

REINEC

REVISTA INTERNACIONAL DE ESTUDOS CIENTÍFICOS

INCLUSÃO INDESEJADA: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO

UNWANTED INCLUSION: DISABLED PEOPLE AND LABOR MARKET

José Rivamar de Andrade¹
Romário Alves dos Santos²
Romário Freire Trigueiro³

RESUMO

A elaboração deste artigo deu-se através das ideias concernentes a questão da inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Para o desenvolvimento, optou-se por um embasamento teórico acerca dos conceitos que norteiam a pessoa com deficiência, iniciando-se com uma abordagem acerca da valorização da pessoa humana no âmbito constitucional, mostrando o princípio da dignidade e seus direitos referentes ao trabalho. Em segundo plano, houve a preocupação acerca da hegemonia conceitual que se refere à pessoa com deficiência, bem como a evolução histórica da proteção jurídica para este grupo, tanto na esfera grupal como individual, mostrando como é que deve acontecer a proteção e como deve funcionar a aplicabilidade da lei neste contexto, também faz menção aos princípios da igualdade. Depois passa-se a enfatizar de forma efetiva a inclusão em forma de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mostrando a importância da participação da família neste processo, a relação existente entre o emprego e o sistema de cotas voltado para estas pessoas, onde será demonstrado que ainda enfrenta bastante resistência por parte da sociedade, dos empregadores, das empresas, bem como abre um espaço para aprofundar uma discussão acerca do Artigo 93 da Lei 8.213/91.

Palavras-chave: Pessoas portadoras de deficiência. Mercado de trabalho. Lei 8.213/91.

ABSTRACT

The work is presented here was through the ideas concerning the issue of inclusion of people with disability in the labor market. For development, it opted for a theoretical basis about the concepts that guide the person with disabilities, starting with an approach on the value of the human person within the constitutional framework, showing the principle of the dignity and rights related to work. In the background, there was a concern about the conceptual hegemony regard to people with disabilities as well as the historical evolution of legal protection for this group, both in the group sphere as individual, showing how what should happen to protection and how it should work the applicability of the law in this context, also mentions the principles of equality. Then proceeds to emphasize effectively the inclusion in the form of inclusion of people with disabilities in the labor market, showing the importance of family involvement in this process, the relationship between employment and the quota system facing these people, where it will be shown that still faces a lot of resistance from society, employers, businesses, and opens a space to deepen a discussion of Article 93 of Law 8.213 / 91.

Keywords: People with disabilities. Job market. Law 8.213 / 91

¹ Doutorado em Ciências Sociais da Religião – FATEC/BA; Mestrado em Sistemas Agroindustriais – UFCG; Especialista em Gestão de Agronegócios e Legislação Ambiental – Universidade Cândido Mendes; Bacharelado em Administração – ULBRA.

² Bacharel em Administração – UEPB.

³ Especialista em Psicologia e Gestão Organizacional - UNICORP; Bacharel em Administração – UNIP.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a intenção de tratar sobre uma temática na qual a legislação brasileira é vista como uma das mais desenvolvidas em todo o mundo, que é: o da pessoa portadora de deficiência e sua relação com o mercado de trabalho. No entanto, nesta relação ainda encontram-se inúmeras barreiras concernentes ao preconceito, em toda sua extensão da palavra, e para que haja uma efetivação da lei é necessário em primeiro lugar uma conscientização em massa a respeito da situação destas pessoas, bem como dos seus direitos e deveres diante da sociedade, seu papel na família, no âmbito jurídico, econômico, social, cultural. Isto posto, não há um enfrentamento com relação a uma carência de subsídios ou de dispositivos legais, mas sim do seu funcionamento, aplicabilidade e eficácia.

Este tema, além de muito atual, tem uma grande relevância em atenção ao descomunal desafio de conseguir para as pessoas portadoras de deficiência uma vida melhor, com maior qualidade de vida, para desfrutar a igualdade sem limitações, e, para tanto, se faz necessário e essencial lutar pelas adaptações nas atividades diárias no ambiente de trabalho, bem como que é fazer com que as pessoas portadoras de deficiência tenham vida com qualidade.

Como se pode observar, o presente estudo trata da valorização da pessoa humana no âmbito constitucional, colocando em relações proximais o princípio da dignidade da pessoa humana e da pessoa portadora de deficiência, bem como tratar diretamente do direito que estas pessoas tem no trabalho. Também, vem trazer uma consciência inovadora a respeito da pessoa com deficiência, enfocando uma nova concepção, dentro de uma evolução da proteção legal no Brasil para este grupo, bem como mostra a proteção judicial individual da pessoa portadora de deficiência. Por fim, a efetivação da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, passando a tratar sobre a importância existente na presença da família na trajetória de desenvolvimento do indivíduo, bem como aborda a relação entre o emprego e o sistema de cotas para pessoas com deficiência, baseando-se na análise e discussão do artigo 93 da Lei 8.213/91.

Em vista disso, como se pode constatar, o tema “Inclusão indesejada: pessoas com deficiência e mercado de trabalho” é uma temática demasiadamente significativo no que tange as disposições legais para preenchimento de vagas através de cotas para pessoas portadoras de deficiência, por isso é necessária sua abordagem, para que todos tenham ciência de que a legislação brasileira institui estas vagas, mesmo com a grande resistência existente por parte das empresas, que, por sua vez, colocam muitas dificuldades em por em prática.

2. VALORIZAÇÃO DA PESSOA HUMANA NO ÂMBITO CONSTITUCIONAL

2.1. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um princípio fundamental inerente ao ser humano enquanto ser social, pois presa por preceitos em acordo com o bem estar da sociedade.

Conforme Ingo Wolfgang Sarlet (2006), a dignidade da pessoa humana é dividida em três correntes no que tange seu significado, possuindo pensamento cristão, pensamento filosófico e estóico. O pensamento cristão vem da antiguidade do cristianismo, onde que o homem por ser a cópia de Deus na terra, não poderá ser transformado num mero objeto ou instrumento. Já a corrente do pensamento filosófico é que o homem será digno de acordo com seu grau de instrução e/ou sua classe social perante uma sociedade. Por fim, o pensamento estóico preza pelo fundamento de que o ser humano, enquanto ser racional se distinguiria de todo e qualquer outro ser vivo presente no meio ambiente, logo ser um ser racional teria sua dignidade, e que todos aqueles que dotavam de dignidade (*dignitas*) eram iguais entre si.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um instituto, considerado por muitos, bastante difícil de conceituar, mas de forma sucinta e direta Artur Francisco Mori Rodrigues Motta (2013), conceitua explanando, que sendo um ser humano já possui dignidade, desde sua concepção no útero materno, até o final de sua vida. Por força do princípio todo e qualquer ser humano deve ter um respeito, independente de seu status social, sua raça, sua opção sexual ou se é pessoa com deficiência, assim gerando um respeito mútuo da sociedade para com a pessoa humana, e, que não pode existir em hipótese alguma desrespeito e discriminação, tendo em vista ser contrário ao que se entende como bom para o meio social.

