se aprofunda a análise vemos que um dos grandes impeditivos é a falta de escolaridade e de cursos preparatórios profissionalizantes para esta faixa da população." (DOVAL, 2006; TANAKA, 2005 apud DA MOTTA, 2008, p. 14).

O problema da falta de escolaridade dos PNE's não é uma questão recente. Verifica-se que ao longo da história brasileira, a prevalência de uma postura de exclusão dessas pessoas do direito a educação, na qual o Estado se mantinha inerte diante desta situação. (BRASIL, 1998a).

"Por outro lado, as famílias, na sua maioria sem acesso às informações, tampouco aos serviços necessários, relegavam seus membros portadores de deficiência a uma situação de abandono do ponto de vista educacional." (BRASIL, 1998a, p. 80).

Diante dos fatos, os PNE's historicamente, sempre tiveram o seu direito a educação cessado, seja pela omissão do Estado, seja pela própria família.

O direito a educação é assegurado a todos os brasileiros muito antes da Constituição de 1988 como muitos imaginam. Desde a Constituição de 1934⁵², a educação é um direito de todos, que em seu art. 149°, estabelecia que:

"Art. 149 - A educação é direito de todos e deve ser ministrada, pela família e pelos Poderes Públicos, cumprindo a estes proporcioná-la a brasileiros e a estrangeiros domiciliados no País, de modo que possibilite eficientes fatores da vida moral e econômica da Nação, e desenvolva num espírito brasileiro a consciência da solidariedade humana." (BRASIL, Constituição, 1934).

⁵² Publicado no Diário Oficial da União de 16 de julho de 1934.

Posteriormente houve outros dispositivos que também garantiram o direito a educação a todos, inclusive aos PNE's, como por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948, art. 26°); Lei n.º 4.024, de 20 de dezembro de 1961 (Primeira Lei de Diretrizes e Bases da educação, art. 2°); Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975, art. 6°), dentre outros. No entanto, de acordo com Brasil (1998a), pelo modo como era assegurado o direito a educação aos PNE's nestes períodos, constata-se que esses direitos tinham um **caráter programático**, ou seja, era um ideal a ser alcançado pelo Estado, além da necessidade do surgimento de uma lei infraconstitucional posterior que estabelecesse a educação voltada aos PNE's. Lei esta, que somente veio a existir quando fora sancionada a Lei n.º 9.394⁵³, de 20 de dezembro de 1996⁵⁴, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, tendo como principais pontos direcionados aos PNE's:

- Garantia de atendimento educacional especializado gratuito aos PNE's, preferencialmente na rede regular de ensino; (art. 4°, Inciso III);
- Elaboração de currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específica, para atender às suas necessidades; (art. 59°, Inciso I); e
- Disponibilização de professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns; (art. 59°, Inciso III).

Até a criação da LDB, os PNE's que tinham acesso à educação de qualidade eram pouquíssimos. Isso colaborou para a continuidade de práticas de caráter paternal, assistencialista, além de ações de cunho eleitoral na busca por vagas em instituições de ensino. (BRASIL, 1998a; grifo do autor).

Assim sendo, a educação direcionada efetivamente aos PNE's ocorreu somente a partir da LDB de 1996, ainda que de modo precário no início, porém, deixando de ser um direito de **caráter programático** para ser um direito **efetivo**.

Mesmo com os avanços na oferta de educação para os PNE's, estes ainda estão aquém dos considerados "normais", fato que interfere ainda mais na sua empregabilidade. A tabela e o gráfico a seguir dão sustentação à afirmativa anterior.

⁵³ Conhecida também por Lei de **Diretrizes e Bases (LDB)**.

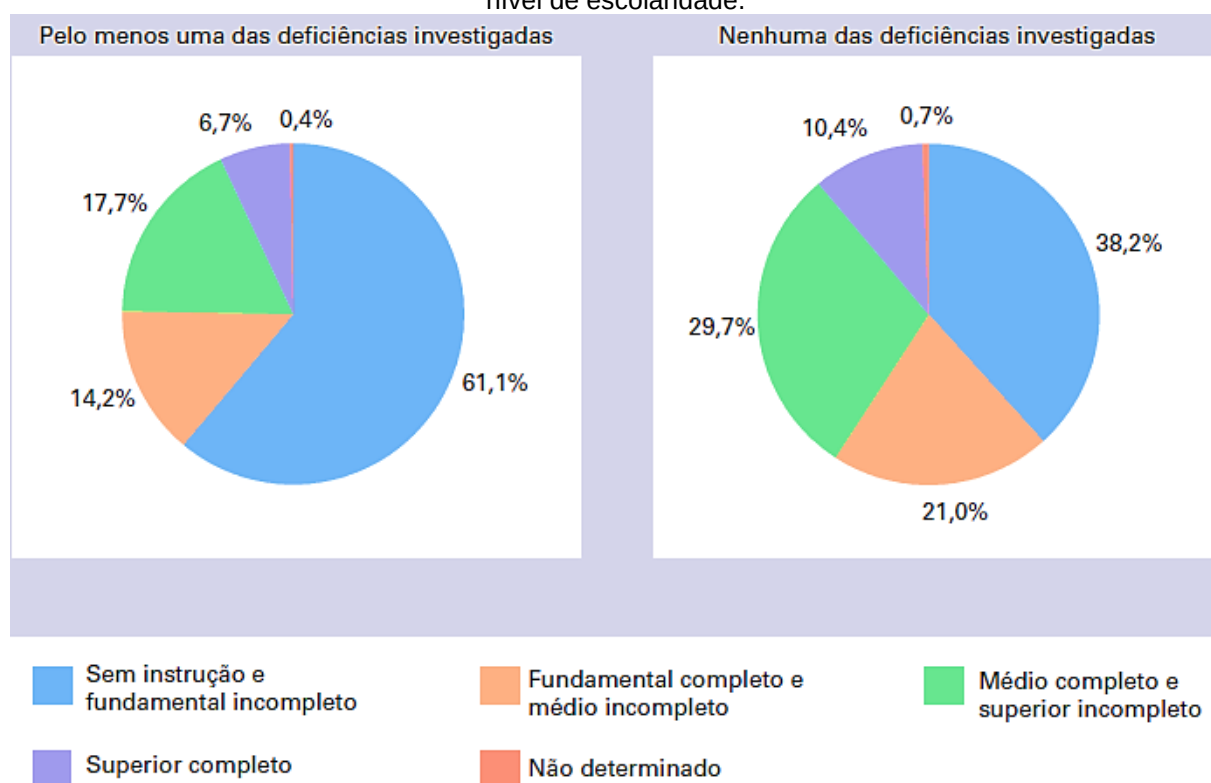
⁵⁴ Publicado no Diário Oficial da União de 23 de dezembro de 1996.

Tabela 6 – Nível de escolaridade das pessoas com 15 anos ou mais de idade.

Sexo e nível de instrução	Pessoas de 15 anos ou mais de idade por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas		
	Total ⁵⁵	Pelo menos uma das deficiências investigadas ⁶¹	Nenhuma das deficiências investigadas
Total	144 814 164	42 146 647	102 609 427
Sem instrução e fundamental incompleto	65 043 145	25 766 944	39 231 515
Fundamental completo e médio incompleto	27 511 216	5 967 894	21 537 500
Médio completo e superior incompleto	37 963 308	7 447 983	30 509 053
Superior completo	13 463 757	2 808 878	10 653 769
Não determinado	832 737	154 947	677 590

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 123.

Gráfico 7 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade de acordo com seu nível de escolaridade.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010, p. 182.

Analisando os dados do último Censo, é notória que a formação educacional dos PNE's fica abaixo do restante da população. Constata-se que 75,3% da população de PNE's com mais de 15 anos (31.734.838 milhões), sequer tem o Ensino Médio Completo, condição mínima atual das empresas para empregar

⁵⁵ As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

futuros funcionários. Além disso, apenas 6,7% (2.808.878 milhões) possuem Ensino Superior Completo contra 10,4% (10.653.769 milhões) dos que não possuem deficiência. Fator este preocupante na educação brasileira, pois somente uma pequena parte da população tem formação educacional de nível superior, independentemente de possuir ou não deficiência.

Portanto, a baixa escolaridade acarreta em consequências posteriores no que diz respeito à inserção do indivíduo no mercado de trabalho. “A escolaridade é hipervalorizada no contexto social atual, e muitos dos possíveis fracassos no mundo do trabalho são atribuídos à ausência dela.” (DA MOTTA, 2008, p. 17). Atualmente, muitos empresários queixam-se de que disponibilizam vagas para PNE’s, mas não encontram profissionais capacitados, tal situação mostra-se verdadeira diante da baixa escolaridade da população, em especial dos PNE’s.

A pergunta que não quer calar é “De quem é a culpa?”, do governo, que não oferece um sistema de educação eficiente, ou da própria pessoa, que muitas vezes se acomoda com os benefícios assistenciais recebidos e não procura se qualificar, ou será das organizações, que não investem nos seus talentos?

Esta é uma pergunta difícil de responder, entretanto, sabe-se que o caminho para a permanência no mercado passa pela qualificação profissional. Como alternativa para suprir a carência de profissionais qualificados, algumas empresas tem criado seus próprios centros de capacitação, e em menor escala, algumas criaram as universidades corporativas, que customizam os cursos conforme os objetivos das empresas, além de reduzir as despesas com o treinamento convencional e obtém rapidez na formação da mão de obra que necessita.

Para uma reflexão geral sobre a importância da qualificação profissional e formação educacional, abaixo uma citação de Santiago (2010):

“Existem mais oportunidades, mas há uma quantidade maior de pessoas necessitando de trabalho. Temos um grande número de trabalhadores que não consegue espaço, quase sempre, pela falta de qualificação. O mercado fica cada vez mais exigente, e a educação ainda está deixando a desejar, embora tenhamos avançado muito. Existe, por outro lado, uma facilidade de direitos, mas temos dificuldade na efetivação destes, porque muitos trabalhadores aceitam condições de trabalho inadequadas, prejudiciais à saúde ou, então, sem observância destes direitos, com relações trabalhistas precárias, por questões de sobrevivência.”

3.1.3 – Preconceito e Discriminação.

Por mais que pareçam sinônimos, preconceito e discriminação diferem entre si. **Preconceito**, como o próprio nome diz, é um pré-conceito sobre algo ou uma opinião formada antecipadamente ao conhecimento da causa. Ou seja, o indivíduo tem uma opinião em relação a uma pessoa só por causa de sua aparência física ou por suas atitudes, sem conhecer seu caráter ou personalidade, considerando apenas o estereótipo. (MASSUDA, 2010). Já o termo **Discriminação** é a materialização do preconceito formado, ou seja, é o ato de praticar o preconceito sempre com o intuito de prejudicar a pessoa afetada por tal ato. (MASSUDA, 2010). Vale ressaltar que esta prática constitui crime previsto no código penal, com pena de reclusão de um a três anos e multa.

