



VALDEMAR AMARAL MENDES

**INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO NAS
EMPRESAS ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS NO BRASIL**

Ji-Paraná
2019

VALDEMAR AMARAL MENDES

**INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO NAS
EMPRESAS ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS NO BRASIL**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Centro universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

Ji-Paraná
2019

M538i

Mendes, Valdemar Amaral

Inserção do deficiente no mercado de trabalho nas empresas acima de 100 funcionários no Brasil / Valdemar Amaral Mendes. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

21 p. il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientadora: Profª. Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

1. Lei de cotas. 2. Pessoas com deficiências. 3. Mercado de trabalho. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correa da. II. Inserção do deficiente no mercado de trabalho nas empresas acima de 100 funcionários no Brasil. III. Centro Universitário São Lucas.

CDU 349.2

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S Magalhães
CRB 11/1091

VALDEMAR AMARAL MENDES

**INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO NAS
EMPRESAS ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS NO BRASIL**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná, como
parte dos requisitos para obtenção de nota
na disciplina TCC II, no curso de Direito.

Professora Orientadora: Prof. Esp. Marlete
Maria da Cruz Correa da Silva

Ji-Paraná 18 de novembro de 2019

Resultado

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Gustavo Bohenenberg Wolfhart - UniSL

Prof.^a. Esp. Renata Miranda de Lima - UniSL

Prof.^a. Esp. Marlete Maria da Cruz C. da Silva – UniSL.

INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO NAS EMPRESAS ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS NO BRASIL¹

Valdemar Amaral Mendes²

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo a busca das reais dificuldades encontradas pelos empresários brasileiros, no momento da contratação das pessoas com deficiência nas empresas com mais de 100 colaboradores. O presente trabalho traz um breve histórico da legislação das pessoas com deficiência no Brasil antes e depois da Constituição de 1988. Destacando o impacto da Lei de Cotas quando da inclusão no mercado de trabalho e suas dificuldades, tendo como principal ponto à defesa e a igualdade do ser humano. Para tanto optou-se pelo método qualitativo e pesquisa bibliográfica, buscando de uma forma clara e transparente essas dificuldades.

Palavras-chave: Lei de Cotas, pessoas com deficiências, mercado de trabalho.

INSERTION OF THE DISABLED IN THE LABOR MARKET IN COMPANIES OVER 100 EMPLOYEES IN BRAZIL

ABSTRACT: This paper aims to search the real difficulties encountered by Brazilian, entrepreneurs when hiring people with disabilities in companies with more than 100 employees. This paper presents a brief history of the legislation of persons with disabilities in Brazil before and after the 1988 Constitution. Highlighting the impact of the Quota Law on inclusion in the labor market and its difficulties, having as its main point the defense and equality of the human being. Therefore, we opted for the qualitative method and bibliographic research, seeking in a clear and transparent way these difficulties

Keywords: Quota Law, people with disabilities, Labor Market.

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em DIREITO do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná-UnSL, como requisito para conclusão do curso, sob orientação da Profa. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva E-mail: marlete.silva@saolucas.edu.br.

² Bel. em Administração de Empresas pela Universidade Luterana do Brasil 2006, acadêmico do 10 período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná. E-mail: valdemar.mendes@saolucas.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

Diante da dificuldade que nós temos muitas vezes para ingressar no mercado de trabalho, imagine quem tem algum tipo de deficiência e em virtude disso surgiu o Interesse por esse tema, e também pelas experiências vividas no dia a dia dos meus mais de 20 anos de trabalho como Encarregado do Departamento Pessoal/ RH, no CEULJI/ULBRA – Centro Universitário Luterano de Ji Paraná, e atualmente Faculdades São Lucas, as quais buscam da melhor forma possível cumprir com Legislação em relação à Lei de cotas relativo à Contratação de Pessoas com deficiência, e devido à grande dificuldade encontrada na busca por esses profissionais, despertou interesse em buscar mais conhecimento em relação a esse assunto que é de relevância nacional e tem sido um dos temas mais debatidos entre o Governo Federal, empresários, sindicalistas e as Associações de Deficientes por todos os Estados.

O objetivo do trabalho é focar as dificuldades encontradas pelas Empresas Brasileiras quando da contratação das pessoas com deficiência que possui acima de 100 Colaboradores no seu quadro de pessoal, em relação à Legislação Trabalhista conforme Lei. 8.213/1991 em seu Art.93. A metodologia a ser utilizada será qualitativa, com pesquisa de natureza bibliográfica.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As pessoas portadoras de deficiência conseguiram no decorrer dos tempos algumas conquistas de respeito e espaço na sociedade, bem como os Direitos conquistados através de nossa legislação, são frutos de longo processo para garantir o mínimo da Dignidade da pessoa humana.