De igual modo o ilustríssimo Sr. Ingo Wolfgang Sarlet (2006), trouxe em sua obra uma possível conceituação – de forma subjetiva – para a dignidade da pessoa humana, é que o ser humano precisa em sua essência ter apreço da sociedade, como um ser social, existindo direitos fundamentais inerentes ao mesmo, e sendo assim, não existindo em hipótese alguma formas contrárias - desrespeito, discriminação – ao que se entende como bom para o meio social.

Como forma de engrandecer a conceituação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e explicar qual caracterização o ser humano deve ter para que se possa ter dignidade, Rosa Maria Guimarães Alves (2009, p. 33) explanou:

Consoante já destacado, a pessoa humana é considerada enquanto valor e o princípio correspondente, aqui retratado, é absoluto, devendo prevalecer, indiscutivelmente e infinitamente, sobre qualquer outro valor ou princípio.

O que caracteriza o ser humano e o faz dotado de dignidade especial, é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo.

Segundo Frederico Afonso (2014), o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está no ordenamento jurídico brasileiro, conforme previsto no art. 1º da mesma, onde se fala que a dignidade da pessoa humana é considerada um direito fundamental e que deve ser usado em todo meio jurídico do Brasil, e, que muitos o consideram um “superprincípio”.

Conforme Ingo Wolfgang Sarlet (2006), a Constituição Federal vigente no meio jurídico brasileiro, buscou nas Constituições de outros países, como da Alemanha e Itália, a dignidade de pessoa humana como direito fundamental, sendo a pioneira das Constituições brasileiras. Por tanto, é de suma importância, se ter em uma Constituição Federal, um instituto jurídico como o da dignidade da pessoa humana, pois por ser o meio legal de mais alta corte na justiça, toda legislação infraconstitucional deve segui-la.

Conforme, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco (2012), o direito constitucional está num grau avançado, por força do princípio da dignidade da pessoa humana, sendo que a constituição é o meio legal apropriado para previsão de direito fundamental, onde que todo e qualquer meio legal deve-se espelhar nesta.

Como é sabido o princípio da dignidade da pessoa humana deve sempre ser analisado para formação e aplicação de leis, onde que não ocorra a figura de institutos considerados opostos ao mesmo, e, assim o ferindo.

Assim como o Princípio da dignidade da pessoa humana o direito ao trabalho é fundamento para a Constituição Federal vigente no ordenamento jurídico brasileiro, conforme é previsto no art. 1º, IV:

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

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Então a dignidade da pessoa humana está ligada com o direito ao trabalho, como consta na Carta Magna, sendo o direito ao trabalho uma das formas de abolir a discriminação social perante a toda e aquela classe que se é denominada minoritária.

Por seguinte, o art. 227 da Constituição Federal de 1988, prevê que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação,

exploração, violência, crueldade e opressão (g. n.).

O art. supracitado deixa mais claro que, o Constituinte preza pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Tal art. é essencial para este trabalho, pois o mesmo faz ligação entre a dignidade para com o trabalho, e reforça que a discriminação é algo bastante ruim para a sociedade.

Segundo, Terezinha de Oliveira Domingos e Jackson Passos Santos (2012), as pessoas com deficiência ganharam espaço no mercado de trabalho, pós-lei de cotas e demonstraram que tem um grande poder, no que tange, capacidade laborativa e com isso exercendo o pleno poder do princípio da dignidade da pessoa humana, abolindo o desrespeito que assim era vigente no campo social.

Logo a classe minoritária em comento nesse trabalho – pessoa com deficiência – tem em seu histórico um vasto campo de preconceito e discriminação, ferindo assim o que preza a dignidade da pessoa humana, e conseqüentemente o direito ao trabalho, mas deve-se pensar que pessoas com deficiência em nada se distingue das demais pessoas e sim necessitam de mais espaço no meio social no qual vivemos.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi promulgada no Brasil, por meio do Decreto nº 6.949 de 2009, prevê vários institutos que são correlacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana, com relação à pessoa com deficiência, e que conforme preza Jackson Passos Santos e Terezinha de Oliveira Domingos (2012):

A proteção às pessoas com deficiência, em especial aquelas garantias advindas da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, são exemplos inequívocos do respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, isso porque garantem à estas pessoas discriminadas pela sociedade, a oportunidade de inclusão social, a oportunidade de demonstrar que apesar das dificuldades motoras, físicas ou psíquicas, há a possibilidade de execução de trabalhos dos mais diversos.

Sendo assim, a pessoa com deficiência, mesmo sendo discriminada por parte da sociedade na qual os seres humanos vivem, possuem parâmetros legais para sua devida proteção, e conseqüentemente, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana deverá ser usado para a promulgação de tais parâmetros.

Desta forma o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana tem relação direta para com o Direito ao trabalho, de todos os seres humanos e em especial as pessoas com deficiência.

2.2. DIREITO AO TRABALHO

O Direito ao Trabalho é um instituto totalmente ligado ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois é entendido que para uma pessoa ter dignidade ela tenha, também, um trabalho decente, moral e honesto, preceitos que são vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana. De modo que Maria Hemília Fonseca (2006, p. 127) explicou:

Nesta medida, a exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo da sobrevivência física, vincula-se à idéia de dignidade humana e, conseqüentemente, à valoração do trabalho como forma de realização pessoal. (g.n)

Como forma de enaltecer o direito ao trabalho sendo um direito fundamental de se viver Leonardo Vieira Wandelli (2009, p. 319) explica em sua dissertação:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho, leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre o tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. É a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas.

Com advento da Constituição Federal de 1988, “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros [...] a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...]” (BRASIL, 1988).

Logo posteriormente no 7º art. a Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto a proteção à pessoa com deficiência com relação ao seu ingresso no mercado de trabalho, onde que não poderá haver discriminação salarial e deverá haver critérios igualitários para seu devido ingresso neste meio.

Na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, de âmbito do direito público, a Constituição Federal fez alusão ao deficiente no art. 37, VIII, conforme previsto:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as peçoas

portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (grifo nosso).