Analisando a trajetória do modo como eram vistos os PNE's pelas sociedades ao longo da história, constata-se uma verdadeira luta pela sobrevivência, que persiste em permanecer viva no seio da sociedade. Percebe-se que a cultura da segregação e exclusão dos PNE's, prevalecente entre as civilizações antigas, ainda encontra-se presente nas pessoas e nas organizações, porém, de modo implícito.

Diante disso, a questão do preconceito e da discriminação contra os PNE's é um problema de **ordem cultural**. A forma como se dissemina a cultura, definirá o processo de educação de um povo. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011). Portanto, a cultura está intimamente ligada à educação. Sendo assim, para se combater o preconceito e a discriminação, e mudar esta herança cultural carregada há séculos, deve-se disseminar para as pessoas a importância dos PNE's para sociedade como um cidadão igual a qualquer outro, concomitantemente com a atuação do Estado em políticas voltadas para eles.

“As leis criadas ao longo dos anos são, sem dúvida alguma, um avanço significativo para um Brasil mais igualitário, mas elas, sozinhas, serão letras mortas se não vierem acompanhadas da devida compreensão humana de quem se quer atingir ou beneficiar. Esse é um passo que precisa ser dado agora, para que a **inclusão social** não seja apenas uma expressão politicamente correta.” (A TRIBUNA, 2015, p. A-2; grifo meu).

O termo **inclusão social** nada mais é como a forma que a sociedade se adapta para poder incluir, em seus ambientes, pessoas com necessidades especiais e, estas se prepararam para assumir seus papéis na sociedade de maneira simultânea. (SASSAKI, 2006 apud MASSUDA, 2010).

Com relação à inclusão no ambiente organizacional, a realidade brasileira ainda é retrograda. “A realidade não é de empresas cidadãs e sim empresas que querem evitar punições e adquirir isenções tributárias, não sabendo desenvolver a capacidade intelectual e as funções às quais foram contratados os PNE’s, pois são considerados incapazes.” (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013, p. 4). Logo, acabam realizando o ato conhecido como “**inserir excluindo**”.

Além disso, há um pensamento muito comum entre as organizações de somente se preocupar com a questão financeira, não levando em conta as mudanças sociais vivenciadas ultimamente, e com isso, entendem que contratar PNE’s é algo que demanda alto investimento. Bosi (2011) cita que é mais difícil convencer um administrador de que o trabalhador com deficiência não será um ônus para a empresa e sim um efetivo colaborador do que aceitar o pagamento da multa imposta pelo Ministério do Trabalho pelo descumprimento da Lei de Cotas.

A contratação de uma pessoa com deficiência vai muito além do cumprimento da cota prevista no art. 93º da Lei n.º 8.213/91, também traz grandes benefícios à empresa contratante, como por exemplo, os de caráter cultural, econômico, institucional e a ampliação de mercados e marketing empresarial. (BOSI, 2011). Entretanto, muitas empresas ainda não enxergam estes benefícios e optam por ignorar esta nova realidade.

Outro fator que está arraigado nas empresas, e que também interfere negativamente na empregabilidade dos PNE’s é a falta de informação dos gestores em como lidar com este público. Entre os gestores que não estão preparados para lidar com eles “é comum acreditar que a pessoa com deficiência não seja capaz de exercer certas funções, e por isso sequer lhe dão a chance de mostrar do que são capazes de fazer [...]” (MASSUDA, 2010, p. 47; adaptador pelo autor). Neste caso, a **falta de informação** acaba sendo um terreno fértil para práticas preconceituosas e discriminatórias das empresas. Com isso, os PNE’s são preteridos pelas empresas, que optam por escolher outras pessoas que não possuem deficiência para uma vaga de trabalho, ou quando tem a “sorte” de conseguir um emprego, ficam em posições subalternas, desprestigiadas, ou ainda, tem cessada a possibilidade de ascensão no trabalho com a delimitação de cargos que apenas PNE’s podem exercer. Vale lembrar que a empresa está contratando profissionais e não deficientes, portanto, tal prática é considerada ilegal, pois não propicia ao PNE’s sua ascensão na organização devido ao fato de ter cargos delimitados apenas para PNE’s. De

Carvalho (2012) cita que infelizmente não há mecanismo de controle dos ambientes de trabalho para detectar tais condutas discriminatórias. Além disso, os acontecimentos se dão em âmbito privado, longe da parca e falha fiscalização.

Ainda citando Massuda (2010, p. 47; adaptado pelo autor):

“[...] o que mais magoa é o que as outras pessoas e a sociedade, em geral, impõem aos PNE's, ao considerá-los incapazes, ao chamá-los de coitados, levando-os à depressão, autopiedade, revolta, baixa autoestima, podendo até mesmo se tornar preconceituoso consigo mesmo.”

Quando não há aceitação de sua condição pelo próprio PNE's, não existem possibilidades de melhora para esta pessoa, porque ela nunca estará aberta a receber ajuda e, com isso, será destinada a continuar sendo apenas uma pessoa invisível na sociedade. (DOS SANTOS; DE SOUZA, 2013). O passo inicial é o próprio indivíduo acometido por alguma doença acreditar em seu potencial, aceitar sua condição e não se considerar um coitado, miserável, injustiçado etc.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais nas cabeças das pessoas do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e se acostumou a mantê-los sempre isolados e marginalizados. (AUGUSTO, 2004).

Além disso, cabe dizer que não é pelo fato do indivíduo possuir uma deficiência, que ele não poderá desenvolver habilidades acima do normal em atividades que a sua condição não interfira. Como bem observa Cruz (2009, p. 105) apud Massuda (2010, pp. 47-48; adaptado pelo autor):

“Não fossem as demais qualidades pessoais dos sujeitos portadores de alguma deficiência, nunca teríamos visto os quadros de Goya, de Toulouse-Lautrec, de Van Gogh, nem teríamos o prazer de ouvir a nona sinfonia de Beethoven ou o tenor italiano Andrea Bocelli. Congonhas, tampouco, seria patrimônio da humanidade sem as obras do mestre Aleijadinho. A astrofísica jamais seria a mesma sem a contribuição de Stephen Hawking.”

3.2 – O QUE DIZEM AS EMPRESAS FISCALIZADAS E SUAS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS FRENTE À APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS.

Apesar do aumento da fiscalização do MTE para o cumprimento da Lei de Cotas nas empresas, e da atuação do MPT no tocante a garantir a empregabilidade destes, as empresas, estas responsáveis pelo risco do seu negócio, ainda encontram muitas dificuldades para contratar este tipo de mão de obra, sendo em muitos casos multadas pela não contratação de PNE's.

Um dos itens mais controversos e que os empregadores mais reclamam é com relação ao total de empregados a ser considerado para o cálculo do total de PNE's que a empresa deve possuir em seu quadro, pois a Instrução Normativa n.º 98, de 15 de Agosto de 2012, em seu art. 5º, § 1º estabelece que a base de cálculo seja o número total de empregados da empresa (BRASIL, 2012). Porém, esta base de cálculo tem gerado muitas discussões. Segundo De Andrade (2013): “Uma empresa de transporte não pode contratar motorista sem braços, pernas, cego ou surdo. [...] Um enfermeiro sem braços não pode trabalhar na enfermaria do hospital.” Desta forma, a lei deveria propor outras formas de base de cálculo para a contratação de PNE's, levando-se em conta as peculiaridades de cada atividade.

Um exemplo que elucida o pensamento anterior foi a decisão da Juíza Elisângela Smorareck, da 5ª Vara do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Brasília, no processo 00440-2009-005-10-00-0, que utilizou como base para sua decisão o acórdão⁵⁶ do Desembargador André R. P. V. Damasceno, no processo 00437-2007-018.10.00.1, que decidiu:

“A empresa que contar com 100 ou mais trabalhadores deverá obedecer a um percentual de empregados portadores de necessidades especiais, segundo estabelece o caput do art. 93º da lei 8213/91. Contudo, tal dispositivo de lei deve ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto. As empresas de vigilância privada são regidas pela lei 7102/83 que traz normas específicas para o exercício da profissão de vigilante, sendo obrigatória a aprovação em curso de formação de vigilante, envolvendo matérias relativas à defesa pessoal, armamento e tiro, entre outras, além de aprovação de exames de saúde física, mental e psicotécnico. É de se notar que as habilidades exigidas no curso de qualificação para vigilantes revelam-se incompatíveis com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais, defendendo o cálculo de percentual a que alude o referido dispositivo de lei incidir sobre o efetivo das empresas de vigilância excluídos os empregos de vigilante.” (TRT-DF, 2010).

Outra situação de caráter conflituoso ocorre quando uma empresa abre processo seletivo para a contratação de PNE's e não consegue preencher as vagas devido à baixa qualificação profissional dos candidatos, e mesmo assim, a mesma é multada pelo MTE pelo não cumprimento da Lei de Cotas. Diante deste cenário, algumas empresas têm entrado na justiça para anular as multas impetradas, bem como se resguardar de alguma ação do MPT no que diz respeito à obrigatoriedade de contratar PNE's. O processo 0025800-83-2008-501.0038, que tramita na 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, trata justamente deste assunto. Segundo a

⁵⁶ Decisão final proferida sobre um processo por tribunal superior, que funciona como paradigma para solucionar casos análogos.

relatora do processo, a Desembargadora Marcia Leite Nery, em seu acórdão, a mesma decidiu que:

“No entanto, o certo é que há provas nos autos que, de várias formas, mesmo através de concurso, a embargante tenta, repetidamente, preencher a cota prevista no art. 93º da Lei nº 8.213/91. [...] Não está obrigada a embargante a contratar pessoas despreparadas, sem noção técnica para o cargo que irá ocupar, sem as habilidades necessárias para o cargo. [...] por força da revolução tecnológica, cabe aos empregados e os candidatos ao emprego se atualizarem [...]. As vagas existem; o que não está existindo é a qualificação dos candidatos ao emprego. Obrigar empresas a contratar qualquer um, um despreparado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento. [...]. Mas as empresas podem e devem se precaver ao contratar candidatos ao emprego, [...], exigindo deles que se adequem aos requisitos para o cargo.