Essas pessoas foram por muito tempo excluídos da sociedade, devido preconceitos e superstições que vinham desde a antiguidade, muitas pessoas desconheciam totalmente as razões que uma pessoa nascia com determinada deficiência, ou adquiria no decorrer da vida, muitas pessoas achavam que a pessoa nascia com determinada deficiência devido serem amaldiçoadas, e devido a isso não poderia viver em sociedade e não merecia os mínimos direitos. Alguns grupos primitivos, nômades os quais viviam basicamente da caça e da pesca, abandonava as pessoas com deficiência, em virtude desses grupos se locomoverem

constantemente para sua segurança, e com isso as pessoas com deficiência tinha enorme dificuldade em se locomover.

Os Médicos do antigo Egito acreditavam que as deficiências seja elas físicas ou mentais, eram provocadas por pecados de vidas anteriores os quais deveriam ser pagos. Devido algumas crenças que se tinha a respeito da pessoa com deficiência e os contínuos comportamentos discriminatórios e os castigos aplicados aos escravos, com mutilação de órgãos, surgiram na idade média abrigos e hospitais destinados ao atendimento dessas pessoas, com grande papel a Igreja Católica que fundou vários hospitais. Nós séculos XV a XVII, foi criado pelo Italiano Girolamo Cardano um código para ensinar as pessoas com deficiência Auditiva a ler e a escrever, conforme Goldfarb. (2009)

A medicina teve grande progresso com a criação do Método Braille, criado pelo Francês Louis Braille em 1825, e com isso a visão da sociedade começou a mudar. Após essa conquista a humanidade começou a se preocupar com algumas questões relacionadas a determinadas doenças, como a invalidez e a sobrevivência dessas pessoas. Mesmo com os avanços verificados, pouco se conhecia a respeito das doenças e deficiências, o que levava a determinadas conclusões equivocadas por parte das pessoas quanto a forma de tratamento, e a inclusão na vida social e econômica. Os estudos realizados em 1941 tinham a concepção de que a deficiência mental, fazia com que o indivíduo se tornasse inapto, e como consequência a inclusão dessas pessoas na sociedade era feita de forma precária e extremamente insatisfatória, conforme Goldfarb. (2009)

Foi na Alemanha que o ditador Adolf Hitler determinou a eliminação das pessoas portadoras de deficiência mental, tendo colocado as parteiras e os médicos para indicar as crianças com má formação para serem condenadas à morte. Atualmente, o mundo em geral parece viver um paradoxo, de um lado as sociedades têm mostrado grande interesse pela inclusão das pessoas com deficiência, e por outro lado os avanços tecnológicos e médicos permitem detectar determinadas má formação e com isso em alguns países, possibilita o aborto. A inclusão das pessoas com deficiência tanto no mercado de trabalho, quanto na sociedade, nunca esteve tão presente, seja nas leis vigentes em muitos países, mas os avanços ainda são muitos discreto, ainda falta muito para que essas pessoas tenham seus direitos mínimos e básicos assegurados. (GOLDFARB, 2009)

Diante de tudo que aconteceu após a segunda Guerra Mundial, surgiu a Lei de Cotas empregatícias que buscava colocação no Mercado de trabalho aos mutilados pela Guerra.

A primeira lei Brasileira voltada para a pessoa com deficiência foi a Emenda Constitucional nº 12 de 17 de outubro de 1978, a qual tratava da melhoria da vida Social e Econômica dessas pessoas.

Constituição Federal de 1988 que começou a se pensar de forma mais clara em relação as pessoas com deficiência, no sentido de garantir sua integração social, seja através da Educação ou do Trabalho.

Em 1989 foi criado a Lei Federal 7.853 que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de Interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, a qual abordou também temas relacionados com a formação profissional e do trabalho as pessoas com deficiência. O empenho do Poder Público, quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados a pessoas com deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns.

No ano de 1991 foi criado a Lei de Cotas através da lei: 8.213 de 24 de julho de 1991, que determinou a obrigatoriedade a todas as empresas tanto do setor público quanto do setor privado a ter um percentual de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores.

Em 27 dezembro de 2012 através da Lei 12.764 autistas tiveram assegurados os mesmos direitos que as pessoas com deficiência em todas as áreas.

Em 02 de Janeiro de 2016 foi criado o Estatuto da pessoa com Deficiência, através da lei: 13.146, a qual garante os direitos das pessoas com deficiência e impõe as penalidades a quem infringir a lei.

Conforme portaria MF nº 15 de 16 janeiro de 2018, publicado no D.O em 16 janeiro de 2018 os valores de multas pelo não cumprimento da Lei de Cotas varia de R\$ 2.332,32 até o teto de R\$ 231.130,50 por colaborador não contratado (Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br>. Acesso em 4 de novembro de 2019)

Dentro desse processo histórico, temos uma visão geral da trajetória deste grupo de pessoas diante da sociedade, no início dos tempos tivemos as execuções sumárias e vindo até os dias atuais com o tratamento humanitário. Podemos verificar

que nos dias atuais muito se avançou em relação a esse tema, houve grande avanço nas conquistas, sociais, do trabalho e a valorização do ser humano.

2.1 CONCEITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social), conceitua – se como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para viver independente. O artigo 3º do DECRETO nº 3.298/1999, com redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, regulamenta a Política Nacional para a Integração da pessoa com deficiência, onde define deficiência como sendo toda perda ou anormalidade que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro dos padrões considerados como normais para o ser humano.