Logo vemos que os Constituintes deram prioridade à pessoa com deficiência, dando maior aparato legal para que os mesmos conquistem direitos inerentes à pessoa humana, na tentativa de abolir a discriminação que há perante tais pessoas.

Por sua vez a Lei nº 8.112 de 1990 também faz alusão à reserva de um valor mínimo percentual para ingresso em concurso público, sendo no valor de 20% para o número de vagas previsto em edital.

Após a Constituição Federal foi sancionada a Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que em seu art. 93 ficou previsto que nas empresas que contenham 200 ou mais empregados, será reservado um percentual de 2%, para empresas que tenham de 201 a 500 empregados em seu quadro de profissionais, será reservado um percentual de 3%, aquelas empresas que tenham de 501 a 1.000 empregados terá que reservar o percentual de 4% e por fim as empresas que tiverem mais de 1.001 empregados contidos no quadro de funcionários, deverá ser reservado um percentual de 5%, e que em todos os casos previstos anteriormente os percentuais reservados são para pessoas com deficiência.

Por seguinte foi aberto um leque de leis e normas que regulam direitos inerentes à pessoa com deficiência, e, que de igual modo ao art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991 o Decreto nº 3.298 de 1999 prevê o mesmo texto, se não vejamos:

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.

Conforme ilustra Maria Ivone Fortunato Laraia (2009, p. 143) “O Brasil optou pela adoção de um sistema de cotas ou reserva legal para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, pois conforme visto anteriormente, temos uma vasta legislação de proteção a pessoa com deficiência, e, também de inclusão a vários preceitos intitulados sociais, principalmente ao mercado de trabalho, tema central deste trabalho.

De igual modo pensou a Maria Hemília Fonseca (2006, p. 266), em sua dissertação:

Verifica-se, portanto, que a legislação brasileira protege o direito ao trabalho desta

coletividade, vinculando tanto o setor público como o privado às admissões obrigatórias dos portadores de deficiência através de cotas.

Não se bastando a tanto – por óbvio – o meio jurídico brasileiro prevê que será punido aquele que, se recusar sem justa causa admitir alguma pessoa com deficiência em sua empresa com pena de reclusão, sendo mais uma tentativa de proteger direitos inerentes à pessoa humana, para com a pessoa com deficiência.

A legislação na qual se pode observar tal punição é a Lei nº 7.853 de 1989, em seu art. 8º:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

Que também traz em seu texto legal proteções à pessoa com deficiência, se não vejamos:

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

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; (grifo nosso).

Longo é visto que o direito ao trabalho no âmbito legal brasileiro tem inúmeros dispositivos legais que protegem o direito ao trabalho, não somente da pessoa com deficiência, como também de todo e

qualquer ser humano enquanto possuidores de dignidade dotam de determinada proteção.

Tendo em vista que todo esse aparato legal e todos os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência para uma qualidade de vida melhor, se deu por um processo lento e no Brasil que antes só recebia políticas públicas de outros países, passou a elaborar, massivamente, políticas de proteção e de inclusão a pessoa com deficiência, conforme expõe Luciana Gonçalves de Souza (2000, p. 60):

O Brasil possui um imenso aparato jurídico composto por leis, decretos e normativos que garantem a todas as pessoas com deficiência qualidade de vida nas mais diversas áreas, entretanto esses direitos foram conquistados lentamente, por meio de mobilizações da sociedade civil e com o apoio de organismos internacionais.

Vale salientar que o direito ao trabalho só diz respeito ao trabalho em si, o meio ambiente do trabalho tem total ligação para um bom trabalho, onde que locais de trabalho não apropriado, faz alusão a desrespeito, que visto anteriormente, segue a linha contrária ao que diz respeito dignidade da pessoa humana, como faz alusão em sua dissertação, a Cláudia Angnes (2000, p. 75):

O meio ambiente ao trabalho digno e saudável, inserido no meio ambiente como um todo, também apresenta natureza de direito humano fundamental, tendo como essência a garantia da dignidade da humana, por isso encontra-se previsto na Constituição, conforme o Art. 200, inciso VIII. Da mesma forma, o art. 7º, incisos XXII e XXIII, do citado dispositivo legal, prevê os seguintes direitos: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei.

Como forma de possível problema de meio ambiente para a pessoa com deficiência é a acessibilidade, pois encontramos locais como empresas, autarquias, meio urbano, por exemplo, sem a devida acessibilidade que as pessoas com deficiência necessitam, porém a Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 227, 2º, que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de

toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Então deste modo, devemos ter a concepção que, uma classe minoritária – que é a pessoa com deficiência – necessita de preceitos para se ter em sua vida o mínimo existencial do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e correlacionado a isto o Direito ao Trabalho, como forma de abolir a discriminação, preconceito e desigualdade social existente em nossa sociedade.

Devem ser criadas mais e mais leis – apesar de se ter no ordenamento jurídico brasileiro vários dispositivos – para proteção de não só a pessoa com deficiência e sim toda e àquela classe, que de forma errônea, nomeiam minoritária, e, também haver a fiscalização perante o Estado e a Sociedade para abolir definitivamente institutos que se consideram contrários ao instituto da Dignidade Humana.

3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Neste tópico discutir-se-á a respeito da, iniciando com conceitos e denominações, tendo como um princípio situacional da pessoa enquanto ser humano, como vive, onde se insere dentro da sociedade, diante de sua presença como é que os outros participantes da sociedade se portam, assim como voltar um ponto de vista para o processo evolutivo da proteção direcionada para a pessoa com deficiência no Brasil.

3.1. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito que se dá sobre a pessoa com deficiência teve recentemente transformações significativas.

Em conformidade com a Convenção que foi patrocinada pela ONU – Organização das Nações Unidas – chamada de Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, com aprovação através do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, art. 5º, §3º da Constituição Federal, o conceito de pessoa com deficiência teve uma reformulação, de forma constitucional e, dessa forma, revogando todo um contexto que está abaixo da constituição que lhe é contrária.

De acordo com a referida Convenção, no que se refere à conceitualização, está disposto o seguinte:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva

participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

Ainda no princípio do seu contexto, a Convenção mostra a impossibilidade do tratamento entre as pessoas com deficiência, de forma invariável, reconhecendo, assim, a realidade dos inúmeros moldes de deficiência, quando dispõe sobre o reconhecimento da diversidade existente nas pessoas com deficiência.