Vejo, também, com os documentos juntados nos autos, que a empresa-embargante não está parada. [...]. Não pode, no entanto, ser apenada por não ter conseguido atingir a cota porque a percentagem do art. 93º da Lei nº 8.213/91 tem que ser interpretada dentro do princípio da razoabilidade. Contrato é manifestação bilateral de vontades. Não tem a empresa, por outro lado, o poder de obrigar o candidato ao emprego a aceitar a remuneração oferecida, as condições de trabalho previstas em norma regulamentar.

Por isso, utilizando o princípio da razoabilidade, entendo exagerada a autuação realizada e a aplicação da multa, multa esta que no dia do ajuizamento da execução fiscal importava o valor atualizado de mais que cem mil reais.” (TRT-RJ, 2012).

Analisando as duas situações citadas anteriormente, pelo fato das contratações de PNE's até então se ancorarem no imperativo legal, é de se esperar que as empresas, movidas pela racionalidade, busquem alternativas para contornar tal exigência ou minimizá-la através de brechas na legislação, procurando não contratar os PNE's através da discussão da operacionalidade da lei.

Entretanto, além das maneiras legais de se discutir, muitas empresas protelam propositalmente a contratação de PNE's através de atitudes imorais e antiéticas. Ribeiro; Carneiro (2009) descrevem que uma prática bastante difundida é a elevação do nível de qualificações que um PNE deve possuir como requisito para preencher uma vaga ofertada. Com isso, a empresa restringe consideravelmente a chance de encontrar possíveis candidatos, e consegue ao menos ter um argumento para o não cumprimento da lei, caso seja questionada pela fiscalização.

Ainda citando Ribeiro; Carneiro (2009), outra estratégia que as empresas utilizam é tentativa de justificar a não contratação de PNE's devido às atividades das empresas serem de elevado risco e periculosidade, fato este que tornaria não recomendável a contratação deste público. Diante disso, as empresas postulam a exclusão do cálculo de cotas das funções incompatíveis com os PNE's, ficando a

base do cálculo restrita a funções administrativas e burocráticas. Trata-se de postura usual entre as empresas dos setores industrial, de construção civil e de prestação de serviços em ambientes de risco, bem como na área médico-hospitalar.

Por fim, outra iniciativa com o intuito de diminuir ou evitar a contratação de PNE's é a realização da terceirização de atividades. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Com isso, a organização reduz o seu quadro de funcionários, e conseqüentemente, a quantidade de PNE's que deverá contratar, haja vista que a cota é calculada sobre o total de funcionários empregados pela empresa, sendo que os terceirizados não entram na base de cálculo da cota por serem contratados por outro empregador. Nesta iniciativa de terceirizar atividades, é importante lembrar que caso a empresa fique com menos de 100 empregados, ela deixa de ser obrigada a contratar PNE's

A partir das práticas expostas anteriormente, é possível imaginar que as vagas destinadas aos PNE's, somente serão preenchidas quando esgotadas as possibilidades dessas empresas recorrerem a artifícios protelatórios ou quando os custos para a contratação dessas pessoas serem vistos como contraproducente⁵⁷. Estas atitudes dificultam a já complicada inserção dos PNE's no mercado de trabalho, bem como, alimentam ainda mais o preconceito e a visão subestimada dessas pessoas perante a sociedade.

A conduta discriminatória das empresas em relação aos PNE's devido a sua deficiência é considerada como crime, com pena de reclusão de 1 a 4 anos além de multa, conforme o art. 8º, inciso III da Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989⁵⁸. (BRASIL, 1989).

A justificativa da não escolha de um funcionário com deficiência deve estar fundamentada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da empresa. (MTE/SIT, 2007).

⁵⁷ “Que prova o contrário do que se pretende demonstrar.” (Novo dicionário da língua portuguesa, 1913, p. 537).

⁵⁸ Publicado no Diário Oficial da União de 25 de outubro de 1989.

4 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.

A pesquisa científica tem por objetivo conhecer com maior profundidade um determinado assunto, fenômeno ou causa, normalmente de interesse social, devendo a pesquisa ser metódica, sistemática e crítica. A pesquisa científica deve contribuir para o avanço do conhecimento humano. (SEVERINO, 2007 apud PAULA; MOURA, 2013).

De acordo com o **tema desta pesquisa**, isto é, “O Portador de Necessidades Especiais e o Mercado de Trabalho”, cujo **objetivo geral** é compreender o universo dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro, o autor notou que há uma diversidade de hipóteses para responder a **pergunta deste trabalho**, que é: “Quais são os maiores fatores que dificultam a inserção dos PNE’s no mercado de trabalho?”. Desta forma, o autor se viu na necessidade de realizar uma pesquisa mais aprofundada sobre este tema através da realização de uma **pesquisa de campo**.

4.1 – EMPRESA, PERÍODO DA PESQUISA E AMOSTRA.

A pesquisa de campo foi realizada na **Universidade Católica de Santos (UNISANTOS)**, entre os dias 04 e 21 de Agosto de 2015, nos 3 campi abaixo:

- Campus Dom Idílio José Soares – Av. Conselheiro Nébias, 300 – Vila Mathias.
- Campus Boqueirão – Av. Conselheiro Nébias, 589/595 – Boqueirão.
- Campus Dom David Picão – Rua Comendador Martins, 296 – Vila Mathias.

A **amostra** é composta por 13 funcionários PNE’s distribuídos da seguinte forma: 02 deficientes visuais⁵⁹, 01 mental, 03 auditivos e 07 físicos. A UNISANTOS foi representada por 01 gestora de Recursos Humanos.

⁵⁹ Para os Deficientes visuais, as questões foram lidas e transcritas por outra pessoa.

4.2 – DELINEAMENTO DA PESQUISA.

Para a realização desta pesquisa de campo, optou-se pelo tipo **pesquisa descritiva**, que segundo Gonsalves (2007), objetiva descrever as características de um objeto de estudo (neste caso, o mercado de trabalho para os PNE's). Este tipo de pesquisa se mostrou o mais viável para que fosse possível atingir os objetivos propostos pela pesquisa. Pelo fato da amostra ser bem reduzida, os tipos de **pesquisa experimental e explicativa** se mostraram inviáveis para se alcançar o objetivo final proposto, que é a resposta para a pergunta deste trabalho.

Com relação ao método de pesquisa escolhido, foi optado pela **pesquisa de campo**. De acordo com Gonsalves (2007), este método busca as informações diretamente com o público alvo da pesquisa, exigindo do pesquisador um encontro mais direto com a amostra. Sendo esta pesquisa indicada para as de caráter **descritivo**.

Portanto, este método se encaixa perfeitamente com os propósitos desta pesquisa de campo, haja vista que os outros métodos de pesquisa, tais como: **estudo de caso, levantamento documental, pesquisa participativa**, se mostraram inviáveis ante aos objetivos deste trabalho.

O procedimento de **coleta de dados** foi realizado através da aplicação de **2 questionários compostos de perguntas abertas e fechadas**, sendo um questionário direcionado aos PNE's (22 questões), e o outro à gestora de Recursos Humanos (17 questões). Antes do preenchimento das respostas pelos participantes, cada um foi informado sobre o tema, os objetivos do autor com esta pesquisa, e que era voluntária a sua participação. Por solicitação da gestora de RH, a fim de evitar que os participantes se sintam constrangidos ou tenham medo de sofrer represálias da UNISANTOS caso responda a alguma pergunta, no campo onde consta o nome do participante da pesquisa, foi escrita somente as iniciais do nome desta pessoa.

Além do preenchimento do questionário pela gestora de RH, foram realizadas **2 entrevistas semiestruturadas** de aproximadamente 90 minutos cada nos dias 04 e 21 de agosto de 2015, com a finalidade de discutir o tema desta pesquisa com a referida gestora, além de o autor coletar maiores informações sobre a forma como a UNISANTOS tratava a questão da oferta de vagas aos PNE's. Essas informações foram coletadas através da própria entrevista, como também por meio de circulares internas, matérias de jornal e no site da UNISANTOS.

Após coletados, os dados passaram por um processo de análise e interpretação **qualitativa**. A exposição dos dados foi realizada de acordo com as respostas que foram convergentes entre os PNE's, assim como a partir de uma tabela elaborada pelo autor com base na pesquisa de campo, que auxiliará o leitor no entendimento dos comentários do autor sobre o perfil de funcionários PNE's da UNISANTOS.

4.3 – LIMITAÇÕES DA PESQUISA.

Esta pesquisa de campo, assim como diversas outras, também teve suas limitações para sua realização. O fato de a amostra ser composta de apenas 13 PNE's comprova justamente a dificuldade do autor em encontrar empresas que estejam dispostas a participar desta pesquisa. Alguns dos motivos da dificuldade do autor em encontrar empresas para participar da pesquisa foram: temor pelo não cumprimento da Lei de Cotas; política organizacional de não contribuir para realização de trabalhos acadêmicos; inexistência de programas voltados à inclusão de PNE's na empresa a ser pesquisada.

Com relação às dificuldades encontradas durante a realização da pesquisa com os PNE's, observa-se pelas respostas dadas, certo receio em responder questões que possam prejudicar a imagem da UNISANTOS.

5 – ANÁLISE DOS RESULTADOS.

Neste capítulo serão descritos os resultados da pesquisa de campo, com a análise dos dados realizada pelo método **qualitativo**.

Tabela 7 – Amostra da Pesquisa.

