

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

ALEXSON FERNANDO GASTÃO DO NASCIMENTO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO
MESMO APÓS A LEI DE COTAS**

TERESINA

2021

ALEXSON FERNANDO GASTÃO DO NASCIMENTO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO
MESMO APÓS A LEI DE COTAS**

Artigo de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Mestre Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

N244i Nascimento, Alexson Fernando Gastão do.

Inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho mesmo após a lei de cotas. Alexson Fernando Gastão do Nascimento. – Teresina: Uninovafapi, 2021.

20. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2021.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2021.

1. Inclusão social. 2. Pessoas com deficiência. 3. Mercado de trabalho. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 361.007

Catálogo na publicação

Antonio Luis Fonseca Silva– CRB/1035

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

ALEXSON FERNANDO GASTÃO DO NASCIMENTO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO
MESMO APÓS A LEI DE COTAS**

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à
Banca Examinadora do Centro Universitário
UNINOVAFAPI, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 26/05/2021

BANCA EXAMINADORA

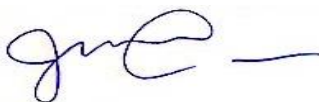


Prof.^a Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientador)

PAULO ALVES DA
SILVA
PAIVA:24095559349

Assinado digitalmente por PAULO
ALVES DA SILVA PAIVA:24095559349
DN: cn=PAULO ALVES DA SILVA
PAIVA:24095559349, c=BR, o=ICP-
Brasil, ou=RFB e-CPF A3,
email=paulo.paiva@pgfn.gov.br
Data: 2021.05.29 17:42:05 -03'00'

Prof. Dr. Paulo Alves da Silva Paiva
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus, pela oportunidade de conseguir superar todos os obstáculos e que me deu forças para continuar.

À minha mãe, Elisangela Ferreira do Nascimento, por ser a pessoa que eu mais amo e que sempre se mostrou disposta a apoiar minhas decisões.

À minha família, que sempre mostrou apoio.

Aos meus amigos, Jefferson Rodolfo, José Vicente, Rita de Cassia, Valter Lopes, Thalison Malaquias e Wadson Murilo, que convivi diariamente nos últimos anos, pelos momentos especiais e pelo companheirismo.

E a minha orientadora, Dione Cardoso de Alcântara, pelos ensinamentos, paciência e confiança, sem dúvidas você é uma grande profissional, obrigado pelo privilegio de ser seu aluno.

RESUMO

Este artigo busca mostrar como anda a inclusão social no mercado de trabalho frente às pessoas com deficiência. Desde o contexto histórico em que estão inseridas no cotidiano, até as primeiras legislações como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como o Brasil aderiu às medidas adequadas com o propósito de assegurar seus direitos e a dignidade humana. Entre as legislações que o Brasil propôs, a começar pela Constituição de 1988, conhecida como constituição cidadã, sendo essa a primeira mudança na sua legislação, uma vez que a carta magna assegurava vários direitos e garantias no seu texto. O legado que a lei nº 8.213/91, conhecida como lei de cotas, trouxe no ordenamento pátrio, inovando ao garantir o direito de pessoas com deficiência de serem incluídos no mercado de trabalho, assim como as críticas envolvendo a fiscalização da referida lei, e as explicações que refletem sobre a pouca participação desse grupo minoritário na sociedade, mostrando através dos resultados divulgados ao longo dos anos.

Palavras-Chave: Inclusão social; Pessoas com deficiência; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This article seeks to demonstrate how social inclusion in the labor market is facing people with disabilities. From the historical context in which they are inserted in everyday life, until the first legislations such as the Universal Declaration of Human Rights, how Brazil adhered to adequate measures with the purpose of ensuring their rights and human dignity. Among the legislations that Brazil proposed, starting with the 1988 Constitution, known as the citizen constitution, this being the first change in its legislation, since the Brazilian magna carta assured several rights and guarantees in its text. The legacy that law n. 8,213/91, known as the quota law, brought in the country's legal system, innovating by guaranteeing the right of people with disabilities to be included in the labor market, as well as the criticism involving the enforcement of that law, and the explanations that reflect on the low involvement of this minority group in society, showing through the results released over the years.