O artigo 1º da Convenção coloca a seguinte fala sobre a definição de pessoa com deficiência, já que tem como principal propósito a promoção da proteção, bem como possibilitar as garantias necessárias para que os direitos humanos sejam funcionais, e que o respeito pela dignidade destas pessoas seja reconhecido e restaurado:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pode-se notar que a Convenção não pretende mostrar uma concepção conceitual exclusivamente do âmbito médico, como se fazia até o momento, mas vem adotar um conceito que privilegia também o âmbito social.

O âmago da delimitação e estabelecimento de uma definição é influência exercida diretamente pelos impedimentos que os indivíduos, ditos normais, possuem em relação às barreiras sociais, resultando a oclusão de uma participação efetiva dentro da sociedade, em situação de igualdade mediante os demais indivíduos. Não se vê mais a deficiência como algo específico à pessoa, assim como pregam os conceitos médicos; de fato a verdadeira deficiência está diretamente na própria sociedade, e não no indivíduo, na pessoa humana. As coibições físicas, mentais, intelectuais e sensoriais agora são declaradas como natureza das pessoas, pertinente à multidiversidade do ser humano; o que provoca a deficiência é a relação existente no que concerne àqueles indivíduos possuidores de barreiras sociais que eles mesmos criam, isto é, com tudo aquilo que se refere à cultura, aos fatores econômicos, a situação tecnológica, até aos aspectos arquitetônicos, dentre outros.

Conforme observação de Fonseca (2012, p.24):

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação da vida política, aqui considerada no sentido mais amplo.

Isto posto, é conciso afirmar que se a restrição que tenha o indivíduo, não lhe advém nenhum obstáculo para que aconteça a integração social, seja em que âmbito for: no trabalho, dentro de casa, nas suas atividades rotineiras, na faculdade, numa festa, em reuniões de amigos ou família.

Não se pode mais aplicar a definição de pessoa com deficiência disposta no art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, redacionado pelo Decreto nº 5.296/2004, que define e regulamenta todas as questões pertinentes aos direitos, à Política Nacional que visa a Integração das pessoas que possuem algum tipo de deficiência, única e exclusivamente com parâmetros médicos, por se fazer instrumento conflitante com as concepções definidas e apresentadas pela referida Convenção, equivalente à emenda constitucional, sendo assim, hierarquicamente superior.

Esse o entendimento de Araújo (2012, p.56):

A Convenção, portanto, trata a questão da deficiência de maneira diferente. Inova, avança e torna revogada a legislação brasileira anterior. Inegável que o decreto regulamentar era mais fácil de ser aplicado. Trazia índices, referências mais precisas. No entanto, não se pode deixar de louvar a Convenção e seu novo conceito, porque exigirá melhor critério e mais discussão do que o anterior.

A Lei nº 12.435/2011, que altera a Lei nº 8.742/1993, que assenta a respeito da organização da Assistência Social, já partilha do atual vocabulário, que se refere aos indivíduos qualificados como “pessoas com deficiência”, em conformidade com a alteração da lei, no art. 20, §2º, I, da Convenção da ONU em concordância com a estrutura do complexo constitucional brasileiro.

A referida Lei, nº 12.435/2011, incorpora na Lei nº 8.742/1993 a noção do “impedimento de longo prazo”, integrando, assim, a definição dos indivíduos acima mencionados, sendo estabelecida pela Convenção da ONU, art. 20, §2º, II: “II - impedimentos de longo prazo: aqueles que incapacitam a pessoa com deficiência para a vida independente e para o trabalho pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos”.

Bem como o Decreto nº 7.612/2011, instituindo o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, já traz concepção de pessoa com deficiência de acordo com a Convenção da ONU em seu Artigo 2º, que diz:

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

Percebe-se, assim, que o todos os âmbitos da legislação brasileira, através de seus representantes, já se adota o atual conceito de pessoa com deficiência registrado na Convenção da ONU, o qual possui a desenvoltura de emenda constitucional, conforme o disposto no §3º do art. 5º da Constituição Federal.

3.1.1 ENFOQUE AO NOVO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Em detrimento e apreciação aos preceitos e leis da universalidade bem como da solidariedade, o Estado se faz responsável por oferecer as mínimas condições de inserção social efetiva para que as pessoas com deficiência possam ter uma vida normal, com direito de andar, trabalhar, estudar, praticar esportes, para que tenham uma vida independente e digna, desta forma, oportunizando-lhes o momento para que sua própria personalidade seja totalmente desenvolvida.

Não se deve ter como verdadeira a ideologia de que a pessoa com deficiência é sinônimo de incapacidade para o exercício do trabalho, seja ele qual for, esta não é uma concepção verdadeira, tanto que o artigo 93 da lei 8.213/91 determina que as empresas com cem ou mais empregados preencham de 2 a 5% de suas vagas com estas pessoas, bem como os beneficiários reabilitados.

Em sentido modernizador, é bom observar que as pessoas com deficiência vêm cada vez mais conquistando maior espaço na sociedade, isso se deve através da diminuição de barreiras sociais, tendo como exemplos, o velejador Lars Grael, os atletas das paraolimpíadas como, Daniel Dias da Natação, Terezinha Guilhermina que é velocista, Daniele Bernardes no Judô, dentre outros.

Todavia, como atraso social, a redação da LOAS (Lei 8.742, de 07 de dezembro de 1993) mostra o seguinte conceito a despeito da pessoa com deficiência como incapaz em seu Artigo 20 § 2º: “Para efeitos de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para o trabalho e para a vida independente”.

Coerentemente, Michelle Dias Bublitz defende a ideia de que há diferenças entre deficiência e incapacidade e, portanto, não deve haver confusão entre ambos pensamentos (BUBLITZ, 2012). Fávero *apud* Santos (2012, p.115) também critica o antigo conceito legal:

Fez muito mal, pois definiu pessoa com deficiência, para efeito deste benefício, como aquela *incapacitada para a vida independente e para o trabalho* (art. 20, §2º). Tal definição choca-se, frontalmente, com todo o movimento mundial pela inclusão da pessoa com deficiência. Num momento em que se procura ressaltar os potenciais e as capacidades da pessoa com deficiência, por esta lei, ela deve demonstrar exatamente o contrário. (...) Muitos pais acabam impedindo seus filhos com deficiência de estudar e de se qualificar,

justamente para não perderem o direito a esse salário mínimo.

Fonseca (2008, p.270) argui que “a concessão do benefício em tela deveria ser acompanhada de envolvimento do beneficiário com as demais obrigações estatais inerentes à escola, à saúde, ao trabalho”.