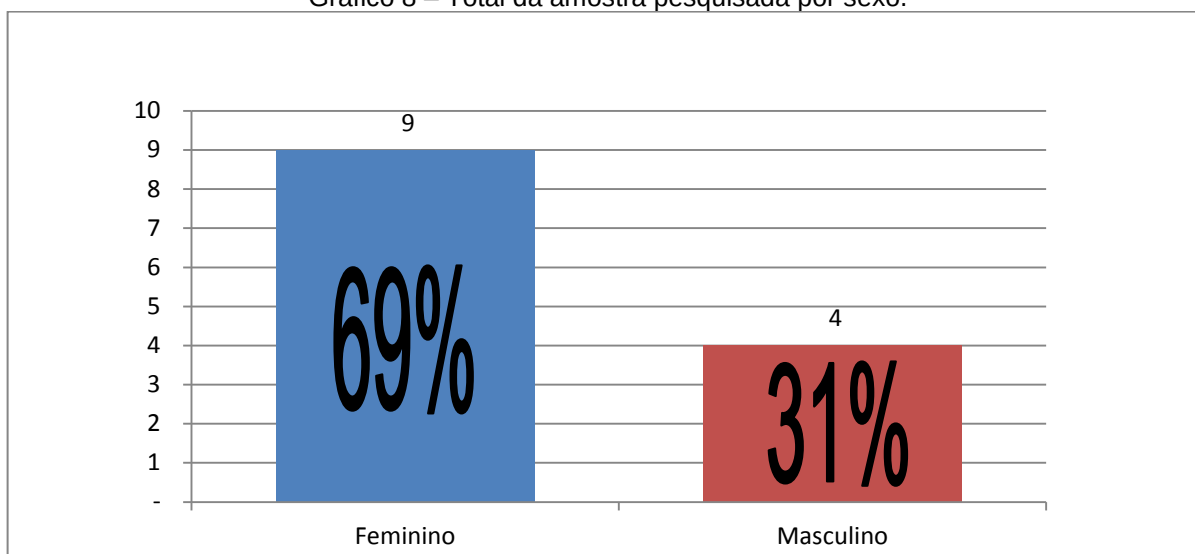
Nº	Cargo	Tipo de deficiência	Escolaridade	Sexo
01	Telefonista	Física	Ensino Médio Completo	Feminino
02	Auxiliar Administrativo	Física	Ensino Superior Completo	Feminino
03	Assistente Administrativo	Física	Pós-Graduação	Feminino
04	Auxiliar Administrativo	Física	Ensino Superior Incompleto	Masculino
05	Professor	Física	Doutorado	Feminino
06	Administrador Predial	Física	Ensino Superior Incompleto	Masculino
07	Auxiliar Administrativo	Física	Ensino Médio Completo	Feminino
08	Auxiliar de Serviços Gerais II	Auditiva	Ensino Médio Completo	Masculino
09	Professor	Auditiva	Pós-Graduação	Feminino
10	Auxiliar de Biblioteca	Auditiva	Ensino Superior Completo	Feminino
11	Auxiliar de Serviços Gerais	Mental	Ensino Superior Completo	Masculino
12	Telefonista	Visual	Ensino Superior Completo	Feminino
13	Auxiliar Administrativo	Visual	Ensino Superior Incompleto	Feminino

Fonte: Dados da Pesquisa (Tabela elaborada pelo autor).

Considerando a tabela acima, constata-se que na UNISANTOS não há cargos destinados somente aos PNE's, haja vista que essas pessoas estão distribuídas em diversas funções dentro da empresa, tendo desde Auxiliar de Serviços Gerais até Administrador Predial. Consequentemente, há uma diversidade de departamentos onde atuam essas pessoas, com PNE's trabalhando na biblioteca, lecionando, no setor de telefonia, na área administrativa e também em serviços gerais. Portanto, esta situação comprova a resposta da gestora de RH, que respondeu que **“a instituição põe o foco no profissional e não na deficiência”** (na escolha por candidatos), sendo esta linha de pensamento um ideal a ser alcançado pelas organizações contemporâneas.

Um fator positivo identificado foi à questão da **predominância do sexo feminino na amostra** conforme gráfico abaixo:

Gráfico 8 – Total da amostra pesquisada por sexo.

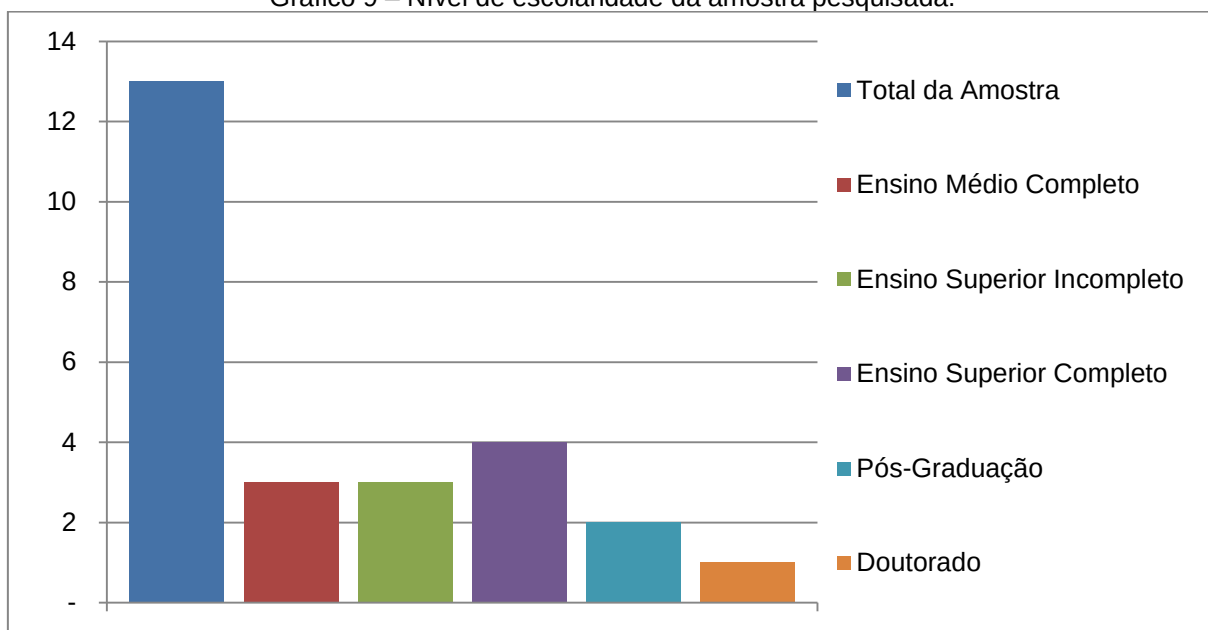


Fonte: Dados da Pesquisa (Gráfico elaborado pelo autor).

O fato das mulheres serem a maioria na amostra pesquisada pode ter certa relação com o exposto na Tabela 2 desta pesquisa, cujos dados apontam que no Brasil, as mulheres são maioria em relação aos homens no que diz respeito à população de PNE's.

Sob o aspecto da escolaridade, pode-se afirmar que os PNE's que trabalham na UNISANTOS **são exceção frente aos demais PNE's a nível Brasil**. Conforme a Tabela 6 ou o Gráfico 7 desta pesquisa, a maioria deste público no Brasil não possui escolaridade ou possui o ensino fundamental incompleto. Entretanto, na UNISANTOS, eles possuem no mínimo ensino médio completo, com alguns tendo até pós-graduação e doutorado. Uma das justificativas para este resultado positivo pôde ser constatada pela política de bolsas de estudo integral aos funcionários. De acordo com informativos internos, foi possível verificar que vários trabalhadores, dentre estes alguns PNE's, concluíram ou estão cursando o nível superior graças à oportunidade oferecida pela UNISANTOS. Vale frisar que a UNISANTOS não exige que o funcionário permaneça um determinado período depois de formado na instituição, como normalmente fazem as empresas, pois é comum algumas organizações ficarem receosas em investir no funcionário e depois o mesmo ir para outras empresas. Mesmo correndo este "risco", segundo a gestora de RH, **"fica a satisfação por termos contribuído para a ascensão daquele indivíduo."** A seguir pode-se verificar o nível de escolaridade dos PNE's da UNISANTOS.

Gráfico 9 – Nível de escolaridade da amostra pesquisada.

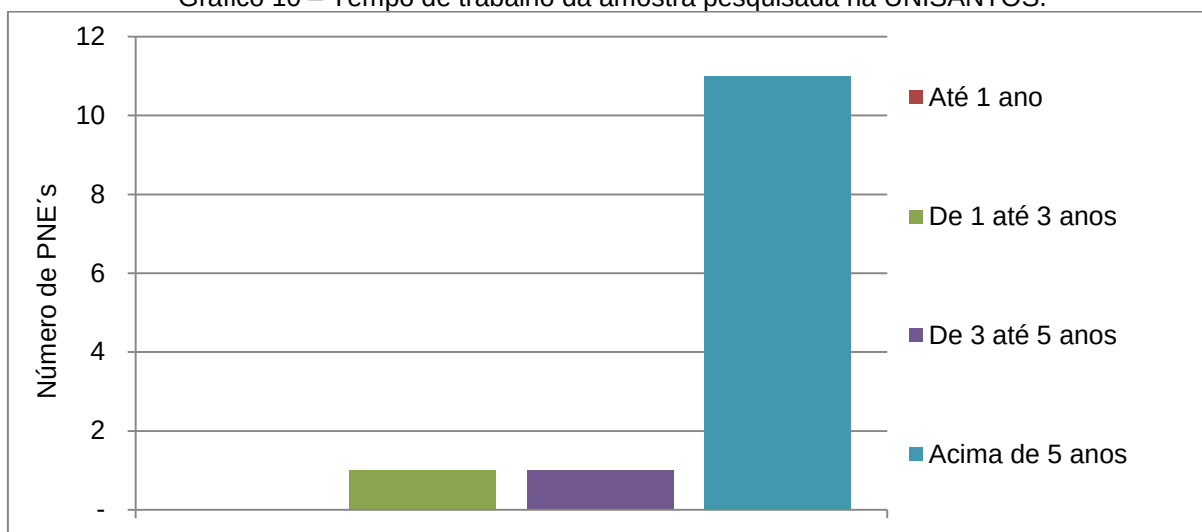


Fonte: Dados da Pesquisa (Gráfico elaborado pelo autor).

Outro quesito a ser destacado diz respeito à diversidade de tipos de deficiências encontradas no quadro funcional de PNE's da UNISANTOS. De acordo com os questionários, **há uma diversidade de tipos de PNE's nesta empresa**, sendo a deficiência física a mais prevalecente na amostra. Esta atitude de contratar PNE's com diversos tipos de deficiências colabora para desmistificar a ideia de algumas empresas que contratam apenas pessoas com deficiências menos visíveis ou imperceptíveis num primeiro momento.