A Declaração dos Direitos da pessoa com deficiência, diz que pessoa com deficiência é qualquer pessoa que não seja capaz de realizar total ou parcial, as atividades necessárias para assegurar uma vida com igualdade em todos os sentidos, a qual sua limitação não possa ser um barreira seja na busca pelo mercado de trabalho ou até mesmo pelo convívio em sociedade onde possa e com isso tenha a valorização como ser humano. Conforme convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em relação a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, em seu art. 1.1, considera “pessoa com deficiência todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem reduzidas devido à uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovado”.

Pode-se destacar que não existe nenhuma relação entre o conceito de pessoa com deficiência e Incapacidade, o que fica bem claro com a publicação da Lei nº 13.146/2015(Estatuto da Pessoa com Deficiência), ainda que uma pessoa seja considerada deficiente e faça valer a proteção legal, como regra ela é totalmente capaz, a não ser que seja considerada incapaz através de Laudo Médico que possa constatar a incapacidade total da pessoa.

2.2 DIFERENÇA ENTRE DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

A pessoa com deficiência não é necessariamente incapaz, podemos dizer que ela tem algumas limitações e que essas pessoas podem ser adaptadas a realidade

da sua deficiência, capacidade Laboral e Deficiência são conceitos totalmente distintos e não devem gerar confusão.

Conforme Rubens Valtecides Alves (1992, p. 44), considerar uma “pessoa portadora de deficiência física” como incapaz equivale a reduzi-la a um ser inútil, e isto não é a realidade. Em determinados casos, os deficientes não podem realizar determinadas atividades, mas na maioria das vezes são trabalhadores como outro qualquer, capaz de realizar quaisquer atividades necessárias.

O Decreto nº 3.298/99, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, define de maneira distinta a deficiência, deficiência permanente e incapacidade, uma pessoa surda portadora de uma deficiência (perda/anomalia da estrutura física) tal deficiência acarreta determinadas restrições, como o recebimento de informações, essas restrições são características da incapacidade, a pessoa encontra-se em desvantagem para determinadas atividades, como trabalhar, dirigir, ou assistir a um filme.

Dessa forma o novo conceito considera que a deficiência não está na pessoa, mas sim na relação entre a pessoa e o meio a qual está inserido, seja através da família ou até mesmo da sociedade, que impede de várias formas a sua participação plena como ser humano capaz de realizar todas as suas atividades, podemos dizer que muitos deficientes fazem um trabalho igual ou até melhor que os não deficientes necessitamos apenas dar oportunidades a essa parte da população muitas vezes esquecidas.

As limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam a sua incapacidade laboral, conforme constatado nas contratações das pessoas com deficiência, na verdade uma vez dada a oportunidade a essas pessoas portadoras de deficiência, verifica-se que as mesmas são aptas ao trabalho e ciente de suas limitações, cabendo apenas encontrar setores capacitados a receber esse profissional. Pode se dizer que evoluímos muito nesse sentido, haja visto o grande número de pessoas que conseguiram diminuir extremamente as desvantagens decorrentes de tratamento específicos, seja com intervenções médicas, próteses específicas e acesso à educação. Cabe ao Estado se empenhar para a implementação das políticas públicas por parte do governo federal e entidades representativas dos deficientes no Brasil, mas temos muito a se fazer no sentido da busca da igualdade.

2.3 PRECONCEITOS

Em relação ao trabalho, a deficiência é determinada pela ausência de arquitetura adequada, do que pela deficiência física existente, a deficiência resulta diretamente da forma como o mundo se organiza, a maioria de nós é que colocamos as verdadeiras barreiras para a inclusão dessas pessoas, quando tivermos noção que se, diminuirmos as barreiras estaremos dando oportunidade de mostrarem o real potencial de cada um.

Precisamos da conscientização da sociedade e o esforço das instituições no sentido de reduzir os preconceitos e assegurar a inserção das pessoas portadoras de deficiência na vida social e de trabalho, mas ainda não é o suficiente, resta a enorme tarefa de superar esse tratamento discriminatório que é dado a sua limitação, e cabe aos portadores de deficiência algumas ações que possam reduzir os preconceitos.

Superar esses problemas é uma tarefa bastante árdua, exige educação, compreensão e treinando por parte das pessoas que estão ao lado das pessoas com deficiência, e só sabe da complexidade quem já passou por esse tipo de situação, nossa literatura tem inúmeros depoimentos de pessoas com deficiência que revela os esforços para se superar esse tipo de preconceito. (PASTORE, 2000 p. 27)

I - Relatos de preconceitos com Pessoa com Deficiência

Brincadeira discriminatória ainda continua sendo comum em ambientes de trabalho, e em virtude de chamar uma colaboradora com a expressão “ta fundo, ta raso” conforme processo: PJE trt3: 10804-50.2018.5.03.0143 uma instituição Financeira foi condenada ao pagamento de R\$ 5 mil por danos morais.