Marisa Ferreira dos Santos (2012, p.101), considera o fato de que se deve assegurar as condições mínimas e necessárias para a efetividade da inclusão social:

(...) impossibilidade de se optar por apenas uma das duas condutas. Apenas “dar o peixe” leva a uma conduta caritativa que em nada contribui para a inclusão social da pessoa humana. Por outro lado, ninguém aprende nada de “estômago vazio”.

Sendo assim, a Convenção em apreço trouxe conceito mais adequado ao mundo moderno, em seu artigo 1º:

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

Houve uma retificação do conceito citado através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com algum tipo de Deficiência, sendo estes direitos constitucionalizados pelo Brasil, ao ser aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186/2008, em conformidade com o previsto no artigo 5º, § 3º visto na Constituição Federal, de acordo com o Decreto nº 6.949/09.

Por este motivo, a ADPF (Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) nº182 foi ajuizada pela Procuradoria Geral da República diante o Supremo Tribunal Federal afim de do reconhecimento da não receptividade pela Constituição da antiga concepção e conceito de deficiência do art. 20, §2º, da Lei 8.742/93.

Ocorrendo assim, para o fim de se libertar do conceito de pessoa com deficiência do de pessoa incapaz de trabalhar, em conformidade com o ordenamento jurídico, onde a recente Lei 12.435, de 06 de julho de 2011, persistiu em equivaler deficiência à incapacidade, como mostra seguinte artigo:

Art. 20. (...)

(...)

§ 2º Para efeitos de concessão deste benefício, considera-se:

(...)

II – impedimentos de longo prazo: aqueles que incapacitam a pessoa com deficiência para a vida independente e para o trabalho pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.

Logo após, porém, o referido dispositivo teve como revogado pela Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011.

Esta ação oscilante da alteração legislativa vem comprovar a grande dificuldade encontrada pelo legislador, representante legal da sociedade, ao se ver em meio à necessidade de incorporar o novo conceito de “pessoas com deficiência” na contemporaneidade..

Na atualidade, deficiência não se faz mais sinônimo de incapacidade. Em conformidade com a Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011, em seu Artigo 20 § 2º:

Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pode-se ver que, somente no ano de 2011, e com inúmeras dificuldades, a legislação ordinária decidiu entrar em concordância à Convenção em apreço, relativo à ratificação aprovada desde 2008 e pelo Brasil promulgada, com situação de Emenda Constitucional, desde 2009.

Conforme observa Fonseca (2008, p.263):

O próprio conceito de pessoa com deficiência incorporado pela Convenção, a partir da participação direta de pessoas com deficiência levadas por Organizações Não Governamentais de todo o mundo, carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes.

Consoante ao novo conceito, além da deficiência na ótica definida com características médicas, que nada mais é do que o impedimento de naturezas sensorial, intelectual, mental e física, estando, portanto, na própria pessoa, existe a deficiência da sociedade, e que apresentam barreiras que são impossibilidades da participação de forma igualitária aos demais indivíduos sociais.

3.2. EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO NO BRASIL

A regra imparcial da igualdade diante a lei não se efetiva em norma de proteção, apenas na instituição de princípios democráticos, se estende para todos os indivíduos em todas as esferas, colocando o grupo das pessoas portadoras de deficiência, em

situação de inclusão social. Nada obstante, o que se pretende mostrar é que a culminante existência de regras é que trazem discriminação, protegem, privilegiam e beneficiam a equiparação de certas situações ou grupos, tais como as gestantes, os negros, os indígenas, os trabalhadores, e as pessoas com deficiência.

BASTOS (2002, p.35) aponta a existência da proteção:

É o princípio da igualdade um dos mais difíceis tratamentos jurídicos. Isto em razão do entrelaçamento existente no seu bojo de ingredientes de direito e elementos metajurídicos. A igualdade substancial postula o tratamento uniforme de todos os homens. Não se trata, como se vê, de um tratamento igual perante o direito, mas de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida.

É importante visualizar esta igualdade, pois ela tem como foco direto a proteção, permitindo ao legislador a preservação dos seus valores, bem como os valores pertinentes na Constituição.

Em detrimento a isto, Araújo (2012, p. 65) diz que:

A igualdade material vai vincular o intérprete e o legislador infraconstitucional na preservação dos valores contidos nas normas específicas de proteção constitucional. Assim, o legislador infraconstitucional da igualdade material, tratando sempre diferentemente, de forma privilegiada, dentro dos limites constitucionais, o grupo ou o valor protegido. O intérprete, por seu lado, não pode perder de vista a proteção de tais bens, sempre cuidando de aplicar o direito em conformidade com a proteção constitucional adotada.

De acordo com Santos (2012, p.56):

A questão da proteção jurisdicional das pessoas com deficiência deve ser enfocada sob dois ângulos. O primeiro deles, consistente na defesa dos direitos individuais, assim entendidos aqueles que têm reflexos diretamente no indivíduo, com prejuízo concreto e direto para a pessoa prejudicada. O outro, decorrente do interesse coletivo ou difuso, onde a comprovação do dano é menos incisiva, sendo necessário demonstrar que o interesse afeta a toda uma categoria uniforme de interesses. A matéria será tratada no capítulo reservado ao assunto.

3.2.1 A PROTEÇÃO JUDICIAL INDIVIDUAL

Para o debate que se refere ao acesso de forma individual que a pessoa com deficiência precisa ter ao Poder Judiciário, é necessário de que o mesmo deve insistir em demonstrar seu interesse particular. No pleito do indivíduo com deficiência, deve haver interesse direto no pedido. Não se pode falar de ataque à lei em tese.

A proteção individual inclui todas e quaisquer medidas cautelares e processuais colocadas à dependência de qualquer que seja o cidadão, medidas como, as defesas na execução, as ações ordinárias, o mandado de segurança etc. Sempre que ocorrer uma infração a qualquer um dos direitos individuais da pessoa com deficiência, socorrer-se-á através do Poder Judiciário, aferindo ações de defesa relacionadas aos direitos a serem ameaçados ou afetados.

Assim, apenas para citar um exemplo, na hipótese de criação de concurso público, onde o se edital venha lesar ou tentar impedir direito à inclusão social da pessoa com deficiência, tido como uma norma discriminatória de total importância, relativas às pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, por si só, através de advogado constituído, apreciará a medida competente a qual, poderá ser através de um mandado de segurança, bem como de uma ação declaratória, com precedência a medida cautelar, caso existentes as suas hipóteses.