Ainda falando sobre diversidade, **a composição dos PNE's na UNISANTOS abrange diversas faixas etárias**, tendo desde jovens (16 a 20 anos) até pessoas com mais de 45 anos de idade, sendo estas pessoas as que mais prevalecem na amostra. Outro ponto que está intimamente ligado à faixa etária e que pode ser uma das hipóteses de haver uma predominância na faixa etária de pessoas com mais de 45 anos na UNISANTOS, é com relação ao tempo de empresas dos PNE's. **Praticamente todos possuem mais de 5 anos de empresa** conforme gráfico abaixo:

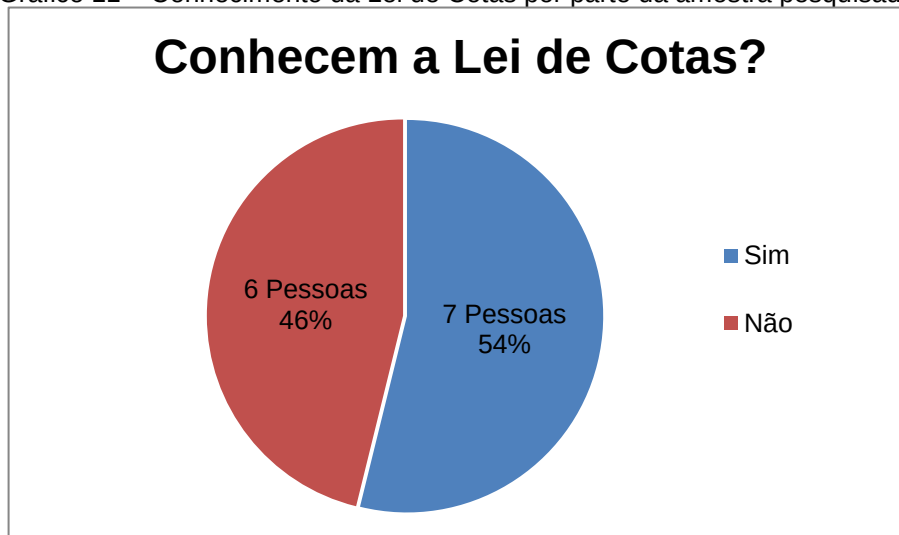
Gráfico 10 – Tempo de trabalho da amostra pesquisada na UNISANTOS.



Fonte: Dados da Pesquisa (Gráfico elaborado pelo autor).

Mudando o foco da análise para a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, conforme as respostas dadas, é preocupante que **praticamente metade da amostra não conheça a Lei de Cotas**. Por ser a parte mais interessada, presume-se que os PNE's deveriam conhecer esta lei tão importante que assegura o direito ao trabalho para eles. Além disso, o desconhecimento desta lei acaba comprometendo ainda mais a empregabilidade deste público, pois se não conhecem seus direitos, como é que vão exigir das empresas e do poder público iniciativas para viabilizar a inclusão deles no mercado de trabalho? Portanto, **o conhecimento é a base para a exigência dos seus direitos**, não apenas da garantia ao emprego, mais do direito à educação, à acessibilidade, a uma vida digna e etc.

Gráfico 11 – Conhecimento da Lei de Cotas por parte da amostra pesquisada.



Fonte: Dados da Pesquisa (Gráfico elaborado pelo autor).

A questão da **acessibilidade**, que pode facilitar ou restringir ainda mais a efetiva participação dos PNE's na sociedade e no mercado de trabalho, foi um quesito bem avaliado pelos PNE's na UNSANTOS. No geral, as pessoas disseram que **há adequação dos equipamentos** e que **a empresa está preparada estruturalmente para recebê-los**. Estas respostas ratificam o que disse a gestora de RH que informou que **“a acessibilidade é um requisito observado no preparo para lidar com os PNE's.”** Outro fator que colabora para que haja acessibilidade adequada é a existência de alunos PNE's na UNISANTOS, o que exige que se tenha um ambiente acessível às essas pessoas, e consequentemente, aos funcionários PNE's.

Quando indagados sobre suas opiniões referente à inclusão de PNE's no mercado de trabalho, grande parte disse ser algo muito importante, pois dá a chance do indivíduo mostrar suas potencialidades. Contudo, mesmo com o aumento da fiscalização das empresas pelo MTE e o avanço no número de contratações destas pessoas (vide tabela 5), alguns relataram haver ainda muito preconceito por parte das empresas. Esta resposta confirma o exposto no item 3.1.3 deste trabalho, assim como a opinião dos PNE's da UNISANTOS, que citam o preconceito e a discriminação como um dos principais fatores que dificultam a inclusão dos PNE's no mercado de trabalho.

Um fato que chamou a atenção na pesquisa foi que **boa parte dos PNE's já tiveram uma profissão de maneira formal antes de trabalhar na UNISANTOS**. Fato este que se mostra um pouco divergente do exposto no Gráfico 5, cujo o referido gráfico aponta uma pequena predominância entre os PNE's que atuam na informalidade diante dos que atuam de maneira formal (52,1% contra 47,9%)⁶⁰. Presume-se que por possuírem no mínimo o ensino médio completo, as chances de colocação dessas pessoas no mercado de trabalho aumentam consideravelmente, pois conforme já informado, a escolaridade predominante entre os PNE's no Brasil é até o ensino fundamental incompleto. Portanto, estas pessoas saem na frente na busca por melhores vagas de emprego, até porque, atualmente boa parte das organizações exige no mínimo ensino médio completo dos candidatos. Diante disso, a grande maioria dos PNE's já é desclassificada logo de cara, ficando a

⁶⁰ Foram consideradas como atividade **informal** as pessoas que declararam não terem rendimento, as que trabalham sem carteira de trabalho assinada e as que trabalham por conta própria. Já os trabalhos considerados como **formal** foram aqueles que as pessoas possuem carteira de trabalho registrada, os funcionários públicos e os PNE's que são empregadores.

oportunidade destinada a uma pequena parcela da população de PNE's que possui escolaridade condizente com as exigências do mercado ou a pessoas que não possuem deficiência.

No que diz respeito ao modo de anúncio da vaga, metade da amostra relatou que teve **conhecimento da vaga por indicação de amigos**, o que ajuda a compreender a importância da questão do *networking* atualmente. Entretanto, por justamente contratarem pessoas conhecidas de algum funcionário da UNISANTOS, esta modalidade pode não conseguir captar bons profissionais, deixando pessoas com o perfil desejado de fora. Esta modalidade não é a única na empresa, observou-se também que alguns PNE's ingressaram na UNISANTOS **por meio de currículo** e uma por meio de **associação de apoio ao deficiente**. Atualmente, segundo a gestora de RH, não há mais parcerias visando captar candidatos. Esta postura se deu pelo fato de algumas instituições encaminharem pessoas sem as mínimas condições para concorrerem a determinadas vagas, gerando expectativas nos PNE's e posteriormente frustração, pois ao realizar a entrevista, o RH informava que não era o tipo de profissional que eles estavam procurando. Contudo, já houve parcerias com o CONDEFI⁶¹, AVAP⁶², Ministério do Trabalho e Prefeitura de Santos.

Com relação ao processo de seleção, basicamente é o mesmo do que é realizado em muitas empresas. Os PNE's responderam que realizaram uma entrevista com o RH, posteriormente com o gestor do setor, e em alguns casos, foram realizados testes práticos. Observa-se por esta prática e pelas respostas da gestora de RH, que o processo de seleção é igual para todos os colaboradores, não sendo a deficiência um fator preponderante para que o processo de seleção seja diferenciado.

No que concerne à oferta de treinamento para os PNE's. Conforme a gestora de RH, **“todos os funcionários têm treinamentos técnicos quando necessário”**. Esta indagação é confirmada por quase metade da amostra que disse a UNISANTOS ofereceu alguns cursos para sua capacitação. Na fração que respondeu que não há oferta de treinamentos, algumas respostas podem ter sido dadas por desconhecimento dos PNE's dessa prática da empresa, pois alguns responderam que: **“não que eu saiba”**; **“não sei se a empresa oferece esse suporte”**; **“desconheço”**. Outra hipótese para o desconhecimento dos PNE's da

⁶¹ Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

⁶² Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência.

oferta de treinamentos na UNISANTOS é de estas pessoas não precisarem de treinamento a princípio, portanto, desconhecem este assunto.

Quando perguntados sobre os benefícios que o trabalho propiciou à sua vida, houve unanimidade em relacionar o trabalho com a dignidade, bem estar e melhora na autoestima, sendo os PNE's muito agradecidos à UNISANTOS pela oportunidade que tiveram. Estes sentimentos vão de encontro com o que foi exposto no último parágrafo do capítulo 2 deste trabalho.

O **relacionamento interpessoal** entre os PNE's e os demais colegas de trabalho ocorre da melhor maneira possível, sendo avaliado como **“ótimo”** e **“bom”** pelos PNE's. A gestora de RH cita que **“os funcionários já estão acostumados a conviver com os PNE's”**. Uma preocupação da UNISANTOS bastante positiva é com relação à sensibilização dos funcionários para saberem como lidar com essas pessoas, pois esta sensibilização auxilia no combate as práticas preconceituosas e discriminatórias, valorizando o PNE's como um funcionário igual a qualquer outro. Este trabalho de sensibilização também pode ser notado quando surge alguma dificuldade dos PNE's em realizar alguma atividade ou de se locomoverem. Todos responderam que os colegas de equipe sempre ajudam quando necessário, e os que não precisam de ajuda, disseram ter certeza de que se precisassem, os colegas o ajudariam. Além disso, o RH foi citado diversas vezes como um instrumento de busca por ajuda. Pelas respostas verificadas nos questionários, o clima organizacional na UNISANTOS é muito bom.

Na visão dos PNE's, para uma maior inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, houve praticamente uma unanimidade em três aspectos:

- Política governamental direcionada a capacitação profissional gratuita;
- Maior divulgação da mídia para a conscientização das pessoas e das empresas sobre a questão das vagas destinadas aos PNE's; e
- Respeito ao ser humano e menos preconceito das empresas.

Dois dos aspectos citados acima estão diretamente alinhados com o que foi elencado pelo autor desta pesquisa como sendo os principais fatores que dificultam a inserção dos PNE's no mercado de trabalho (item 3.1.2 Baixo nível de formação escolar e qualificação profissional e item 3.1.3 Preconceito e Discriminação). O item 3.1.1 (Acessibilidade) não foi citado pelos PNE's como um obstáculo, tendo em vista que felizmente, a UNISANTOS disponibiliza boas condições de acessibilidade.