Keywords: Social inclusion; People with disabilities; Labor market.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, segundo as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de pessoas com algum tipo de deficiência corresponde a 24% da população brasileira. Dentre eles, menos de 1% está no mercado de trabalho formal. Uma vez que, a lei de cotas (lei nº 8.213/91, art. 93º) determina que toda empresa que contar com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento), sendo posteriormente substituída pela lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em 2015 (IBGE, 2010; BRASIL, 1991; BRASIL 2015).

Ressalta que, este é um número baixo em relação à população com algum tipo de deficiência. Vale destacar a luta que essas minorias tiveram durante décadas, desde a civilização do homem até os dias atuais, do momento em que eram tratados como pessoas inválidas até o reconhecimento de seus direitos sociais de serem inseridos na sociedade.

A partir dessas considerações, elaborou-se os seguintes questionamentos: Como ocorrem as falhas na forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil? Quais os órgãos responsáveis por essa omissão? Tendo em vista isso, a questão norteadora do presente artigo apresenta-se por meio de números ao longo dos anos. O que houve de errado na inclusão no mercado de trabalho a essas pessoas? A lei de cotas foi insuficiente para uma determinada inclusão social ou se o Estado não proporcionou as medidas adequadas a esse grupo.

Dessa forma, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar o processo de inclusão social no mercado de trabalho frente a lei de cotas. Por consequência, o objeto específico desse artigo: especificará desde o contexto histórico em que estão inclusas as pessoas com deficiência na sociedade e determinar quais os meios cabíveis em que o Estado poderá agir para diminuir a desigualdade com relação à pessoa com deficiência.

Justifica-se o presente estudo acerca do mercado de trabalho frente a lei de cotas, dos princípios violados por parte das empresas privadas em não pactuar com a contratação de pessoas com algum tipo deficiência, seja por mero preconceito ou por receio quanto a capacidade desse grupo minoritário. A relevância dessa

pesquisa favorece a sociedade em reparar um dano histórico e mostrar que as legislações atuais estão prontas para incluir essa minoria no mercado de trabalho.

Além disso, o método a ser utilizado nessa pesquisa será por meio de revisão bibliográfica narrativa de abordagem qualitativa, os dados serão extraídos de livros, jornais e artigos. Busca mostrar os fatos que comprovam a precariedade no mercado de trabalho em relação às pessoas e se a lei de cotas teve a sua determinada função.

Portanto, os capítulos a serem abordados nessa pesquisa serão divididos no primeiro tópico sobre o contexto histórico em que essas pessoas eram inseridas na sociedade, de diferentes culturas, a educação, o desenvolvimento pessoal, o modo de como eram tratados por serem até pouco tempo denominadas como pessoas inválidas.

No segundo capítulo, será abordado as tentativas de reparar os danos históricos por meios dos tratados internacionais, desde a Convenção dos Direitos Humanos em 1948, a declaração internacional do ano de 1981 como o ano da pessoa com deficiência, além de somente em 2015, o estatuto da pessoa com deficiência ser declarado no Brasil.

No terceiro capítulo, seguindo a lei de cotas, promulgada há quase trinta anos, mostra uma análise quanto a sua eficiência em relação aos métodos de inclusão social, analisando os números de pessoas ativas no mercado de trabalho, como ocorre a fiscalização e os métodos que poderiam ajudar nesse problema social.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS PESSOAS DEFICIENTES NA SOCIEDADE

As diferentes civilizações no mundo, seja na mais antiga, moderna, passando por várias culturas distintas, sempre se viu o modo de como era tratada uma pessoa com deficiência. Os grandes conflitos entre esse grupo minoritário aos olhos do restante da sociedade faziam com que a segregação, o assassinato e, exclusão. De modo que a opressão sempre foi vista como um ato considerado normal pela sociedade.

Mesmo com a sociedade evoluindo em relação a dignidade da pessoa humana, uma das práticas bastante comuns acontece principalmente nas tribos

espalhadas pelo Brasil. São chamados de infanticídio, essa pratica acontece em pelo menos 13 (treze) etnias indígenas do Brasil (GLOBO, 2014). Essa prática na maioria das vezes, a própria mãe mata a criança, seja envenenada, enterrada ou abandonada na floresta. Essa tradição acontece principalmente por essas crianças serem vistas como um fardo para a população indígena.

Dentre os aspectos sociais que estão inclusos na pessoa com deficiência, a sociedade demorou perceber que até as diferentes civilizações no mundo, a dignidade e a cidadania eram fundamentais para o desenvolvimento de um mundo justo e moderno. A construção dessas ideologias que duraram a maior parte da civilização humana foi um fator determinante pela grande parte de retrocessos que impactaram na vida dessas pessoas, no meio social, na educação, na cultura, e principalmente no mercado de trabalho.

A diversidade cultural sempre foi vista como tabu, e algumas atitudes de ridicularização, no qual era associado principalmente ao bullying, passando esse conceito das crianças até os adultos, no meio educacional até o trabalho, o que impactava diretamente na vida social. Gerando consequências negativas como a baixa autoestima, uma vez que as imagens e os estereótipos associados a uma determinada pessoa com deficiência fosse incluído nas raízes históricas da população, dificultando assim a pouca participação no meio social (OMS, 2011).

2.1A Dificuldade de se Incluir no Meio Social

Os costumes e tradições do passado foram o grande retrocesso na sociedade para determinar as diversidades, tornando a segregação cada vez mais frequente. Pessoas vulneráveis sempre tiveram dificuldades de se tornarem pessoas com respeito em torno do resto da sociedade, não bastasse o preconceito enraizado no cotidiano, o Estado pouco se importava em aderir novas ideias progressistas, seja pela ideologia dos parlamentares, ou pela prioridade de outros projetos. Ressaltando assim a importância de novas políticas no meio social para alcançar o desenvolvimento adequado.

A assistência social é de suma importância para o desempenho pessoal, familiar e escolar, preparando a pessoa com deficiência para seguir em busca do trabalho. Um processo que leva em questão vários aspectos, diminuindo

principalmente a desigualdade social. No Brasil, os centros de reabilitação começaram a surgir após a segunda guerra mundial. A primeira surgiu em 1952, a Associação de Assistência de Crianças Defeituosas – AACD, em São Paulo. A partir daí, começaram a surgir vários tipos de associações pelo país, com o propósito de estudar as diferentes deficiências do ser humano.

A importância da inclusão social e políticas voltadas especificamente às pessoas portadoras de deficiência é uma forma de reparar os danos históricos e proporcionar uma capacitação cada vez melhor para empregos no mercado de trabalho.

As diretrizes e os obstáculos no meio cultural, trabalho e familiar passou a ser visto como um tabu a ser quebrado e envolver cada vez mais a acessibilidade no cotidiano. O Brasil demorou décadas até propor uma Constituição que aderisse a novas formas de tratar a diversidade e os diferentes tipos de pessoas na sua sociedade.

A Constituição de 1988, trouxe no ordenamento pátrio inovações acerca dos direitos e garantias do cidadão, com amplo destaque quanto aos direitos sociais, garantido a inclusão nos diversos meios sociais. Ocorre que, é bastante notório a pouca participação de pessoas deficientes no mercado de trabalho, cabendo ao Estado fiscalizar ou acrescentar outras medidas que possa garantir esse direito.

3 TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM DEFESA DAS MINORIAS

Após a segunda guerra mundial, as nações do mundo inteiro se viram obrigados a criarem novas leis que garantissem a mínima dignidade humana, tendo em vista a repercussão do genocídio que aconteceu na Alemanha nazista. O assassinato em massa das minorias chocou o mundo. Foi por meio da Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), que se deu início a busca pela inclusão e respeito a diversidade, garantindo os direitos civis, políticos e sociais.

Dentre as 48 nações que ratificaram na Assembleia Geral das nações unidas em 1948, o Brasil estava presente. Os principais temas no texto do tratado, em amplo destaque como as questões mais relevantes, são: a liberdade religiosa, liberdade de expressão, e o fim de condenações de tortura e escravidão. Esse tratado tinha como finalidade assegurar os direitos básicos do ser humano, abrangendo qualquer classe social (Garcia, 2010).

O princípio da dignidade humana é um dos pilares do Estado democrático de direito, nesse sentido, a pessoa com deficiência, seja qualquer das limitações que venha a sofrer ou que seja imposta a ela, merece ser reconhecida a sua existência. Vale lembrar que além dos tratados universais assinados pelo Brasil, os direitos de inclusão estão assegurados no ordenamento jurídico brasileiro, é o caso da Constituição de 1988, que assegura os direitos sociais, garantias e, acessibilidade a esse grupo.

Já no ano de 1971, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou junto aos Estados membros os direitos dos deficientes mentais, visando aumentar ainda mais o processo de inclusão e desenvolvimento no meio social. Vale lembrar que o tratado dos direitos humanos aprovado em 1948 já incluía os deficientes, porém o novo decreto trouxe uma forma de tutela com mais destaque a esse grupo (Garcia, 2010).

Segundo Araújo (2017), a pessoa com deficiência costuma ser excluída da sociedade devido a vários fatores, da ignorância até as indiferenças, dos costumes na sociedade em evitar contato ou qualquer relacionamento. Assim como o restante da sociedade muitas vezes não reconhecem ou simplesmente ignoram o fato de pessoas deficientes terem capacidade profissional no trabalho.

No ano de 1981, foi declarado pela Organizações das Nações Unidas como o ano internacional da pessoa com deficiência. Com o plano a longo prazo para que os países membros pudessem estabelecerem novas regras e leis que garantissem a inclusão nos meios sociais, seguindo o modelo de sensibilização da sociedade em reparar os erros históricos acontecidos ao longo da humanidade (Garcia, 2010).

Quanto ao processo de inclusão a longo prazo, nota-se a capacidade de cada país membro das Nações Unidas em se desenvolver no aspecto educacional e econômico. Uma vez que, o mundo passava por grandes dificuldades financeiras após a Segunda Guerra Mundial, sendo esse uma das grandes barreiras que impedia a evolução na qualidade de vida, já que a economia era vista como urgência em se recuperar dos danos, evitando diminuir a pobreza e a fome.

No Brasil, principalmente na década de oitenta, a inflação disparou e a pobreza aumentou consideravelmente. Em 1988 o país chegava ao fim de uma ditadura militar que durou vinte e um anos, tendo uma nova Constituição de 1988, Constituição cidadã, assim chamada, devido às suas garantias e direitos sociais,

tanto na igualdade de gênero como na não discriminação no mercado de trabalho, tutelou os direitos sociais e das minorias (BRASIL, 1988).

Após promulgada a nova carta Constituinte, abriu-se novas portas para que algumas leis que trouxeram amplo destaque as classes mais atingidas pela desigualdade social. A primeira lei voltada as pessoas com deficiência foi a lei nº 8.213/91, conhecida como lei de cotas, com a proposta de incluir uma pequena porcentagem de pessoas deficientes no mercado de trabalho (BRASIL, 1991).

Atualmente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, lei nº 13.146, é uma lei mais detalhada e especifica quanto as necessidades sobre a acessibilidade e a diversidade das deficiências. Aprovada em 2015, tinha como grande destaque a população em geral, como a deficiência física, mental, intelectual e sensorial. Teve como parâmetro a Convenção Universal dos Direitos Humanos, sendo essa uma das principais conquistas no mundo pós-guerra e da evolução da humanidade.

Mesmo após todas as conquistas e garantias de leis que obrigassem a incluir essas minorias na sociedade, ainda se vê a pouca participação ativa no mercado de trabalho e no meio social. Somente 1% da população com alguma deficiência está no mercado ativo, de acordo com os dados do o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010).

3.1 Análise dos Números do Mercado de Trabalho com Pessoas Deficientes

Após o Brasil voltar a democracia no final dos anos oitenta, o país passou por grandes mudanças na sua legislação, principalmente nos anos noventa. A começar pela primeira lei voltada a inclusão no mercado de trabalho para os deficientes, a lei nº 8.213/91, mais conhecida como lei de cotas. Desde então, esperava-se que ao longo dos anos o número de pessoas ativas no mercado iria crescer constantemente (BRASIL, 1991).

Entretanto, ao mesmo tempo em que surgia novas ideais acerca das garantias no mercado de trabalho, a ocorrência de fraudes e omissões por parte das autoridades que tinha por direito assegurar e fiscalizar esse processo. Desde então, os números de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia -IBGE apontava que somente 1% das pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho (IBGE, 2010).

Nesse tópico, serão analisadas as divergências que trazem todo o contexto no mercado de trabalho a essas pessoas, principalmente após a implementação da lei de cotas em 1991.

As dúvidas quanto a esse problema social são vistas como culpa de ambos os órgãos responsáveis, sejam as empresas que não compactuam com a contratação e simplesmente ignoram ao longo dos anos, sejam os órgãos que deveriam atuar ativamente na fiscalização.

Vale lembrar que, o processo de inclusão social começa principalmente na profissão que o trabalhador se especializa, pois é notório que cada empresa só contrata, até mesmo pessoas sem deficiência, mão de obra ao menos com segundo grau completo. Dentre isso, muitos das pessoas com deficiência se veem cada vez mais reféns do benefício de aposentadoria que recebem, as inseguranças e o medo de irem em busca de trabalho é um dos grandes fatores.

Nesse meio de trabalho, a falta de acessibilidade é um dos fatores que atrasa ainda mais esse processo. A empresa de cosméticos Natura, em seu centro de distribuição em São Paulo, conta com 20% dos trabalhadores com deficiência auditiva e intelectual, números considerados bem acima da média em relação as outras empresas, que, no ano de 2019, ficou em quarto lugar no ranking mundial de companhia mais diversas e inclusivas (Brandão, 2020).

A Relação Anual das Informações Sociais – RAIS, tem por objetivo informar ao longo dos anos os dados e estatísticas relacionados ao mercado de trabalho, atualizando informações trabalhistas. Os dados vão desde áreas de emprego, inclusive no número de pessoas com deficiência a indicação da raça, cor, gênero e a renda mensal que cada grupo compõe ao longo dos anos. Tendo em vista isso, o quadro 1 a seguir mostra uma comparação entre os anos de 2009 e 2019, mostrando os números de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil (RAIS, 2009; 2019).

Quadro 1- Tabela de empregos e o tipo de deficiência do trabalhador referente aos anos de 2009 e 2019:

Tipo de deficiência	Ano 2009	Ano 2019
Física	140.492	235.393
Auditiva	63.434	92.847

Visual	12.674	46.958
Mental	12.803	84.408
Múltipla	3.165	8.630
Reabilitado	33.295	55.630
Total de deficientes empregados	265.863	523.431

Fonte: RAIS - 2009 e 2019.

Estes resultados demonstram que o número de pessoas no mercado de trabalho subiu de 265.863 para 523.431. Dentre esses, pessoas com deficiência física continua sendo o mais empregado, e a dificuldade de pessoas com deficiência múltipla segue sendo o menos empregado.

Além disso, mesmo com número de empregos formais crescendo lentamente, em relação a população em geral com deficiência, um dos fatores que atrapalha a inclusão no mercado privado, se dá pela falta de acessibilidade que o trabalhador necessita. É o caso dos deficientes intelectuais ou com mais de uma deficiência, o que faz com que as empresas se intensifiquem ainda mais no mundo moderno em busca de garantir as necessárias acessibilidades aos seus trabalhadores.

Nesse aspecto de inclusão, é importante ressaltar que cada país desenvolve os meios adequados nos seus limites de desenvolvimento. Alguns países desenvolvidos aplicam as leis de inclusão das diferentes formas, no Brasil, o Estado onde mais se contrata pessoas com deficiência é em São Paulo. Vale destacar que, por ser um Estado bastante desenvolvido e com grandes empresas multinacionais, a facilidade de oportunidades de empregos geralmente é maior.

Entre os Estados brasileiros onde há mais contratações de pessoas deficientes, observa-se o número maior entre aqueles mais desenvolvidos, notando assim uma desigualdade nas regiões do país. Em outras palavras, mesmo a pessoa com deficiência já ter que lidar com as dificuldades e o preconceito no mercado de trabalho, há ainda aqueles em que tem de enfrentar a concorrência e as poucas oportunidades de emprego da sua região.

A qualificação profissional de cada trabalhador é essencial no mercado de trabalho, por mais difícil que seja uma pessoa com de deficiência conseguir se estabelecer na sociedade em busca de empregos. Ressalta-se que, muitas vezes é exigida uma qualificação profissional que eles não possuem. Ocorre então o medo e

a insegurança em partir atrás desses objetivos, deixando-os reféns do benefício de aposentadoria que cada pessoa com deficiência tem direito.

O Benefício de Prestação Continuada – BPC, é cedido para aquelas pessoas que possuem alguma deficiência. E, no valor de um salário mínimo e tem como requisito a necessidade de comprovação de que não possui meios de se sustentar. Porém, cabe salientar que em caso de o trabalhador vir a prestar atividade remunerada, o benefício será suspenso, com possibilidade de retornar em caso de desemprego. Como consequência disso, muitos se conformam em apenas receber sua aposentadoria para seu próprio sustento.

Tendo em vista disso, é importante analisar que há todo um contexto acerca do mercado financeiro envolvendo pessoas com deficiência. As incertezas de sucesso fazem com que o medo do fracasso se torne uma realidade frustrante. A capacitação profissional que muitas vezes é pleiteado, torna-se uma culpa compartilhada dos órgãos responsáveis pelas omissões, ao Estado que deveria formar a sociedade justa e igualitária nos modelos de diversidades, e aos órgãos que deveriam fiscalizar essa omissão.

3.2 Como Ocorre a Fiscalização Envolvendo as Pessoas Deficientes no Mercado de Trabalho

Desde que foi promulgada a lei nº 8.213/91 (lei de cotas) no Brasil, esperava-se que a inclusão aumentasse ao longo das décadas, assim como a qualidade de vida dessas pessoas. Entretanto, em relação a fiscalização quanto ao cumprimento da lei de cotas, somente em 1999 com o decreto nº 3.298 que a fiscalização passou realmente a ser concedida. O decreto tinha como forma de preencher as lacunas que a lei de cotas deixou (BRASIL, 1991; BRASIL, 1999).

Inicialmente, a portaria nº 1.127 de 2019 alterou as normas do trabalho e estatísticas de emprego, implementando ao ministério da economia, que dispõe agora de informações através do eSocial. Quanto as penalidades aplicadas aos descumprimentos da lei, tanto pode ocorrer multa administrativa como encaminhamento ao ministério público do trabalho. Sobre as penas aplicadas as empresas, a portaria nº 1.199/2003 estabelece da seguinte forma:

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I para empresas com cem a duzentos 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 vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos 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 vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil 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 trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, a o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento (BRASIL, 2003).

Mesmo após as inovações na legislação brasileira acerca da fiscalização frente a lei de cotas, o número de pessoas ativas no mercado de trabalho segundo o último número divulgados pela Relação Anuais de Informações Sociais – RAIS, em 2020, o número de pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho representava 523.096,321 dos empregos formais no Brasil, representando 1%% dos empregos formais.

As divergências acerca das fiscalizações envolvendo o mercado de trabalho para pessoas com deficiência é bastante debatido pelos críticos da lei de cotas. Araújo (2017), afirma que ainda há uma grande falta de informações em relação as pessoas deficientes, dos seus direitos no mercado de trabalho, assim como os próprios fiscais do ministério do trabalho e emprego não realizam trabalhos mais efetivos em relação à fiscalização.

A contribuição da lei de cotas no Brasil foi fundamental na luta pelo direito a inclusão no mercado de trabalho, mesmo ao tempo em que a referida lei sofre críticas quanto a sua efetividade. Porém, o que falta para o Brasil avançar cada vez mais nesse objetivo de incluir pessoas deficientes no mercado de trabalho? A resposta mais frequente é que as empresas não acreditam na qualificação profissional dessas pessoas, ou que o preconceito ainda é muito grande.

O Brasil tem hoje várias legislações que garantem a inclusão de pessoas deficientes na sociedade, sendo a última como a lei nº 13.146/2015, conhecida como estatuto da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015).

Mesmo após todas as tentativas de assegurar a dignidade dessas pessoas, falta as empresas e a sociedade entender que a diversidade e a inclusão estão cada

vez mais fluentes no mundo moderno, que muitas das lutas em busca desse direito foram através de grandes conquistas e de muito sacrifício.

A busca pela acessibilidade é fundamental para integrar o movimento da inclusão, assim como é necessário incluir determinadas funções de acordo com o limite da deficiência do trabalhador. Um caso bastante exemplificativo é o deficiente visual, com a inclusão de leitura em braile. Tais medidas facilitam o trabalho dessas pessoas e ajuda a própria empresa a se desenvolver e a se destacar no mundo da acessibilidade.

A importância da fiscalização e das punições nas empresas que não cumprem com a lei de cotas são de suma importância para esse processo no mercado de trabalho. Algumas medidas que poderiam ser implementadas na legislação brasileira visando a aceleração e eficácia da fiscalização, como a criação de políticas públicas voltadas especificamente nessa área de atuação no cumprimento da lei, destacando as empresas que mais cumprem com o objetivo da inclusão, classificando como pioneiras na área da diversidade.

3.3 Propostas que Poderiam Ajudar na Inclusão de Pessoas Deficientes no Mercado de Trabalho

O ambiente de trabalho muitas vezes é o local onde o ser humano mais tem a passar o tempo do seu dia, assim, é importante ressaltar que existe vários aspectos que fazem com que uma empresa tenha um bom desempenho entre os trabalhadores e no mercado financeiro. Primeiro pelo diálogo em equipe, visando sempre manter o trabalho coletivo mais amplo e mais efetivo, assim como é de suma importância proporcionar um ambiente confortável e seguro aos trabalhadores.

Na relação envolvendo pessoas com deficiência, cada empresa pode adquirir acessibilidades conforme seu poder de infraestrutura e financeiro. Assim como é o caso de garantir o pleno acesso de rampas as pessoas cadeirantes, banheiros com acessibilidade, propostas que segurem um conforto mínimo aos portadores de deficiência mais afetados no mercado de trabalho, como é o caso de deficientes intelectuais ou com mais de uma deficiência, proporcionando especialistas nessas áreas a fim de garantir a plena acessibilidade.

Outro exemplo aceitável é o caso de seletivos ou reserva de vagas nas empresas onde há cargos que vão de acordo com cada deficiência. Proporcionar

essas ofertas de empregos no mercado privado é dar publicidade nos diferentes meios de comunicação, tanto que a própria empresa poderá usar a seu favor o marketing de inclusão e acessibilidade. Vale lembrar que a reserva legal de vagas já acontece nas realizações de concursos públicos.

Assim como ocorre em eventuais empresas, as qualificações para pessoas que possuem um nível de conhecimento maior, ou que tenha curso técnico ou superior, algumas áreas de serviços das empresas podem muito bem ser reservada apenas as pessoas que possuem um grau de conhecimento maior naquele meio. É o caso típico de um deficiente que possui curso superior em contábeis, profissionais na área computação, e tantos outros cargos em que necessita de um coordenador geral.

Reservar o pleno direito no mercado de trabalho aos grupos minoritários que fazem parte da sociedade é como se fosse um gesto de reparação histórica. Essas pessoas passaram mais da metade da civilização sendo tratada como um fardo, sofrendo com segregações e exclusão quanto a sua dignidade. Prepará-los ao mercado financeiro nos dias atuais é uma garantia de que a sociedade aprendeu a interagir com um pouco da diversidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das informações trazidas neste artigo, ficam claras as dificuldades que as pessoas com deficiência ainda têm de se deparar no trabalho, mostrando que esse grupo minoritário ainda tem um longo caminho a percorrer em busca de números melhores no mercado de trabalho. Assim como novas ideais de inclusão vão surgindo ao longo dos anos, a população ainda parece ter dificuldades de aceitar que diversidades são mais que comuns no cotidiano.

O mercado de trabalho atualmente é composto por menos de 1% da população com deficiência no Brasil, que segundo estatística do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, são 46 milhões de portadores de deficiência. Tendo em vista disso, há vários motivos que respondem esse baixo número de ativos no mercado de trabalho, começando pela falta de educação especial e com acessibilidades a esse grupo, o ambiente familiar e até os descumprimentos da lei nº 8.213/91 (lei de cotas).

Com a lenta evolução do mercado de trabalho as pessoas com deficiência mostram que há muito a ser corrigido, tanto quanto aos órgãos de fiscalizações, quanto as empresas em mostrar-se adeptas da diversidade. É preciso analisar todo o contexto em que esse grupo minoritário está incluso na sociedade, assim como é importante compreender as necessidades que elas precisam desde o nascimento, de modo que possam ser ensinadas a lidar com suas dificuldades e entender sua natureza.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. F. **Depois da Lei de Cotas**: Um Estudo dos Resultados da Política de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Rio de Janeiro: Livre Expressão, 2017. E-book. Disponível em: <https://ler.amazon.com.br/?asin=B077VP4SPQ>. Acesso em: 17 mar. 2021.

BRANDÃO, Nicolas. Contratação de PcD ainda é gargalo no Brasil: confira bons exemplos. *In*: UOL. **Economia UOL**. São Paulo, 11 ago. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/11/contratacao-de-pcds-ainda-e-gargalo-no-brasil-confira-bons-exemplos.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 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. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 17 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e das outras providências. Brasília, DF: Presidente da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 5 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidente da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidente da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 5 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.127, de outubro de 2019. [Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de

informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 200, p. 26, 15 out. 2019.

CAÇÃO NOVA. Um pouco da história das pessoas com deficiência no Brasil. In: Canção Nova. **Notícias Canção Nova**. Cachoeira Paulista, 28 dez. 2005. Disponível em: <https://noticias.cancaonova.com/brasil/um-pouco-da-historia-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>. Acesso em: 3 abr. 2021.

CESÁRIO, Bianca. Como a constituição brasileira, os direitos da pessoa com deficiência e a ONU se relacionam?. In: Instituto Ethos. **Ethos**. São Paulo, 5 jun. 2018. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/como-a-constituicao-brasileira-os-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-a-onu-se-relacionam/>. Acesso em: 1 mar. 2021.

DINIZ, Debora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007. Disponível em: <https://pedagogiafadba.files.wordpress.com/2013/03/texto-1-o-que-c3a9-deficic3aancia.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.

FOLHA DIRIGIDA. Direito das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: Folha Dirigida. **Folha Dirigida**. Rio de Janeiro, 10 set. 2019. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/direito-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 abr. 2021.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 199 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2010. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

GLOBO. Tradição indígena faz com que pais tirem a vida de criança com deficiência. In: Globo. **G1**. Rio de Janeiro, 7 dez. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2014/12/tradicao-indigena-faz-pais-tirarem-vida-de-crianca-com-deficiencia-fisica.html>. Acesso em: 12 mar. 2021.

GOLDSCHMIDT, Andreia. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. In: Responsabilidade Social. **Responsabilidade social**. S.l., 14 jul. 2020. Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia. Pessoas com deficiência, censo 2010. In: Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia. **IBGE**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 1 out. 2020.

LACERDA, Felipe. 10 dicas para inclusão da PcD ao ambiente de trabalho. In: Beecorp Bem Estar Corporativo. **Beecorp**. São Paulo, 19 jan. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/pcd-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

MARTON, Fábio. O extermínio dos diferentes: Pessoas com deficiência e doentes terminais eram alvo do 3º Reich. *In*: Abril. **Super Interessante**. São Paulo, 14 abr. 2012. Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/o-extermínio-dos-diferentes/>. Acesso em :19 mar. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Características de emprego formal segundo a relação anual de informações sociais. *In*: GOV. **Portal da Inspeção do Trabalho**. Brasília, 2009 - 2019. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> . Acesso em: 17 mar. 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial Sobre a Deficiência**. Tradução: Governo de São Paulo. Genebra: OMS, 2011. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=09B60DB57650A71AF24A75C762AEA49D?sequence=4. Acesso em: 20 mar. 2021.

VERDÉLIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. *In*: Empresa Brasil de Comunicação. **Agência Brasil**. Brasília, 26 ago. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de#:~:text=Apesar%20da%20import%C3%A2ncia%20e%20da,pessoas%20com%20defici%C3%A2ncia%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 20 mar. 2021.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que o projeto de pesquisa intitulado: **“A Inclusão de Pessoas Deficientes no Mercado de Trabalho Mesmo Após a Lei de Cotas”**, do discente **Alexson Fernando Gastão do Nascimento**, orientado pela **Profa. Me. Dione Cardoso de Alcântara**, foi cadastrado na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, **sob o processo nº 32/2021**.

Teresina, 09 de abril de 2021



Profa. Dra. Adélia Dalva da Silva Oliveira
Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação do
Centro Universitário UNINOVAFAPI



Meu Trabalho ABNT

Formatação de trabalhos acadêmicos

11 de maio, 2021
Teresina - PI

Thiago Sena
Sócio proprietário

William dos Anjos
Sócio proprietário

DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL

Declaro para os devidos fins, que eu ANTONIA VANEANE DA SILVA BRITO de CPF 066.061.713-77, realizei a correção gramatical do Artigo de Conclusão de Curso intitulado: A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO MESMO APÓS A LEI DE COTAS, realizado pelo acadêmico: ALEXSON FERNANDO GASTÃO DO NASCIMENTO, tendo como Orientador: MESTRE DIONE CARDOSO DE ALCÂNTARA, do CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPI. E afirmo que está de acordo com a norma culta da Língua Portuguesa.

Por ser verdade, firmo a presente declaração em duas vias de igual teor.

Professora: Antonia Vaneane da Silva Brito
Graduada em: Letras Português pela UESPI
CPF: 066.061.713-77
Nº Registro Acadêmico: 1039315

Meu Trabalho ABNT

☎ (86) 981274224 / (86) 981889868

📷 meutrabalhoabnt

✉ contato@meutrabalhoabnt.com.br