Visualize-se um imposto discriminatório que venha a ser cobrado às pessoas com deficiência. A objeção e refutação desta carga tributária poderá acontecer e transcorrer através de mandado de segurança preventivo ou de embargos à execução. Pode-se utilizar de toda e qualquer medida existente no Código de Processo Civil e nas leis processuais esparsas.

Salienta-se, novamente, que interesse deve ser concreto mediante o direito que deve ser individual, sendo o autor da ação titular.

Os exemplos citados consideram a respeito de ato ou norma que vem de contrário aos direitos garantidos pela Constituição Federal. A proteção e preservação dos interesses das pessoas com deficiência, bem como pode-se suceder contrariamente à omissão constitucional, quando ocorrer o impedimento e o exercício de um direito assegurado pela Lei Maior, através do Poder Legislativo ou de autoridade administrativa.

O texto de 1988 importou-se em assegurar o ataque do indivíduo em contrapartida da omissão do legislador ordinário ou em oposição à estagnação do administrador. Trata-se do mandado de injunção, ferramenta que garante o direito individual, ou seja, aquele que é exercido pela via particular.

4. INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 A RELEVÂNCIA DA FAMÍLIA NO PROCESSO DE INCLUSÃO TRABALHISTA

A Sociologia, ao estudar os diversos grupos que compõem a sociedade, já determina que a unidade mais básica e fundamental de todo e qualquer

indivíduo ou grupo é a denominada família, que se faz parte determinante durante o processo de descoberta do ser individual, ou seja, ela oferece condições para que a pessoa possa desenvolver a sua personalidade e caráter.

Ao se tratar da pessoa com deficiência, a família legitima suas qualidades mais distintas, dentre elas a integridade, a dignidade, a verdade, o carinho, as necessidades, bem como os direitos partindo do pressuposto de que qualquer ser humano tem limitações, seja em que âmbito for, e passam a combater e defender sua causa para conquistar uma melhor qualidade de vida, e um dos casos e meios destas lutar é através do seu ingresso no mercado de trabalho, por isso buscam capacitar-se para tal.

Os participantes deste processo de inserção, os quais a pessoa com deficiência em conjunto com sua família, que é justamente na infância que devem ter consciência de que todas as bases referentes à educação, ao desenvolvimento cognitivo, formação acadêmica, habilitação para o trabalho, limites de locomoção e pensamento, dentre outros, são iniciados ainda na infância. Nesse contexto, vale salientar o pensamento de Telford (1978 p. 55) quando diz que “todas as atividades que visam o desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta ou indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente.”

Assim, a pessoa portadora de deficiência é bem mais e melhor preparada quanto há uma participação ativa da família em todas as fases de sua vida, isto vai se refletir diretamente na relação que se vai criar entre a pessoa com deficiência e a sociedade, com o meio ambiente em que vive, bem como o preparará para enfrentar os obstáculos pertinentes à sua inserção no mercado de trabalho.

Sabe-se que existem famílias que acabam não aceitando a situação e discriminam a própria parentela. Isto significa dizer que as limitações daquela pessoa passaram a se multiplicar, pois não encontrarão um ponto de apoio dentro do lar, nem nas pessoas que lhe rodeiam.

Concernente a isto, Papinelli (1997 p. 61), afirma que cabe a família:

- Destacar para a pessoa portadora de deficiência e para o seu círculo de convivência o que ela pode fazer;
- Ver a pessoa íntegra, e digna com qualidades e defeitos como toda pessoa, com características próprias, um indivíduo que merece respeito como qualquer outra pessoa;
- Valorizar as suas realizações, pelo que elas representam para essa pessoa em particular, sem compará-las a outras pessoas deficientes ou não;
- Ser capaz de perceber que muitas limitações são contornáveis, não exigindo muitas vezes recurso especial, apenas boa vontade e criatividade por parte da pessoa portadora de deficiência;
- As pessoas da família podem mostrar, falando claramente ou demonstrar através de

atitudes, gestos e ações que acreditam sinceramente que sua deficiência não diminui, que acreditam no seu desenvolvimento e que a amam pelo que ela é, em primeiro lugar, e também pelo que ela faz.

Assim, pode-se perceber a incomparável importância da presença e da participação da família, no que concerne a vida do indivíduo portador de deficiência. Mostrando que o seu valor é o mesmo das pessoas tidas como normais, e que são sim capazes de desenvolver tão bem os papéis que lhe forem propostos em ambiente de trabalho.

Esta perspectiva já se apresenta como uma solução para os diversos obstáculos que as pessoas portadoras de deficiência irão encontrar e terão que enfrentar, para isso a família se faz um pilar de força e de incentivo para suprir as necessidades de aceitação e de certeza do seu valor e da sua capacidade.

4.2. A RELAÇÃO EMPREGO E SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O sistema de inclusão no Brasil é regido pelo fator social, econômico, cultural, bem como pela individualidade de cada ser pensante e partícipe da sociedade. No entanto, tem-se uma favorável com relação à situação das pessoas portadoras de deficiência no Brasil, pois o sistema de cotas foi adotado pela Constituição Brasileira como meio de incentivo à inclusão dos indivíduos citados dentro do mercado de trabalho formal

A Constituição Brasileira foi muito sábia ao redigir o artigo 37, inciso VIII, onde prevê a reserva de vagas para as pessoas que tenham algum tipo de deficiência. Estas vagas voltadas para a Administração Pública, bem como tratou-se de estender este favor para as empresas privadas. Assim, o art. 93 da Lei 8.213/91 dispõe sobre o referido sistema de cotas e determina, *in verbis*:

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

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

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes

habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Nota-se que a Lei 8.213/91 verbaliza a vontade estatal com relação ao tratamento de forma diferenciada desta classe de trabalhadores, fazendo com que os empregadores que tenham o número acima de 100 empregados passem a contratar um percentual mínimo de trabalhadores que se enquadrem aos portadores de deficiência. Vale salientar que este tipo de iniciativa não fere o princípio da igualdade.

É importante ressaltar que no tocante ao Decreto 3.298/99 repetiu o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, todavia, o referido decreto adicionou algumas disposições que se referem aos conceitos da habilitação para pessoas portadoras de deficiência para o mercado de trabalho, bem como a implementação da fiscalização para o cumprimento da lei, através da observação do Ministério do Trabalho e Emprego, controlando desta forma as empresas, notificando e reunindo dados para se estabelecerem dados estatísticos concernentes ao número de pessoas portadoras de deficiência que se encontram empregadas

4.1.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91

Concomitante aos direitos e benefícios previdenciários originados através do sistema de cotas direcionado para os empregados de empresas privadas, os quais portam algum tipo de deficiência, está disposto na lei 8.213/91, especialmente o art.93 que trata justamente das referidas cotas.