Na visão da gestora de RH, pelo fato da UNISANTOS aderir e apoiar a questão da contratação de PNE's no mercado de trabalho, as maiores dificuldades que a empresa encontra para incluir estas pessoas em seu quadro é bem diferente da falta de mão de obra qualificada citada pela maioria das empresas. A adaptação ao serviço e à cultura organizacional, além de questões comportamentais, são na opinião da referida gestora, as maiores dificuldades que a UNISANTOS encontra para incluir essas pessoas, pois muitos têm o pensamento de que por serem funcionários contratados “por cotas”, e sendo a empresa obrigada a ter funcionários nestas condições, os mesmos pensam que podem infringir as normas da empresa e que não serão punidos. Porém, conforme informou a própria gestora de RH, **“caso o PNE's não atenda as expectativas, é realizada a rescisão contratual como já ocorreu em outras oportunidades ou a realização de treinamentos comportamentais, a pedido do gestor do setor.”**

Pelas diversas práticas adotadas e após analisar a forma como estão inseridos os PNE's na empresa, pode-se notar que na UNISANTOS, os PNE's são tratados de forma igualitária, não tendo privilégios, regalias etc., sendo justamente isto o que eles tanto lutam, ou seja, serem tratados como qualquer outro funcionário.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Baseado nos levantamentos bibliográficos realizados, evidencia-se uma verdadeira luta pela sobrevivência dos PNE's ao longo da história. Luta esta, marcada por muito sangue derramado, preconceito, discriminação, tortura, privações de diversos direitos e etc. Somente após o período das civilizações gregas e romanas é que se iniciou discretamente a ideia de se prestar assistência a este público, “desde que a deficiência fosse resultado de sequelas de serviços prestados à pátria como soldado ou como trabalhador, o que deixou de fora o deficiente “natural”, aquele geneticamente comprometido”. (DA SILVA, 2007, p. 86). Este marco deu início a outras concepções que as sociedades julgavam como corretas sobre os PNE's até se chegar ao cenário atual, que é o da **inclusão social**.

É importante frisar que a inclusão social nos moldes atuais é algo recente na sociedade. Diante disso, “muito dos profissionais com deficiência que estão presentes no mercado são oriundos de uma realidade anterior às reformas que estão sendo implementadas.” (DA MOTTA, 2008, p. 64). Vale lembrar que essa preocupação com a **inclusão dos excluídos socialmente**, dentre estes os PNE's, ocorre pela exigência de uma sociedade mais justa e igualitária, algo muito cobrado pela comunidade em geral e principalmente, uma preocupação das organizações contemporâneas, pois conforme Silva et al. (2008), quando uma empresa oferece oportunidade de trabalho ao portador de deficiência, a imagem da empresa é **valorizada**, sendo bem vista perante a sociedade, pelo mercado, comunidade em geral etc., pois transparece o interesse na responsabilidade social.

Logo, as empresas estão em uma **fase de transição** do pensamento antigo para as novas concepções a respeito dos PNE's, muito devido ao fato do surgimento de dispositivos legais que asseguraram o direito ao trabalho a estas pessoas. Através das diversas leis citadas, pode-se concluir que não é por falta de legislação que a inclusão de PNE's no mercado de trabalho não ocorre de maneira satisfatória, mas sim por diversas barreiras visíveis e invisíveis aos olhos das pessoas “normais”, mas que para esses indivíduos, muitas vezes, são obstáculos intransponíveis.

Para que se avance no combate às barreiras invisíveis no ambiente organizacional, é preciso mudar os estigmas que cercam os PNE's. Primeiramente,

tem que se analisar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Afinal, o indivíduo é contratado pelas suas competências e não pelas suas deficiências. (PAULA; MOURA, 2013). Outro obstáculo muito comum no ambiente organizacional é a dúvida com relação à capacidade laboral dos PNE's. "Porém, a questão de estar ou não capacitado para o trabalho está intimamente associada ao acesso a tecnologias, uma pessoa que poderia ser declarada totalmente incapaz no passado, hoje não mais seria". (DA SILVA, 2007, p. 86). Logicamente a afirmativa anterior não vale para todas as pessoas, principalmente as que possuem deficiência severa. Entretanto, pode-se notar que grande parte dos PNE's no Brasil não possui deficiência severa (Vide Tabela 4). Ou seja, muitos podem exercer alguma atividade laboral apenas com o fornecimento de uma prótese, ou um *software*, aparelhos específicos ou adaptados etc.

Com relação às barreiras visíveis, a forma precária como é realizada a fiscalização das empresas pelo MTE, cria um campo fértil para o não cumprimento da Lei de Cotas, pois não há AFT suficiente para fiscalizar não só esta questão, mas os diversos assuntos de competência deste órgão. Além disto, quando ocorre a fiscalização, ela dificilmente é realizada *in loco*, ou seja, nas empresas, mas sim no próprio MTE. Diante disso, o trabalho de fiscalização fica comprometido, tendo em vista que somente é verificada a questão do número de PNE's contratados pelas empresas, deixando de se observar questões importantes como: condições de trabalho, segurança dos colaboradores, observâncias das Normas Regulamentadoras (NR's), dentre outras.

Outra barreira visível é a questão da acessibilidade inadequada, esta discutida mais recentemente do que as outras barreiras, porém, não menos importante. A acessibilidade está intimamente ligada ao direito de ir e vir presente na Constituição brasileira. Entretanto, a realidade se mostra totalmente diferente, os locais acessíveis são remotos, o que acaba por isolar ainda mais os PNE's, os deixando a margem da sociedade e contribuindo ainda mais para sua exclusão social. E quando existem locais acessíveis, muitos são mal planejados ou são construídos "às pressas", resultando em situações constrangedoras para quem depende desses locais para se locomover, exemplos podem ser vistos nas fotos da seção 3.1.1.1 desta pesquisa.

Observa-se pelas duas barreiras visíveis citadas que o próprio poder público, que deveria zelar pelos PNE's, assim como garantir a observância dos seus direitos, os prejudica substancialmente devido a sua inércia na resolução destas duas barreiras.

Outra adversidade enfrentada pelos PNE's, e que também é o principal argumento das empresas para a não contratação destes é a formação educacional precária. Contudo, vale dizer que dificilmente um PNE's irá estudar em um local que não dispuser de uma estrutura ao seu redor, como por exemplo, uma escola acessível, com professores capacitados que saibam explorar as potencialidades deste indivíduo, além da necessidade de transporte especial, plano pedagógico que atenda as suas limitações etc.

Com relação à qualificação profissional direcionada aos PNE's, não se vê ofertas de capacitação, salvo nas entidades filantrópicas e/ou assistencialistas. Portanto, novamente a responsabilidade recai sobre o poder público, pois este não disponibiliza os elementos citados anteriormente e no parágrafo anterior, e quando o faz, normalmente é de maneira insatisfatória ou insuficiente. Por fim, não se pode apenas onerar o governo com estas responsabilidades, sugere-se que as empresas, a sociedade e o deficiente por meio de uma ação conjunta, procurem discutir e minimizar os fatores que dificultam a inclusão dos PNE's no mercado de trabalho.

Mudando o foco da análise para a pesquisa de campo, os resultados mostram a preocupação da empresa pesquisada com a questão da responsabilidade social, em especial da disponibilização de vagas aos PNE's, tendo em vista que muito antes da obrigatoriedade legal, a organização já possuía em seu quadro funcionários nesta condição. Através de jornais, circulares internas e matérias publicadas em sites, o autor pôde observar que a empresa promove encontros entre os colaboradores visando valorizar a questão da diversidade na empresa e quebrar o estigma que os PNE's carregam. Além disso, é realizado com os gestores e os colaboradores em geral um processo de sensibilização para saber como lidar com um novo colaborador PNE's sempre que a situação assim o exigir.

Outro item a ser exaltado é o fato de a empresa promover curso de **LIBRAS** (Língua Brasileira de Sinais) para os colaboradores (Inclusive é um polo do Projeto Libras, patrocinado pela Petrobrás, que tem como objetivo a formação de instrutores que possam transmitir o conhecimento da língua a funcionários de empresas). Além disso, uma preocupação das organizações contemporâneas e que pôde ser

constatada na empresa pesquisada foi a questão da **qualificação profissional**. Por ser uma empresa da área educacional, a mesma disponibiliza **bolsa integral** para os colaboradores cursarem uma faculdade, mesmo correndo o risco de perdê-los após os mesmos se graduarem (normalmente passam em concursos públicos). Entretanto, segundo a gestora de Recursos Humanos, “fica a satisfação de termos colaborado de maneira efetiva para a ascensão social, profissional e econômica dessas pessoas”. Vale ressaltar que os **filhos e netos** dos colaboradores desta empresa possuem descontos substanciais desde a educação infantil até a superior.

Com relação às respostas dos colaboradores PNE's, surpreende a **falta de conhecimento** da Lei de Cotas, a maioria dos entrevistados desconhecia esta lei tão importante que assegura o direito ao trabalho destas pessoas. A questão das relações pessoais também chamou bastante à atenção, pois todos responderam que não tem problemas de relacionamento, seja com chefes ou colegas de trabalho, e quando surge alguma dificuldade, as pessoas são bem prestativas na resolução do problema, isto confirma o bom trabalho de **sensibilização** que a empresa faz com seus colaboradores para saberem lidar com a diversidade. A questão da promoção e valorização da diversidade dentro da UNISANTOS também é comprovada pelos PNE's que fazem parte do quadro de colaboradores, pois se observa pessoas de diversas idades, níveis de instrução, cargos e tipos de deficiências.

Outro ponto que converge com o levantamento bibliográfico realizado diz respeito à necessidade de políticas de qualificação profissional para os PNE's. A grande maioria dos entrevistados pleiteou estas políticas para que assim possam ter a possibilidade de ter uma vida digna e ascensão social.

Por fim, é válido salientar que os resultados obtidos com a pesquisa de campo não representam o panorama geral do mercado de trabalho para os PNE's, a vez que a amostra não tem uma representação significativa. Portanto, os resultados encontrados não podem ser generalizáveis. Entretanto, recomendam-se novos estudos envolvendo uma amostra maior.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: ABNT NBR 9050:2004, 97 páginas.

AUGUSTO, Marilza Borges. **Inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Dissertação de Mestrado-Centro Universitário Monte Serrat (UNIMONTE), 2004.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho**: Um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. Dissertação de Mestrado-Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: <www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2015.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Blumenau, Revista 3: ago./dez, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

BÍBLIA SAGRADA. Levítico. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, p. 115-151, 2001.

_____. Hebreus. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, p. 1374-1388, 2001.

_____. Deuteronômio. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, p. 198-243, 2001.

_____. Êxodo. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, p. 63-115, 2001.

BOSI, Fernando Lima. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: Normatização e dificuldades. Adequação à legislação, fiscalização do MTE e medidas processuais relevantes, 2011. Disponível em: <www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20110829-01.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 19 ago. 2015.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 09 mai. 2015.

_____. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 23 fev. 2015.

_____. Decreto n.º 4.552, de 27 de Dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 19 jun. 2015.

_____. Lei Complementar n.º 75, de 20 de Maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 18 jun. 2015.

_____. Lei n.º 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. Lei n.º 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 17 jul. 2015.

_____. Lei n.º 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 05 jul. 2015.

_____. Lei n.º 10.098, de 19 de Dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de

deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm>. Acesso em: 12 ago. 2015.

_____. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). **O Município para Todos**. Série: Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, v. 1, 1998a.

_____. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). **Direitos e Garantias**. Série: Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, v. 2, 1998b.