3. VALORIZAÇÃO DO SER HUMANO ATRAVÉS DO TRABALHO

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é garantida por lei, com o objetivo de desenvolver suas habilidades e seu potencial de maneira produtiva e com isso promovendo sua inclusão na sociedade, tudo isso foi conseguido com muita luta por parte dessas pessoas que reivindicava o Direito dado a todo cidadão.

O trabalho é considerado como o fator de transformação de vidas, sendo este imprescindível para o ser humano, sendo capaz de mostrar sua sociabilidade e traçar metas a serem alcançadas, é através do trabalho que se consegue fortalecer suas redes sociais bem como conseguir suas necessidades básicas. Mas para que isso aconteça muito deve ser feito em relação a acessibilidade dessas pessoas, seja em determinados locais ou até mesmo nos ambientes de trabalho, para que a pessoa com deficiência possa se sentir valorizado e acolhido nesse ambiente, e que de maneira alguma possa se sentir inferior a qualquer outro trabalhador.

Pode-se dizer que é através do trabalho que o ser humano pode ter sua afirmação como ser social, e com isso a pessoa com deficiência busca seu respeito como ser humano e garante o sustento seu e de sua família.

3.1 LEI DE COTAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL APÓS SUA CRIAÇÃO

No Brasil foi criada em 24 de Junho de 1991 a Lei: 8.213, que em seu Art. 93 determinou a obrigatoriedade da contratação de empregados com deficiência, passados exatos 28 anos após entrar em vigor, o resultado alcançado é mínimo, pouca coisa mudou, o máximo que a Legislação conseguiu alcançar foi 1% de colocação dessas pessoas no mercado de trabalho conforme a RAIS dos anos de 2010 a 2017, como temos visto na maioria dos casos, as empresas estão contratando pessoas com deficiências mais leves e deixando fora do mercado as pessoas com maior dificuldade. Quase não se tem conhecimento da empregabilidade das pessoas portadoras de Autismo e Síndrome de Down, a maioria dessas pessoas tem competência acima de sua deficiência, sendo capaz de realizar as tarefas mais complexas.

No Brasil podemos dizer que falta quase tudo, tanto por parte dos empresários, que acaba olhando muitas vezes o custo em criar a acessibilidade nas empresas e diminuir as barreiras ou até mesmo a falta de qualificação dos colaboradores para que possa de uma forma mais humana receber esse profissional, seja através de cursos de Libras aos Colaboradores ou de alguma outra forma que o deficiente se sinta seguro para a atividade que foi contratado, e também por parte do Governo Federal haja visto que leis foram feitas para serem cumpridas e infelizmente a realidade não é essa, existem situações em que os empresários são autuados ou até mesmo são

notificados via TAC (Termo de Ajuste de Conduta), para que seja obrigado a cumprir a cota, mas infelizmente muitos recorrem dessas multas e acabam ou pagando o valor mínimo ou até mesmo ficando isento desse pagamento quando comprovado a dificuldade em se conseguir esses profissionais. (RAIS 2010 a 2017)

3.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS NO BRASIL POR REGIÃO

Segundo dados do IBGE/2015, no Brasil 6,2% da população tem algum tipo de deficiência, a deficiência com maior percentual encontrado e a com maior representatividade é a visual que atinge 3,6% dos Brasileiros, com maior incidência nas pessoas acima de 60 anos (11,5%), sendo que o grau intenso da limitação impossibilita 16% desses deficientes de realizar as atividades básicas como ir à escola, trabalhar e brincar.

A região com maior percentual de pessoas com deficiência visual é a Região Sul com (5,4%, a pesquisa do IBGE também mostrou que 0,4% desse total são deficientes desde o nascimento e 6.6% usam algum recurso para auxiliar a locomoção, seja com bengala articulada ou cão-guia. Menos de 5% do grupo frequentam serviço de reabilitação. O estudo mostra também que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e quase metade desse total (46.8%) tem grau intenso ou muito intenso de limitação.

Ainda segundo o IBGE, do total de pessoas com deficiência intelectual, mais da metade (54,8%) tem grau intenso ou muito intenso de limitação e cerca de 30% frequentam algum serviço de reabilitação. Ainda segundo pesquisa o número de pessoas com deficiência auditiva representa um total de 1,1% da população Brasileira. (IBGE, 2015)

3.3 ENQUADRAMENTO DAS DEFICIÊNCIAS NA LEI DE COTAS

Para se comprovar a existência da Deficiência, o colaborador deve procurar o Médico do trabalho de sua empresa, o qual emitirá um laudo onde deve constar o tipo e o percentual de sua deficiência e com isso verificar se enquadra em algumas das deficiências descritas pelo Decreto 5.296/04, várias são as deficiências quem se enquadra na lei de cotas, nesse contexto podemos destacar a Deficiência visual a qual existe um percentual de perda da acuidade visual para ser enquadrado na lei de

cotas, podemos destacar também a deficiência auditiva com perca parcial ou total da audição, não basta apenas ter uma perca auditiva pra ser considerado deficiente e se enquadrar na lei de cotas, o mesmo precisa estar dentro das regras de percentuais da perca auditiva, destaca-se também as deficiências físicas, com perca parcial ou total dos movimentos do corpo, comprometendo sua função física, e por fim as deficiências múltiplas proveniente de uma ou mais deficiências, que acarretam atraso de desenvolvimento e na capacidade de adaptação.

Até bem pouco tempo não tínhamos o Autismo enquadrado na Lei de cotas, mas foi a partir da criação da Lei 12.764 em 27 dezembro de 2012, que os autistas tiveram assegurado esse direito, lembrando que o autismo se manifesta de maneiras diferentes em determinadas pessoas.

4. PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, segundo a Constituição Federal de 1988 em seu Art.127, é o órgão responsável pela Ordem Jurídica, do regime democrático de direito e dos interesses individuais e sociais. O ministério público do trabalho atua visando a integração do portador de deficiência no mercado de trabalho, e com isso assume o papel de agente político na implementação da inclusão social destas pessoas que ironicamente sofre, além dos limites do corpo, e a discriminação social em um processo contínuo, essa inclusão da pessoa portadora de deficiência só é possível se cumprida a ordem social que tem como base o trabalho, e com objetivo do bem-estar social.

O (MPT) Ministério Público do trabalho tem a obrigação de fazer com que se cumpra a Lei juntamente com a Secretaria de relações do trabalho e emprego, e a integração plena no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e sua total inclusão social, posto que é detentor de dignidade, é sujeito de direito e acima de tudo é um ser humano capaz de realizar as tarefas mais complexas, limitado a sua deficiência, sejamos conscientes que essa parte da população tem que ser vista como pessoas normais e com suas limitações e complexidade nas tarefas mais simples, que para nós não deficientes pode ser tudo mais fácil, mas para as pessoas com deficiência mesmo que simples, se torna muitas vezes extremamente difíceis.

4.1 ORGANIZAÇÕES VOLTADAS AO ATENDIMENTO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Podemos dizer que no início deste século, pouco se fez por parte do Estado em relação a assistência das pessoas com deficiência, e em virtude disso surge nos anos 30 alguns modelos educacionais voltados ao atendimento de deficientes mentais, criando com isso o movimento Pestalozzi do Brasil, em seguida com o mesmo pensamento surge a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) em todo o Brasil. Em 1950 foi fundada a (AACD) Associação de Amparo à Criança Deficiente.

Em 1981 foi decretada na assembleia geral da ONU, o ano internacional da pessoa com deficiência, e dessa forma toda a sociedade deveria dar mais atenção à pessoa com deficiência, não apenas assistencialista, mas de alguma forma que pudesse trazer propostas que pudessem dar melhores condições de vida para essa parte da população.

Em 08 de Agosto de 1983 surge no Estado de São Paulo a (AMA) Associação de Amigos da pessoa com Autismo no Brasil.

4.2 EMPRESAS EXEMPLO DE ACESSIBILIDADE NO BRASIL

As pessoas com deficiência, quando vão ao mercado de trabalho, tem encontrado algumas empresas que é a verdadeira mina de ouro para muitos deficientes, empresas essas onde são tratados e valorizados como ser humano, sentem orgulho em fazer parte da empresa, mesmo com suas limitações, sejam elas visual, motora, auditiva são tratados de forma exemplar.

Essas empresas não estão no mercado apenas para cumprir com a legislação, mas sim fazer com que seus colaboradores deficientes ou não, tenham orgulho em falar da sua empresa e como são tratadas nessas empresas.

Podemos citar alguns casos de empresas brasileiras, que podem se dizer que são exemplos no Brasil em relação a contratação de pessoas com deficiência. (Dados disponíveis em: <https://blog.freedom.ind.br>. Acesso em 11. 10. 2019)

NATURA – uma empresa brasileira que começou fazendo venda de porta em porta nas residências de todo nosso país, com o passar dos anos e verificando a real necessidade da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, a Natura começou qualificar seus colaboradores no sentido de receber cada vez melhor em termos de

acessibilidade, conhecimento as pessoas deficientes que eram contratadas, e com isso o colaborador já tinha uma visão diferente das outras empresas, foram criados e aperfeiçoado vários métodos para se chegar ao diferencial que eles tem hoje. Um dos pontos que mais chamam a atenção na Natura é o fato da meta de contratação anual ser sempre superior à cota exigida por Lei. Destaca-se também a grande contratação de surdos pela Natura nos últimos anos. Dentro desse projeto, foi investido em cursos aos colaboradores não deficientes e com isso os mesmos se tornaram padrinhos dos novos, onde os colaboradores auxiliam de forma exemplar com esses novos colaboradores.

MAGAZINE LUIZA – O Magazine Luiza é outro desses exemplos de responsabilidade e carinho com que as pessoas com deficiência são tratadas, e que tem trabalhado incansavelmente desde 2013 com treinamento e incentivando seus colaboradores, da real necessidade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ambiente, a rede Magazine Luiza tem chegado em quase todas as cidades brasileiras, e sempre com a mesma responsabilidade social, são traçadas estratégias dentro das lojas de forma que esse profissional se sinta acolhido pela empresa, no início muitos colaboradores do Grupo tinha dificuldade em lidar com esses profissionais, com isso foi investido e treinamento e qualificação dos profissionais de linha de frente, onde não pensa apenas nos colaboradores mas sim nos clientes também de forma geral.

Hoje acessibilidade está disponível até mesmo no site da empresa, onde pode ser acessado por meio de libras.

SERASA – Serasa não é apenas a responsável por incluir o CPF de muitos brasileiros em uma lista de inadimplentes, vai muito além disso o papel social da Serasa no Brasil, sendo hoje uma das empresas referências na contratação de pessoas com deficiência, a rede Serasa conta hoje com mais de 80 empresas no grupo, todas voltadas a inclusão social do deficiente no mercado de trabalho, recentemente foi criado a Rede Empresarial voltada a inclusão social, a qual tem o objetivo de atuar na identificação e boas práticas na instituição em seus processos de recrutamento e seleção fazendo com que o deficiente possa sentir que realmente faz parte da empresa, e através desses métodos, vem colhendo os frutos a cada dia.

GRUPO PÃO DE AÇUCAR – Sem dúvida nenhuma uma das maiores redes do varejo nesse país, estando hoje sem dúvida nenhuma em todas as cidades brasileiras, seja através de uma rede de lojas ou outra, sempre pensando de forma

clara e objetiva em todos os níveis, o grupo tem uma meta bastante sonhadora por parte de seus diretores, contratar até 2020 quantidade superior a 8 mil colaboradores com algum tipo de deficiência, recentemente o grupo pão de açúcar colocou em suas lojas, carrinhos adaptados ao atendimento de crianças com deficiência para que sua mãe pudesse fazer as compras, e com isso se torna exemplo cada vez mais com suas inovações.

O Grupo tem trabalhado no sentido da inclusão social do ser humano no mercado de trabalho, através de métodos eficazes de seleção, são estabelecidos diretrizes e acompanhamento desses profissionais dia a dia, onde são diagnosticadas as dificuldades encontradas em cada profissional contratado, e quais as decisões a serem tomadas com esse profissional no sentido de qualificação e aprimoramento.

As empresas citadas são exemplos da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, e que isso possa incentivar outras empresas a olhar o deficiente como uma com limitações sim, mas capaz de realizar as tarefas da melhor maneira possível.

5. DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Brasil, o Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE em 2010 apontou que 23,9% da população tem algum tipo de deficiência, ou seja, aproximadamente 45,6 milhões de pessoas, em sua maioria mulheres 25,8 milhões. Estes dados foram provenientes de questionário amostral que levantou informações sobre deficiência física/motora, visual, auditiva e mental/intelectual em domicílios entrevistados no censo de 2010. Segue abaixo o Percentual de Deficientes por Região no Brasil.

Podemos verificar conforme gráfico abaixo que as regiões Norte e Nordeste se concentra a maior quantidade de pessoas com deficiência no Brasil, sendo as deficiências Visual e Motora com maiores percentuais, seguidos pela Região Sudeste, Região Sul e centro Oeste, a pesquisa também constatou que 9,5 milhões de pessoas com deficiência tem idade acima dos 65 anos e 19,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência são homens, a deficiência auditiva tem um percentual menor em todas as regiões do país, mesmo a deficiência visual sendo a maior em todos os estados, poucos estão no mercado de trabalho, até mesmo pela dificuldade que as empresas ainda tem pra se lidar com esse profissional, falta de qualificação e acessibilidade para os deficientes visuais.

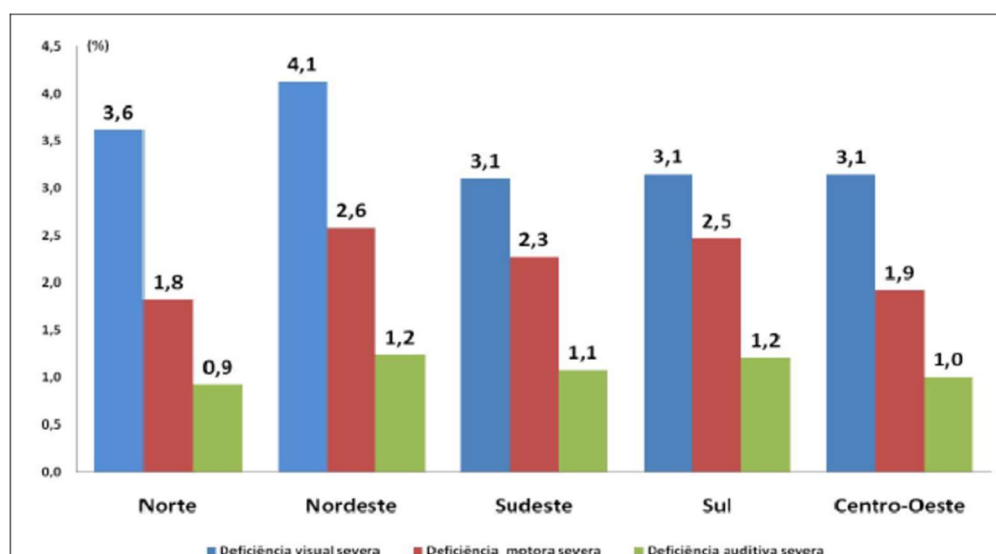


Fig. I – Números das deficiências no Brasil por tipo de deficiência e região (Fonte IBGE, Censo 2010).

Através dessa pesquisa detecta-se que as regiões Norte e Nordeste tem em sua maioria à deficiência visual predominante, seguida pela deficiência motora e auditiva com percentuais bastante elevados em relação ao restante do país. Nas regiões Sudeste, Sul e Centro oeste, as deficiências são as mesmas, porém com grau menor de deficientes.

5.1 QUANTIDADE DE NOTIFICAÇÕES PELO MPT, E CONTRATAÇÕES DE DEFICIENTES ATÉ 2018

O Brasil vem a cada ano que passa aumentando o índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo sendo um número extremamente baixo de pessoas com deficiência contratadas nas empresas brasileiras, e um dos fatores que tem elevado esse índice são as inúmeras ações de Fiscalização, notificação e autuação das empresas que não cumprem com a Legislação da Lei de cotas, o que na realidade não precisaria estar ocorrendo se tivéssemos um interesse maior por parte das empresas em contratar esses profissionais.

Podemos verificar abaixo o número de contratações de pessoas com deficiência no Brasil no período de 2003 à 2018 em números de autuações e contratações, e com isso podemos verificar que na maioria das vezes, somente com a atuação enérgica por parte do MPT (Ministério Público do Trabalho) e da Secretaria

de relações do trabalho e emprego é que se conseguiu chegar ao número de pessoas com deficiência contratada nas empresas pelo Brasil, e mesmo tendo elevado bastante o percentual dessas contratações, podemos dizer que estamos muito distante do ideal, sendo que hoje não conseguimos colocar no mercado de trabalho nem 2% do total de pessoas com deficiência existentes:

Quadro I – Total de Notificações no Brasil para que se possa cumprir com a lei de cotas, e o resultado dessas notificações.

Ano	Fiscalizações da cota para PcD e reabilitados	PcD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)
2003	97	0
2004	611	2.221
2005	3.011	12.786
2006	4.377	19.978
2007	5.503	22.314
2008	5.367	25.844
2009	6.443	26.046
2010	7.626	28.752
2011	9.711	34.395
2012	9.538	35.420
2013	10.742	40.897
2014	10.957	42.613
2015	10.530	42.021
2016	6.642	30.656
2017	9.727	37.217
2018	11.401	46.900
Total Geral	112.283	448.060

Fonte: <http://www.economia.gov.br/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>

Espera-se com o passar dos tempos que a conscientização seja a melhor forma de chegarmos a números expressivos sem precisarmos aumentar o número de autuações, precisamos de alguma forma fazer com que o empresário possa entender que estamos em um caminho sem volta quando falamos da contratação de pessoas com deficiência, precisamos se adaptar e fazer cumprir a legislação em vigor, e que com o passar dos anos e a conscientização de todos, e que as notificações sejam meramente educativas.

5.2 MAIORES DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS EMPRESÁRIOS EM RELAÇÃO A CONTRATAÇÃO DOS DEFICIENTES

Infelizmente as empresas no Brasil tem passado por grandes problemas quando se trata da contratação de pessoas com deficiência, existem inúmeros fatores que comprovam essa dificuldade, conforme discriminado abaixo a falta de Acessibilidade nas empresas aos portadores de deficiência tem sido a maior dificuldade, muitos empresários não investem de forma a atender essa demanda, outra grande dificuldade encontrada é a baixa qualificação dos profissionais com deficiência e em virtude disso não se tem algo atrativo as pessoas com deficiência, outra dificuldade é estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência é outra grande dificuldade encontrada.

Outro grande problema que acaba tirando uma grande parte das pessoas com deficiência do mercado de trabalho é a Bolsa BPC (Bolsa de Prestação Continuada) que é paga as pessoas com deficiência de qualquer idade e idosos acima de 65 anos, com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que a impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. Quando da contratação da pessoa com deficiência que esteja recebendo essa bolsa BPC a mesma é suspensa, ficando recebendo apenas o salário da empresa onde vai ser contratado.

Na maioria das vezes o valor do salário a ser recebido é o mesmo da bolsa BPC e a maioria das pessoas com deficiência não querem deixar suas casas e assumir determinadas responsabilidades pelo mesmo valor de salário e acabam optando por ficar em casa e recebendo a bolsa, a pessoa com deficiência deve sentir abraçada pela empresa, realmente ter o sentimento de fazer parte do grupo de colaboradores, e não apenas ser mais um apenas com a finalidade de cumprimento de Cotas exigidas por lei.

Sabemos que as dificuldades são enormes na contratação desses profissionais, mas se as empresas não buscarem alternativas que possa de alguma forma ajudar na busca por esse profissional, a lei de cotas acabará não atendendo a real finalidade para qual foi criada, as empresas devem investir em acessibilidade nas empresas, devem investir, na qualificação dos colaboradores que irão receber esse profissional na empresa, para que eles se sintam acolhidos e não apenas como

meramente cumprindo de exigências legais, devemos mudar nossa mentalidade em relação a discriminação que existe com essas pessoas e sermos mais humano.



Fig. II – Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência segundo pesquisa (Fonte: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>)

A ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), em recente pesquisa divulgou as principais dificuldades encontradas no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, muitas dessa dificuldade com o passar do tempo as empresas foram reduzindo, e após entenderem a parte social que a empresa deve fazer quando da contratação da pessoa com deficiência, em virtude disso tem aumentado ano a ano o percentual de pessoas com deficiências nas organizações mesmo ainda sendo muito baixo, não chegando a 2% dos deficientes, precisamos da conscientização por empresários para que se consiga elevar o percentual de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e fazendo com isso a parte social e a valorização do ser humano através do trabalho, fica claro nessa pesquisa os inúmeros problemas encontrado pelas empresas ao cumprimento da lei de cotas.

6. CONCLUSÃO

Muito se evoluiu em relação as pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho com o passar dos anos, maioria das vezes foram excluídos da convivência em sociedade, em virtude da sua deficiência, seja por desconhecimento ou muitas vezes por não entender as deficiências em geral, logo após a segunda guerra mundial já se viu à necessidade de recolocar no mercado de trabalho os mutilados da guerra, e através disso muitos países começaram a ver a real necessidade da inclusão dessas pessoas.

Deficiência e Incapacidade realmente são coisas totalmente diferentes, uma pessoa deficiente não é incapaz e tem suas limitações sim, mas nunca incapacidade total para as atividades necessárias, nosso país ainda é muito preconceituoso em relação a essas pessoas, precisamos mudar a mentalidade das pessoas que tem o poder a frente das organizações, precisamos fazer com que a discriminação seja punido com fiscalização rigorosa da Secretaria de relações do trabalho e emprego e Ministério Público do trabalho.

Devemos entender e valorizar o ser humano seja ele deficiente ou não. Mesmo com a criação da lei de cotas em 1991 muitos empresários ainda não cumprem com a legislação, e isso deve ser mudado, seja por políticas públicas ou por incentivo da parte governamental de nosso país, não basta apenas cobrar, deveria existir uma contrapartida do governo federal, seja através de incentivos fiscais, seja através da qualificação desses profissionais.

Vivemos em um país onde o número de pessoas com deficiência supera 46 milhões de pessoas e algo precisa ser feito, não basta apenas o MPT (Ministério público do trabalho), fazer as autuações e aplicar as devidas multas, que não maioria das vezes não são pagas, e através de recursos ficam impunes por longos anos. Temos no Brasil exemplos de grandes empresas que realmente entenderam o real motivo da lei de cotas, e que isso possa servir de incentivo a classe empresarial, e que possamos a cada ano que passa termos maior número de empresários consciente com essa realidade e possamos dentro de pouco tempo, ser referência mundial na inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho do Brasil.

O Governo Federal através da Secretaria de relações do trabalho e emprego, poderia limitar as funções as quais poderia ser exercida pelas pessoas com

deficiência. Ex. excluir as empresas de segurança, vigilância e transporte de valores dessa obrigação.

As maiores dificuldades encontradas pelos empresários na contratação das pessoas com deficiência ainda é a falta de acessibilidade nas empresas para esses profissionais, em segundo lugar vem a baixa qualificação das pessoas com deficiência, pode-se verificar também o descaso por parte do governo federal no sentido de existir um incentivo para que os empresários tenham maior boa vontade para se tratar desse tema de suma importância para muitas pessoas e que infelizmente, essa parte da população tem ficado esquecido.

REFERÊNCIAS

ABRH – **Associação Brasileira de Recursos Humanos**. Disponível em : <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html> acesso em: 04 novembro de 2019.

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente Físico - Novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo, Editora LTr, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Art.127.

BRASIL. **Lei nº. 8.213**, de 24 de julho de 1991, em seu Art.93. Dispõe sobre a cota de pessoas com deficiência a ser contratada pelas empresas acima de 100 colaboradores: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/l eis/L8213cons.htm

BRASIL. **Lei nº. 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio as pessoas com deficiência , sua integração social, sobre a coordenadoria Nacional para integração da pessoa com deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e da outras providencias: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm

BRASIL. **Lei nº. 8.742**, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providencias: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm

BRASIL. **Lei nº. 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista; e altera o § 3º do art. 98 da lei 8.112 de 11 dezembro de 1990: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm

BRASIL. **Lei nº. 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BRASIL. **DECRETO nº 3.298**, de 20 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.

BRASIL. **Secretaria de relações do trabalho e emprego- relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2010**.

BUSCAGLIA, Leo **Os deficientes e seus pais**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1993.

CLEMENTE – **Unidos pela Igualdade de Oportunidades**. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2015.

GOLDFARB, Cibelle Linero – **Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego**. Curitiba: Editora Juruá, 2009.

IBGE. **Pesquisa sobre quantidade de Pessoas com Deficiência no Brasil, 2010/2015**. <https://www.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tem-45-6-milhoes-de-deficientes,893424>

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de Trabalho e pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**. Campinas: Editora Autores Associados, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidade de Trabalho para portadores de deficiência – São Paulo**: São Paulo: Editora LTr, 2000.