Em se tratando desta política de inserção, tem-se que entender o seguinte, existem os beneficiários com deficiência habilitados e os beneficiários com deficiência reabilitados. Neste âmbito, quando se usa a expressão genérica “pessoas portadoras de deficiência” está-se incluindo na lei os indivíduos portadores de deficiência mental, evidentemente que, percentuais das cotas impostos na lei devem ser preenchidos por aqueles que possuem qualquer tipo de deficiência, desde que se enquadre na esfera de habilitados para o trabalho e também reabilitados, sendo que este último torna-se contratação de cunho opcional pela empresa.

Com relação ao público que se pretende incluir no mercado de trabalho, o Decreto 3.298/99 no seu artigo 4º, apresenta uma gama de categorias, *in verbis*:

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

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou

ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou 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 60º; 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.

Ainda em conformidade com o Decreto 3.298/99, são considerados habilitados os indivíduos que portam algum tipo de deficiência mas que tenham concluído o nível básico da educação profissional, bem como cursos técnicos ou tecnológicos e/ou, consequentemente a educação superior, tendo expedição de certificado ou diploma através de instituição pública ou privada, totalmente legalizada, credenciada e reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) ou órgão equivalente, bem como poderá apresentar certificação do curso de habilitação ou reabilitação ofertado pelo INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.

É notório e pertinente considerar que trabalhadores habilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas divergem dos indivíduos segurados da Previdência Social, em estado de afastamento por doença ou por invalidez.

Percebe-se, portanto, que a determinação expedida pela legislação vigente referente a toda e

qualquer empresa que tenha em seu quadro de empregados mais de cem registros, deve também contratar funcionários portadores de deficiência.

Assim, qualquer pessoa portadora de deficiência terá oportunidade de contratação por empresas privadas, quando da demonstração da capacidade para realmente e efetivamente assumir as atividades e rotinas pertinentes à vaga ofertada. O atestado de aptidão pode ser dado pelo próprio empregador, não se tornando primordial o processo de habilitação ou reabilitação.

O §1º do presente artigo em discussão, entende-se, quando da sua leitura, que não há estabilidade no emprego para a pessoa portadora de deficiência, já que a rescisão pode ser feita pelo empregador a qualquer momento. Entretanto, o empregador deverá preencher a vaga contratando outro profissional que porte alguma deficiência, pois a vaga é configurada através de cotas para estas pessoas.

Nesse contexto, Martins (2006, p.410) expõe:

Trata-se de hipótese de garantia de emprego em que não há prazo certo. A dispensa do trabalhador reabilitado ou dos deficientes só poderá ser feita se a empresa tiver o número mínimo estabelecido pelo art. 93 da Lei nº 8.213. Enquanto a empresa não atinge o número mínimo previsto em lei, haverá garantia de emprego para as referidas pessoas. Admitindo a empresa deficientes ou reabilitados em percentual superior ao previsto no art. 93 da Lei nº 8.213, poderá a empresa demitir outras pessoas em iguais condições até atingir o referido limite. Poderá, porém, a empresa dispensar os reabilitados ou deficientes por justa causa.

Está disposto no Decreto 3.298/99 sobre a recorrência da pessoa portadora de deficiência habilitada quando da intermediação de órgãos que integrem o sistema público de emprego para fins de inclusão laboral. A referida intermediação tem acontecido através das Secretarias estaduais de Emprego e Agências de Trabalhador do Sistema Público, que preservam dados cadastrais de pessoas portadoras de deficiência mas que estão aptas para o trabalho.

Outrossim, o art. 93 em seu § 2º, da lei 8.213, dispõe sobre a reprodução de dados estatísticos concernentes ao número total de empregados, bem como vagas preenchidas pelos segurados habilitados e reabilitados, isto se dará sob responsabilidade do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, bem como a metodologia de avaliação, fiscalização, controle das empresas, controle das vagas.

Há, ainda, uma orientação expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria 772, de 26 de agosto de 1999, em relação à inspeção feita pelos agentes no trabalho, referentes às soluções voltadas para os problemas encontrados em determinadas situações que envolvem as pessoas com

deficiência, como se vê:

Artigo 1º - O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizara relação de emprego com o tomador de serviços, se atendidos os seguintes requisitos:

I - realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II - a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho;

III - o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

IV - igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

§ 1º O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

§ 2º O período de treinamento visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizara vínculo empregatício com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.

Ainda com relação ao assunto abordado anteriormente, e em conformidade com o artigo 1º da Instrução Normativa 20, de 26 de janeiro de 2001, diz o seguinte: “O Auditor Fiscal do Trabalho - AFT observara a relação de trabalho da pessoa portadora de deficiência, de modo a identificar a existência de vínculo empregatício”.

O não cumprimento da lei levará a empresa a preencher um Termo de Compromisso, o qual contém cronograma para que esta vaga seja preenchida, bem como os requisitos para que o ambiente de trabalho seja propício ao trabalhador. A realização do Termo mencionado será acompanhada por meio do auditor fiscal do trabalho. Já, quando do descumprimento, o auditor fiscal convocará a empresa para prestar esclarecimentos, sendo possível o entendimento da situação, e, logo em seguida, deve emitir relatório ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

O Auditor Fiscal tem encaminhado relatório para o Ministério Público do Trabalho, o qual dá início a um processo investigativo, no qual a empresa investigada tem ciência de um termo de ajustamento de conduta e é convidada assiná-lo, dando um prazo que

se mostre razoável para que a empresa possa cumprir a legislação, na suposição do descumprimento deste prazo a empresa fica submetida ao pagamento de multa que é direcionada ao Fundo de Amparo do Trabalhador, em conformidade com os termos dispostos na Lei 7.853/89, que projeta todos os assuntos referentes ao apoio e integração social das pessoas com deficiência.

Ainda, na eventualidade de haver o descumprimento ao não firmamento do termo de ajuste de conduta, descumprindo todos os dispostos pela legislação, haverá a proposição de uma ação civil pública, partindo do Ministério Público do Trabalho, em conformidade com os termos do artigo 2º da Lei 7.853/89. Esta ação objetiva a efetiva contratação de pessoas com deficiência, obrigando a empresa a fazer, sob a imposição de que diariamente será incidida multa com valores elevados, a fim de incitar o desestímulo do empregador quanto do descumprimento do que foi proposto pelo Poder Público.

Pode-se perceber a grande importância o desempenho do Ministério Público do Trabalho juntamente com as autoridades trabalhistas, na ação de fiscalização do funcionamento e do cumprimento da lei que se refere ao sistema de cotas.

De acordo com art. 133 da Lei 8.213/91, o empregador ficará sujeito à imposição de multa em caso de descumprimento do art. 93 da lei citada. Esta se dá através da disposição da Portaria 1.199/03 que concerne formas de conduta para que seja imposta a multa administrativa e que ela seja variável em conformidade com o disposto na Lei 8.213/91 no artigo 133, em virtude do descumprimento do art. 93, já discutido anteriormente, a referida Portaria também trata do valor mínimo a ser imposto como forma de multa, bem como estabelece o valor máximo que está citado no artigo 133.

5 METODOLOGIA

Como procedimento metodológico, selecionou-se para o presente trabalho a pesquisa bibliográfica, que, segundo Minayo (2007), é aquela elaborada a partir de material já publicado, constituído, principalmente, de livros, revistas, periódicos e artigos on-line, disponibilizado na Internet.

Complementando esse pensamento, Marconi e Lakatos (2007, p. 71) afirmam que esse tipo de pesquisa e tem por finalidade "colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto".

Assim, após a seleção do material bibliográfico, foi promovida uma ampla leitura, oportunidade em que foi produzido o texto final, visando atingir o objetivo pré-estabelecido para o presente trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto neste trabalho, podemos notar que apesar das inúmeras conquistas já atribuídas à classe das pessoas portadoras de deficiência, passou-se a perceber que a necessidade de valorizar a vontade de uma maioria não implicava em

desorganizar o sistema social desrespeitando direitos que favorecem uma minoria, assim, passou-se a respeitar estas minorias, bem como tudo o que lhe é pertinente às necessidades e idiossincrasias.

Não obstante, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro é bem dotado de dispositivos e instrumentos legais que competentes o suficiente para suprimir e acabar, ou mesmo diminuir, barreiras, obstáculos e impedimentos que se apresentam por imposição às pessoas portadoras de deficiência, quando se refere ao seu ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, existem grandes problemas relacionados ao acesso destes indivíduos ao mercado de trabalho, bem como o próprio preconceito seja ele dentro da própria casa, das empresas, dos empregados e empregadores, bem como a falta de respeito das empresas ao descumprirem as leis, a desconsideração dos empregadores com relação as cotas, tudo por causa de uma ótica totalmente disforme sobre as pessoas portadoras de deficiência.

Mesmo com tudo isso, percebe-se que há um grande desenvolvimento e avanço no Brasil com relação às pessoas portadoras de deficiência, pois passou a oferecer múltiplos instrumentos voltados para a questão da proteção destas pessoas em todos os âmbitos sociais, e um dos maiores exemplos desta proteção, que se torna uma valorização, é o sistema de cotas.

O mais interessante e bonito de se observar na trajetória do desenvolvimento histórico das pessoas portadoras de deficiência é que o seu espaço vem sendo conquistado aos poucos, e a maior arma que eles possuem é a capacidade de lutar e vencer todos os desafios que lhe são propostos. Exemplo disso é que eles provam que o fato de terem uma deficiência não os tornam incapazes, eles desenvolvem as mesmas atividades que as pessoas tidas como normais, e dependendo das atividades desenvolvem com mais eficiência e eficácia.

Conclui-se, assim, que a sociedade como um todo, em sua coletividade, vem ultrapassando e vencendo os impedimentos concernentes ao preconceito atuante no âmbito profissional, possibilitando a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, viabilizando, portanto, o cumprimento das leis que se referem a esta esfera, objetivando a observação destas leis para um aprimoramento eficaz, que funcione realmente, e que proteja os direitos desse grupo que a cada dia consegue conquistar um pouco mais do seu espaço, através do respeito e da capacidade. Bem como fazer com que os empregadores e suas empresas passem a ter um maior senso de apreciação pelo portador de deficiência, desenvolver sua sensibilidade em ver que este indivíduo é responsável, capaz, dedicado e também bastante produtivo.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVES, Rosa Maria Guimarães. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. **Colloquium**

Humanarum, Presidente Prudente, v. 6, n. 2, p. 28-37, jul/dez 2009.

AFONSO, Frederico. **Como se preparar para o Exame de Ordem: Direitos Humanos e Direitos Humanos Fundamentais**. 3. ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Método, 2014

ANGNES, Cláudia. **Direito fundamental ao trabalho e a sua proteção no contexto do pós-neoliberalismo**. 2010. 146. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Desenvolvimento) – Centro Universitário UNIVATES, Lajeado, 2010.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna do Brasil**. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

BASTOS, Celso Ribeiro, MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil: Promulgada em 5 de outubro de 1988, art. 5º a 17**, São Paulo: Saraiva, v. 5., 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Artigo 93.

_____. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: Junho de 2015.

_____. Decreto Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: Junho de 2015.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Artigo 93.

_____. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: Junho de 2015.

_____. Decreto Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: Junho de 2015.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Conceito de pessoa com deficiência: comentário à ADPF 182 do STF**. Revista da AJURIS. Porto Alegre. v.39. n.127. p.353-69. set. 2012.

DOMINGOS, Terezinha de Oliveira; SANTOS, Jackson Passos. **A Dignidade das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: uma Análise da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Florianópolis: FUNJAB, 2012, v. 1.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: Um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 373. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**. LTr: Revista Legislação do Trabalho. São Paulo. v. 72. n. 3. p. 263-70. Mar. 2008.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 fls. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LOAS. Lei Orgânica da Assistência Social. **LOAS Anotada**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome. Disponível em <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/cadernos/lei-organica-de-assistencia-social-loas-annotada-2009/Lei%20Organica%20de%20Assistencia%20Social%20-%20LOAS%20Anotada%202009.pdf>> /download> Acesso em 10 de Agosto de 2015.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisas: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. **A dignidade da pessoa humana e sua definição**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 119, dez 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14054>. Acesso em Junho de 2015.

PARPINELLI, Emilia Passos. **Deficiência: Família e Prevenção**. 1. ed. Londrina, 1997.

SANTOS, Marisa Ferreira dos; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito Previdenciário esquematizado**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2006.

SOUZA, Luciana Gonçalves. **Da exclusão aos direitos. Dos direitos às Garantias**: Um estudo sobre as garantias dos direitos ao trabalho das pessoas com deficiência. 2006. 147. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

TELFORD, W. Charles, SAWER, M James. **O indivíduo Excepcional**. 4. ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental**: Elementos para sua fundamentação e concretização. 2009. 431. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.