_____. Ministério da Previdência Social e Ministério da Fazenda. Portaria Interministerial MPS/MF n.º 13, de 09 de Janeiro de 2015. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MF-MPS/2015/13.htm>. Acesso em: 22 jun. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **População Economicamente Ativa por sexo**. Brasília, [20--]. Disponível em: <dados.gov.br/fi/dataset/populacao-economicamente-ativa-por-sexo>. Acesso em: 05 mar. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa n.º 23, de 23 de Maio de 2001, Orienta os Auditores-Fiscais do Trabalho e as Chefias de Fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado na realização das Mesas de Entendimento. Disponível em: <portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa n.º 98, de 15 de Agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em: <portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-98-de-15-de-agosto-de-2012.htm>. Acesso em: 16 jun. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º 1199, de 28 de Outubro de 2003. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em:

<portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>. Acesso em: 19 jun. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2. ed. Brasília, 2007. Disponível em: <portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT). **Quadro comparativo da fiscalização do trabalho 2003 a 2015**. 2015. Disponível em: <portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4D526E89014D785CE9180DBC/2015%20Resultados%20da%20Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20-%202003%20-%202015%20Acumulado%2004-Abr.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro). Processo 0025800-83-2008-501.0038. Recorrente: União. Recorrida: Transportes Santa Maria LTDA. Relatora: Desembargadora Marcia Leite Nery. Rio de Janeiro, 28 de Março de 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins). Processo 00440-2009-005-10-00-0. Apelante: Ipanema Segurança Ltda. Apelada: União (Delegacia Regional do Trabalho). Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno. Brasília, 25 de Janeiro de 2010.

CENTRO DE POLÍTICAS SOCIAIS – FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – CPS/FGV. **Economia do Trabalho**: Definições básicas, 2010. Disponível em: <www.cps.fgv.br/cps/pesquisas/Políticas_sociais_alunos/2010/BES_raiz_aanew/pdf/sbst/BES_MercadodeTrabalho_DefinicoesBasicas.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2015.

CHAVES, Ayalla Oliveira. **A inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho de Itabuna**: O caso do supermercado Itão. Bahia, 2008. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade Estadual de Santa Cruz. Disponível em: <www.uesc.br/cursos/graduacao/bacharelado/administracao/monografias/mono_ayalla.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CRUZ, Marinalva. **Lei de Cotas completa 22 anos**. Entrevista a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, 2013. Disponível em: <www.emplo.sp.gov.br/lei-de-cotas-completa-22-anos/>. Acesso em: 13 jul. 2015.

Da FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O Decreto nº 3298/99 e a Inserção Direta do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho**. Texto apresentado ao Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho, Brasília, 2000. Disponível em: <www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub25.html>. Acesso em: 17 jul. 2015.

Da MOTTA, Lubianca Neves. **Caminhos para a inclusão da pessoa com deficiência**: Estudo de Caso no SENAC/RS. Porto Alegre, 2008. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17984/000652904.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2015.

Da SILVA, Ronaldo Menezes. **O portador de necessidades especiais à luz da lei**. São Paulo, 2007. Dissertação de Mestrado-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/args/cp032628.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2015.

De CARVALHO, Jennifer Louise. **As práticas discriminatórias na relação de trabalho e a aplicabilidade da denúncia vazia nas demissões sem justa causa: discriminação velada?**, 2012. Disponível em: <ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13665&revista_caderno=25>. Acesso em: 23 ago. 2015.

De SOUZA, Ilan Fonseca. **MTE e MPT: reação diante de infrações trabalhistas praticadas por empresas do setor da construção civil no Amazonas**, 2014. Disponível em: <jus.com.br/artigos/32536/mte-e-mpt-reacao-diante-de-infracoes-trabalhistas-praticadas-por-empresas-do-setor-da-construcao-civil-no-amazonas/2>. Acesso em: 27 jun. 2015.

DEUS, Jardel Sabino de; FRANSISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho em Vitória**. Revista Depoimentos, Vitória, n.9, jan./dez, p. 71–108, 2005. Disponível em: <www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadepoimentos/n9/4.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2015.

Dos SANTOS, Camilla Soares; De SOUZA, Jorziela Maria. **“Sim, Eu Posso!” A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**: Um Estudo de Caso no Armazém Paraíba (Picos – PI). Piauí, 2013. Trabalho de Conclusão de

Curso Universidade Federal do Piauí. Disponível em:

<[http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Sim%20Eu%20Posso,%20A%20Inclus%C3%A3o%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20-%20Um%20Estudo%20de%20Caso%20no%20Armazem%20Paraiba%20\(PI\).pdf](http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Sim%20Eu%20Posso,%20A%20Inclus%C3%A3o%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20-%20Um%20Estudo%20de%20Caso%20no%20Armazem%20Paraiba%20(PI).pdf)>.

Acesso em: 01 mai. 2015.

DUARTE, Alessandra. **Menos de 5% das casas têm em seu entorno rampa para deficientes**: Censo 2010 mostra que quanto maior a renda do morador, melhor o acesso, 2012. Disponível em: <oglobo.globo.com/brasil/menos-de-5-das-casas-tem-em-seu-entorno-rampa-para-deficientes-5018481>. Acesso em: 04 ago. 2015.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAEs. **Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada**, Brasília, 2003.

Disponível em:

<www.fcee.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=17> . Acesso em: 12 ago. 2015.

FERNANDES, Lorena B.; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas**. Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia, Curitiba, v.2, p.132–144, 2011.

Disponível em:

<www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/extensao/Arquivos2011/NEPIM/NEPIM_Volume_02/Art08_NEPIM_Vol02_BreveHistoricoDeficiencia.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2015.

FIGUEIREDO, Candido de. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. Lisboa: Clássica, 1913. Disponível em: <www.gutenberg.org/files/31552/31552-pdf.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2015.

GONÇALVES, Antônio Baptista. **Quando os avanços parecem retrocessos**: um estudo comparativo de Código Civil de 2002 e do Código Penal brasileiro com os grandes Códigos da História. 1. ed. Barueri: Manole, 2008.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre Iniciação à Pesquisa Científica**. 4. ed. Campinas: Alínea, 2007.

GUIMARÃES, Affonso Paulo. **Noções de Direito Romano**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

HANSEL, Tânia Dubou. **A Empregabilidade de Pessoas com Deficiências**: Possibilidades e Limitações. Cuiabá, 2009. Trabalho de Conclusão de Curso Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Disponível em:

<bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2015.

_____. **Pesquisa Mensal de Emprego (Antiga Metodologia)**. [20--]. Disponível em: <www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>. Acesso em: 05 mar. 2015.

JÚNIOR, Anderson Luis do Amaral. **O Portador de Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho em Carazinho**. Rio Grande do Sul, 2012. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade de Passo Fundo. Disponível em: <repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/220/CAR2012Anderson_Luis_do_Amaral_Junior.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 mai. 2015.

MASSUDA, Erica. **Inclusão Social: Direito da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho**. Presidente Prudente, 2010. Trabalho de Conclusão de Curso Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo. Disponível em: <intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/Juridica/article/view/2684/2462>. Acesso em: 22 ago. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**, 1975. Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2015.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 159: Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 23 fev. 2015.

PAULA, Edivane Alves de; MOURA; Joana Iany de Sousa. **A Inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais no Mercado de Picos: do Recrutamento a Seleção**. Piauí, 2013. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade Federal do Piauí. Disponível em:

<www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20DE%20EDIVANE%20ALVES%20E%20JOANA%20IANY.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A Inclusão Indesejada:** As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Revista Organizações & Sociedade (O&S) da Universidade Federal da BAHIA (UFBA), Salvador, v.16, n.50, jul./set, p. 545–564, 2009.

Disponível em:

<www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11036/7956>. Acesso em: 15 jun. 2015.

ROSA, Sueli Marques. **A Justiça divina e o mito da deficiência física.** Portal de revistas eletrônicas da PUC Goiás. Goiânia. v. 34, n 1/2, jan./fev, p. 9-19, 2007.

Disponível em: <seer.ucg.br/index.php/estudos/article/viewFile/304/245>. Acesso em: 24 abr. 2015.

SANTIAGO, Adriana. **O mercado fica cada vez mais exigente.** ONG Repórter Brasil, 2010. Disponível em: <reporterbrasil.org.br/2010/05/o-mercado-fica-cada-vez-mais-exigente/>. Acesso em: 18 ago. 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **O acesso ao trabalho:** análise à luz da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação - REAÇÃO, São Paulo, ano X, n.59, nov./dez, p. 20–23, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados, Rio de Janeiro, ano I, n.1, p. 08–11, 2003.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – SDH/PR. **Cartilha do Censo 2010:** Pessoas com Deficiência. Brasília, 2012.

Disponível em:

<www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2015.

SILVA, Dandara Matchelly Fonseca et al. **Inclusão Social:** inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Belo Horizonte, 2008. Trabalho interdisciplinar da Faculdade Novos Horizontes. Disponível em:

<www.unihorizontes.br/proj_inter20081/dir/cidadania_inclusao_social.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2015.

SOUZA, Carlos Henrique Gomes. **Pessoa com deficiência intelectual:** Desafios para inclusão nas empresas de grande porte do Polo Industrial de Manaus/AM. Rio

de Janeiro, 2011. Dissertação de Mestrado-Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em: <www.maxwell.vrac.puc-rio.br/18139/18139_3.PDF>. Acesso em: 30 abr. 2015.

VIEIRA, Isabela. **IBGE**: faltam rampas de acesso nas proximidades de 95% dos domicílios do país, 2012. Disponível em: <memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/agenciabrasil/noticia/2012-05-25/ibge-faltam-rampas-de-acesso-nas-proximidades-de-95-dos-domicilios-do-pais>. Acesso em: 04 ago. 2015.

WROBLESKI, Stefano. **Número de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações**: Em ação assinada por 15 procuradores, Governo é intimado a preencher imediatamente 863 vagas. OIT também cobra e MTE reconhece que quadro atual é insuficiente. ONG Repórter Brasil, 2014. Disponível em: <reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>. Acesso em: 22 jun. 2015.

BRASIL Inclusivo. **Jornal A Tribuna**, 19 ago. 2015. Cad. Editorial, p. A-2.

**ANEXO A – Questionário aplicado aos Portadores de Necessidades
Especiais⁶³.**

Nome: _____

Cargo: _____

Sexo:

☐ Masculino ☐ Feminino

Idade:

☐ 16 a 20 anos ☐ 21 a 29 anos ☐ 30 a 45 anos ☐ acima de 45 anos

Nível de escolaridade:

☐ Ensino fundamental incompleto ☐ Ensino fundamental completo
☐ Ensino médio incompleto ☐ Ensino médio completo
☐ Ensino superior incompleto ☐ Ensino superior completo

Qual o seu tipo de deficiência:

☐ Física ☐ Auditiva ☐ Visual ☐ Mental ☐ Outra

Qual a sua opinião sobre a inclusão dos portadores de necessidades especiais (PNE's) no mercado de trabalho?

No seu ponto de vista, a empresa que você trabalha contribui ou contribuiu para sua qualificação? De que maneira?

⁶³ Fontes: DOS SANTOS; DE SOUZA (2013); JÚNIOR (2012); HANSEL (2009); CHAVES (2008). Adaptado pelo Autor.

Como ficou sabendo da vaga para esta empresa?

- () Por indicação de amigos
() Anúncios da empresa (Currículo)
() Associações de apoio ao deficiente
() Outro. Qual? _____

Há quanto tempo trabalha na empresa?

- () Até 1 ano () De 1 até 3 anos () De 3 até 5 anos () Acima de 5 anos

Já teve outro trabalho?

- () Sim () Não. Tipo? () Formal () Informal

Qual o motivo da saída do seu último trabalho? Caso este não seja seu primeiro emprego.

Você conhece a legislação que estabelece cotas para PNE's no mercado de trabalho?

- () Sim () Não

Como foi o processo de seleção para o seu ingresso na empresa?

A empresa oferece algum tipo de treinamento profissional para os PNE's?

Quais os benefícios que o trabalho proporcionou à sua vida?

Quais as maiores dificuldades que você enfrenta no trabalho?

Como é o seu relacionamento com seus colegas de setor e o de outros setores?

() Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo

Quem o ajuda quando surgem dificuldades dentro da empresa? (Dificuldades de realizar tarefas, ou locomoção, ou comunicação etc.).

Como você avalia o seu desempenho na empresa? O que você pode dar de contribuição para que a empresa possa atingir os seus objetivos?

Relacione alguns fatores que poderiam melhorar sua condição de trabalho

O que você sugere para proporcionar uma maior inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Desde a sua residência até seu local de trabalho, e durante sua jornada de trabalho, há adequação dos equipamentos para sua acessibilidade? A empresa que você trabalha está preparada estruturalmente para receber um PNE's?

Gostaria de acrescentar outras informações que não foram abordadas anteriormente?

ANEXO B – Questionário aplicado aos Gestores⁶⁴.

Nome: _____

Cargo: _____

Perfil da empresa:

() Pequeno Porte () Médio Porte () Grande Porte

Numero de funcionários:

() Até 200 () 201 a 500 () 500 a 1000 () 1001 em diante

Quantidade de portadores necessidades especiais (PNE's) no quadro da empresa:

() 1 () 2 () 3 () 4 ou mais

Quais os tipos de deficiência que os portadores de necessidades especiais (PNE's) possuem?

Você considera sua empresa adequada a receber trabalhadores portadores de necessidades especiais no que diz respeito ao layout, maquinário e acessibilidade que a empresa possui?

() Sim () Não. Especifique oque precisaria ser modificado:

O que leva a empresa contratar portadores de necessidades especiais?

⁶⁴ Fontes: DOS SANTOS; DE SOUZA (2013); JÚNIOR (2012); HANSEL (2009); BATISTA (2002).
Adaptado pelo Autor

A empresa possui algum tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao portador de necessidades especiais para o recrutamento deste público? Em caso positivo, quais?

Como é o preparo para lidar com os portadores de necessidades especiais na organização?

Existe algum processo de acompanhamento dos PNE's na empresa? E como ele é realizado?

Existe dificuldade em atingir a cota estipulada pela lei Federal nº 8.213/91?(lei de cotas para deficientes). Por quê?

Como a empresa promove a inclusão dos portadores de necessidades especiais nas relações com o público interno e externo da empresa?

Quais as maiores dificuldades que a empresa encontra, ao incluir no quadro funcional colaboradores portadores de necessidades especiais?

Existe absenteísmo maior dos PNE's ao trabalho?

() Sim () Não () Não sabe informar

Como o senhor avalia a eficiência e eficácia dos PNE's com relação aos objetivos e metas da empresa?

Qual é o nível de preparo em termos de conhecimento, habilidades e competências para o desempenho de uma função que os PNE's precisam possuir? O que a empresa promove para melhorar essas capacidades?

Em sua opinião, a contratação de pessoas com deficiência ajuda a melhorar a imagem da organização perante a sociedade, clientes etc.?

A função inicial dos PNE's mudou com o tempo?

- () Sim, houve progressão de função.
() Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente.
() Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa.
() Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.
() Não sabe informar.

ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Eu, _____ declaro que estou ciente em participar da pesquisa para fins acadêmicos dos alunos Leandro de Ramos Ferreira e Rodrigo da Costa Silva, da Faculdade do Litoral Sul Paulista – FALS, cujo tema é “O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O MERCADO DE TRABALHO”. Este trabalho tem por objetivo verificar junto a UNISANTOS a observância da Lei nº. 8.213/91, identificar o perfil de funcionários PNE’s que trabalham nesta empresa, assim como apontar quais são as maiores dificuldades na inclusão de PNE’s no mercado de trabalho na visão da empresa pesquisada e dos próprios PNE’s que ali trabalham.

Fui esclarecido(a) de que minha participação é voluntária, e que não terei direito a nenhuma remuneração. Fui também informado(a) sobre a liberdade de retirar o consentimento a qualquer momento até a publicação dos resultados da pesquisa pelos autores, sem que isso traga prejuízo da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade.

Entrevistado(a)

Autor: _____

Leandro de Ramos Ferreira

Autor: _____

Rodrigo da Costa Silva

ANEXO D – Principais Legislações Brasileiras que tratam dos Portadores de Necessidades Especiais.

NORMAS CONSTITUCIONAIS

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988 (Dispositivos referentes aos direitos das pessoas portadoras de deficiência)

DECRETO LEGISLATIVO n.º 186, de 09 de julho de 2008 – Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

LEIS E DECRETOS

DECRETO-LEI n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940 – Institui o Código Penal Brasileiro.

DECRETO-LEI n.º 5.452, de 01 de maio de 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

LEI n.º 4.613, de 02 de abril de 1965 – Isenta dos impostos de importação e de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos, os quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns.

LEI n.º 7.405, de 12 de novembro de 1985 – Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências.

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

LEI n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

DECRETO n.º 129, de 22 de maio de 1991 – Promulga a Convenção n.º 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

LEI n.º 8.213, de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

LEI n.º 8.989, de 24 de fevereiro de 1995 – Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências.

LEI n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

LEI n.º 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Institui o Código de Trânsito Brasileiro.

LEI n.º 9.867, de 10 de novembro de 1999 – Dispõe sobre a criação e o funcionamento de cooperativas sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.

DECRETO n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 – Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

LEI n.º 10.048, de 08 de novembro de 2000 – Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.

LEI n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

DECRETO n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001 – Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

LEI n.º 10.436, de 24 de abril de 2002 – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e dá outras providências.

DECRETO n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004 – Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 08 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

LEI n.º 13.146, de 06 de julho de 2015⁶⁵ – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

⁶⁵ Esta lei entrará em vigor a partir do dia 03 de janeiro de 2016.

ANEXO E – Sites úteis aos Portadores de Necessidades Especiais⁶⁶.

ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS ESPECÍFICOS.

Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/

OUTROS ÓRGÃOS.

Câmara dos Deputados.

www2.camara.leg.br

Comissão de Direitos Humanos.

<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm>

Ministério das Comunicações.

www.mc.gov.br

Ministério da Educação.

www.mec.gov.br

Ministério do Esporte.

www.esporte.gov.br

Ministério da Justiça.

www.justica.gov.br

Ministério da Previdência Social.

www.previdencia.gov.br

⁶⁶ Acessos realizados no dia 27 de agosto de 2015.

Ministério da Saúde.

www.saude.gov.br

Ministério do Trabalho e Emprego.

www.mte.gov.br

Ministério dos Transportes.

www.transportes.gov.br

ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL.

Associação Brasileira dos Portadores da Síndrome da Talidomida.

www.talidomida.org.br

Associação de Deficientes Visuais e Amigos.

www.adeva.org.br

Dicionário Digital da Língua Brasileira de Sinais.

www.acessobrasil.org.br/libras

Entre Amigos – Rede de Informações sobre Deficiência.

www.entreamigos.com.br

Federação Nacional das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE Brasil.

www.apaebrasil.org.br

Fundação Dorina Nowill.

www.fundacaodorina.org.br

Instituto Benjamin Constant.

www.ibc.gov.br

Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

www.ibdd.org.br

Instituto Nacional de Educação de Surdos.

www.ines.gov.br

Rede Saci – Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação.

www.saci.org.br

Obs.: Existem diversos outros sites de entidades da sociedade civil. O interessado poderá os encontrar por meio dos links oferecidos em cada site indicado acima.

ANEXO F – Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.**CAPÍTULO I – Das Disposições Gerais**

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

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

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

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

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

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade

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

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

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

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

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

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

CAPÍTULO II – Dos Princípios

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

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

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

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

CAPÍTULO III – Das Diretrizes

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV – Dos Objetivos

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

CAPÍTULO V – Dos Instrumentos

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VI – Dos Aspectos Institucionais

Art. 9º Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades,

tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13. Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

§ 2º Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII – Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção I – Da Saúde

Art. 16. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da

gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1º Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2º A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3º As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18. Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20. É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21. O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único. O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22. Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23. Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangência adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

Seção II – Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III – Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV – Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

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

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

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

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

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

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

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

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

Seção V – Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer

Art. 46. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;

II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:

a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e

b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;

III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;

IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;

V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;

VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;

VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e

VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

Art. 47. Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o

livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar-lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

Art. 48. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de lazer, devem concorrer técnica e financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

Parágrafo único. Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

- I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;
- II - promoção de competições desportivas internacionais, nacionais, estaduais e locais;
- III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e
- IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

CAPÍTULO VIII – Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;
- II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e
- III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO IX – Da Acessibilidade na Administração Pública Federal. .

CAPÍTULO X – Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI – Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o **caput** deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

III - Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério dos Transportes;

VII - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII - INSS.

Art. 58. A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 59. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação,

Art. 60. Ficam revogados os Decretos nºs 93.481, de 29 de outubro de 1986, 914, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, 3.030, de 20 de abril de 1999, o § 2º do art. 141 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e o Decreto nº 3.076, de 1º de junho de 1999.

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178^o da Independência e 111^o da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias