



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MATHEUS SANTOS ALMEIDA

O DIREITO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS DEFICIENTES

Assis/SP

2018



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MATHEUS SANTOS ALMEIDA

O DIREITO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS DEFICIENTES

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): MATHEUS SANTOS
ALMEIDA

Orientador(a): LENISE ANTUNES DIAS

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

A447d ALMEIDA, Matheus Santos

O direito de inserção no mercado de trabalho dos deficientes /

Matheus Santos Almeida. – Assis, 2018.

42p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa-
cional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias

1.Trabalho-deficiente 2.Gestão de pessoas 3.Estatuto

CDD658.30087

O DIREITO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS DEFICIENTES.

MATHEUS SANTOS ALMEIDA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: LENISE ANTUNES DIAS

Inserir aqui o nome do orientador

Examinador: MARIA ANGÉLICA LACERDA MARIN

Inserir aqui o nome do examinador

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial na minha vida, aos meus pais Anésio e Cristiane, ao meu irmão Miguel por sempre me incentivar e acreditar em mim. Aos meus amigos que sempre me incentivaram a nunca desistir. E também todos os amigos e professores da faculdade que sempre me deram força e incentivo não me deixando desistir.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer aos meus familiares por sempre acreditar na minha capacidade. A todos meus amigos que sempre me deram forças para que eu continuasse. Aos meus amigos e professores da faculdade por sempre estar ao meu lado nos momentos difíceis. A universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram este ambiente de aprendizado. A minha orientadora por sempre ter paciência e pelo seu grande empenho durante a elaboração desse trabalho. Agradecer a todos que fizeram parte dessa minha formação.

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar o direito das pessoas portadoras de deficiência em se inserir ao mercado de trabalho, analisar se o Direito assegurado pela Lei Brasileira está sendo de fato cumprido e efetivado para tais pessoas. Para tanto parte-se de um breve estudo histórico sobre as diversas concepções sobre a deficiência e sua aceitação social, entendendo que em cada período histórico houve conotações diferentes a luz das deficiências. Logo em seguida é apresentado os cinco tipos de deficiência assim consideradas: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. E por fim faz-se uma análise do Estatuto da Pessoa com Deficiência, lei esta que visa garantir o acesso ao mercado de trabalho das pessoas assim consideradas, analisando se de fato este direito está sendo garantindo.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, direitos, legislação, mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the right of people with disabilities to access the labor market, with pretensions to analyze if the Law assured by the Brazilian Law is actually being fulfilled and made effective for such people. For this, a brief historical study on the different conceptions about disability and its social acceptance is made, understanding that in each historical period there were different connotations in light of deficiencies. The following five types of disability are considered: physical, hearing, visual, mental and multiple disabilities. Finally, an analysis is made of the Statute of the Person with Disabilities, a law that seeks to guarantee access to the labor market of the persons considered in this way, analyzing whether in fact this right is being guaranteed.

Keywords: Person with Disabilities, Law, Statute, Labor market

SUMARIO

1. INTRODUCAO	10
2. UM BREVE HISTORICO DA DEFICIENCIA	12
3. DEFICIENCIA E SEUS CONCEITOS	20
4. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIENCIA E SUA INCLUSAO NO TRABALHO	32
CONSIDERACOES FINAIS	39
REFERENCIAS	41

1. INTRODUÇÃO

A proposta de pesquisar as pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, surgiu da necessidade de verificar os avanços da legislação brasileira quanto ao assunto.

Para tanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre os tipos de deficiências, e ainda as garantias trazidas pela legislação brasileira sobre o deficiente e direito ao trabalho.

Assim, no primeiro capítulo foi realizado um levantamento histórico da deficiência e suas diferentes abordagens e conotações que a sociedade adotou diante das pessoas portadoras de deficiência. Inicialmente, nos primórdios da civilização as pessoas deficientes foram consideradas um peso para a sociedade, e indignas das bênçãos divinas por isso portavam tais doenças.

Aos poucos foram surgindo instituições que amparavam as pessoas deficientes e logo após instituições que começaram a procurar meios para o tratamento de tais pessoas. Com a ocorrência das guerras e o mutilamento de vários combatentes passou a se preocupar com a reinserção social, criando programas de reabilitação.

No segundo capítulo, foram abordados os vários tipos de deficiências, assim consideradas: física, auditiva, visual, mental e múltipla com breves apresentações conceituais embasadas nas descrições da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Decretos legais.

Por fim, no terceiro capítulo há uma análise do Estatuto do Deficiente - Lei 13.146 de 2015, documento este que ampara os deficientes em todas suas concepções como ser humano, portador de direito e deveres, focalizando a garantia legal do acesso ao mercado de trabalho por pessoas portadoras de deficiência.

A referida legislação brasileira, especialmente no artigo 34, ampara o direito ao trabalho aos deficientes, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana, pois por meio do trabalho a pessoa com deficiência pode contribuir com seu próprio sustento e de sua família, além de dar a essa pessoa um sentimento de estar incluso na sociedade, com direitos e deveres iguais.

O acesso ao setor público pelos portadores de deficiência é realizado via concurso público que obrigatoriamente precisam reservar uma parcela das vagas disponíveis a serem preenchidas por pessoas com deficiência, desde que a deficiência seja compatível com o cargo a que se almeja. Tal direito de reserva foi regulamentado pela Lei nº 8.112/1990. Assim, o certame público deve ofertar vagas de no mínimo 5% até 20% as pessoas com deficiência, de acordo com o número de vagas oferecido para cada cargo.

Quanto às empresas privadas, a Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 trata da contratação de deficientes nas empresas, conhecida como Lei de Cotas. A referida lei dispõe sobre os Planos de Benefícios e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais, estabelecendo em seu artigo 93 que:

Art. 93 A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

Portanto, houve um avanço nas garantias legais sobre os direitos dos deficientes, especialmente no que se refere ao trabalho, mas ainda há muito que se fazer para a aplicação efetiva dessas leis, como concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, ambos consagrados nos artigos 3 e 5 da Carta Máxima, como direitos fundamentais de todos aqueles que estiverem submetidos a ordem jurídica brasileira.

2. UM BREVE HISTÓRICO DA DEFICIÊNCIA

A consciência que a sociedade possui atualmente sobre os indivíduos portadores de deficiência é reflexo de muitas mudanças de concepções e aceitações ao longo da história. Considerá-los como indivíduos portadores de direitos é muito mais recente.

A busca por tais direitos constituem uma trajetória histórica não linear, marcado por lutas travadas muitas vezes de forma individual e não social. Os diferentes modos que a sociedade encaravam as pessoas portadoras de deficiência variavam de um país a outro dentro de uma mesmo período.

De acordo com Gugel (2007, p.95) nos primórdios da civilização crianças nascidas com deficiência eram rejeitadas por suas famílias, pois constituiriam um peso seu sustento. Inúmeras delas eram sacrificadas, outras colocadas nas rodas dos conventos a fim de serem criadas pela igreja.

As poucas crianças que sobreviviam no seio da sociedade eram exploradas em sua força de trabalho ou tornavam-se verdadeiras atrações de circos. Eram consideradas aberrações.

De acordo com Gugel (2007, p.132),

o nascimento de indivíduos com deficiência era encarado como castigo de Deus; eles eram vistos como feiticeiros ou como bruxos. Eram seres diabólicos que deveriam ser castigados para poderem se purificar. Nesse período, a Igreja se constitui como um grande aliado dos deficientes, pois os acolhiam.

Aparados pelos preceitos da igreja católica esta procurou combater a eliminação das crianças nascidas com deficiência, criando com volta do século V os primeiros hospitais que abrigavam deficientes e indigentes sociais.

No entanto ao oferecerem cuidados a essas pessoas a igreja acabava promovendo uma verdadeira exclusão social, pois ficavam guardados dentro das paredes de hospitais e conventos longes de qualquer contato social. As poucas vezes que tais pessoas saíam as ruas para efetuarem pequenos trabalhos eram comumente chamados de monstros. (Gugel, p.139).

Mais tarde outras instituições foram criadas para absorver os cuidados com os portadores de deficiência, em geral deficiências físicas severas e mentais. De acordo com Aranha (2001) é possível observar que:

As instituições asilares e de custódia eram vistas como ambientes segregados, denominados Instituições Totais. Elas constituíram o primeiro paradigma formal adotado na caracterização da relação sociedade e deficiência: o Paradigma da Institucionalização. Esse paradigma foi caracterizado, portanto, pela criação de instituições para abrigar os deficientes.

Tais instituições tinham por função o acolhimento das pessoas com deficiência. Muitas dessas instituições tinham credibilidade duvidosa. Maus tratos eram recorrentes. Algumas por sua vez eram conhecidas por praticarem experiências científicas com os deficientes.

Por volta do século XV a problemática das pessoas portadoras de deficiência já estavam espalhadas por toda a sociedade. A deficiência, a marginalidade e a extrema pobreza se faziam presentes nos quatro cantos do campo e das cidades.

Com o Renascimento, séculos XV a XVIII importantes mudanças sociais se farão presentes, principalmente as ligadas com a revolução industrial e a problemática da mão de obra barata e sem qualificação.

Por meio da filosofia humanista pregada pelo Renascimento a concepção de homem, e por conseguinte, o homem portador de deficiência, são revistos por meio da promulgação das ideias de direitos universais. Tais ideais giravam em torno do reconhecimento do homem, dos avanços da ciência e um distanciamento dos dogmas e credências presentes na Idade Média.

Para Silva (1987, p.21):

o homem deixou de ser um escravo dos “poderes naturais” ou da ira divina. Esse novo modo de pensar,

revolucionário sob muitos aspectos, alteraria a vida do homem menos privilegiado também, ou seja, a imensa legião de pobres, dos enfermos, enfim, dos marginalizados. E dentre eles, sempre e sem sombra de dúvidas, os portadores de problemas físicos, sensoriais ou mentais.

Foi neste panorama que hospitais e instituições deixaram de ser apenas acolhedoras dos deficientes e marginalizados, mas passaram a desenvolver para aqueles meios de tratamentos especializados, com assistência especializada em ortopedia, reabilitação social para cegos e surdos e também atendimentos psiquiátricos para as inúmeras patologias mentais da época.

Em meio ao caos advindos da revolução industrial e dos expurgos das guerras, a questão das deficiências deixaram de ser apenas aquelas “nascidas” para as adquiridas. Nas guerras as mutilações eram constantes e nas fábricas também. Assim a busca por reabilitações ganharam forças. Era preciso dar um novo direcionamento aos homens mutilados, sejam pelas guerras ou pelas indústrias.

Diante de tal situação foi preciso então se pensar pela primeira vez na criação de direito do trabalho e nas questões de uma seguridade social mais efetiva. Os soldados que voltavam mutilados para suas casas, muitos recebidos como verdadeiros heróis passaram a exigir tratamentos de reabilitação, bem como infraestrutura e acessibilidade para sua reintegração social.

O mesmo se dava no âmbito das fábricas e indústrias. Os trabalhadores mutilados exigiam seus direitos para a manutenção de sua vida.

A problemática da deficiência ganhou novos campos e isso contribuiu para a aquisição de direitos e tratamentos especializados, a fim de possibilitar a inserção e reinserção social.

Adentrando o século XX inúmeros fatos ocorreram para um salto mais qualitativo em relação aos tratamentos oferecidos a deficiência.

De acordo com a ONU (Organizações das Nações Unidas) juntamente com outras organizações internacionais, efetivaram a criação de programas assistenciais na tentativa de solucionar e amenizar os danos sofridos pelas vítimas das guerras. Inúmeros programas de reabilitação foram criados e custeados por essas instituições.

Em 1948 por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, consagrou-se um conjunto de direitos inerentes a todo e qualquer ser humano, independentemente de sua raça, cor, credo, idade ou condição pessoal e social. A dignidade humana é o cerne buscado na declaração. Nenhum isolamento ou discriminação devem ser considerados. Assim o resgate a dignidade das pessoas portadoras de deficiência foi amplamente divulgados na sociedade.

Neste contexto vários documento legais foram aprovados: a recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1955, que trata da “Reabilitação das Pessoas Deficientes”; em 1971, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU a Declaração dos Direitos do Retardado Mental; em 1975, foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes; em 1976, foi provada pela Assembleia Geral das Nações Unidas uma importante resolução que proclamou o ano 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes; a Assembleia Geral da ONU declarou o decênio 1983 a 1992 como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, com a finalidade de executar ações do Programa de Ação Mundial relativo a Pessoas com Deficiência; em 1983, a OIT editou a Convenção nº 159 que trata da “Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”, e por fim, em 1999 a Organização dos Estados Americanos (OEA) editou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Ainda no século XX a sociedade passou a se mobilizar para ofertar melhores condições de vida as pessoas deficientes propiciando ajudas para seu dia a dia, tais como as cadeiras de rodas, bengalas, sistemas de ensino diferenciados para surdos e cegos, especializações para os profissionais da educação e saúde.

Enfim, a sociedade se mobilizou para de fato proporcionar aos deficientes meios possíveis para uma vida digna e ao mesmo tempo integrados.

A história do Brasil não foi muito diferente das situações partilhadas acima. Podemos lembrar que os povos indígenas que aqui viveram antes mesmo da colonização também tinha práticas de sacrifícios em relações aos filhos nascidos com deficiência. Tais povos também acreditavam que eram indícios de punição e castigo o nascimento de crianças deficientes.

Entre os escravos as deficiências muitas vezes eram adquiridas em favor dos castigos que estes recebiam de seus donos, que dispensavam a estes povos tratamentos desumanos e degradantes. O número não fora maior de escravos mutilados, pois seus senhores o consideraram objetos de valor e tal enfermidade diminuiria sua riqueza, já que não poderia mais contar com a força de trabalho do escravo debilitado.

Já para os colonos portugueses a chegada em novas terras, o clima diferente, a diversidade de mestiçagem, a escassez de medicamentos diante das doenças adquiridas acabaram por provocar a incidência de nascidos portadores de deficiências.

Em meados do século XIX a ocorrências de elevados números de mutilados são resultados das guerras e revoltas internas ocorridas no Brasil, tal como a guerra do Paraguai e a revolta de Canudos. Diante dessa situação Figueira (2008, p. 63) expõe:

Foi inaugurado no Rio de Janeiro em 29 de julho de 1868, o Asilo dos Inválidos da Pátria, onde seriam recolhidos e tratados os soldados na velhice ou os mutilados de guerra, além de ministrar a educação aos órfãos e filhos de militares.

Tal instituição também apresentava extrema precariedade no atendimento durante todo o período Imperial Brasileiro. Com algumas melhorias implantadas ao longo dos anos, esta instituição manteve seu atendimento por 107 longos anos, sendo desativada em 1976.

Ao longo do século XX o tratamento da deficiência ganha novo escopo com a criação do Hospital das Clínicas de São Paulo, na década de 40, observando avanços significativos em termos de reabilitação. Assim, aos poucos foram surgindo as clínicas especializadas no tratamento da deficiência passando a ser uma responsabilidade do estado a garantia de tratamentos adequados e mais do que tratamento passou a se preocupar com a readaptação social. A criação do Imperial Instituto dos meninos cegos em 1854 é um marco que inaugura o papel do Estado na corresponsabilidade junto as famílias a reabilitação dos deficientes.

Importante ressaltar que historicamente a partir da década de 40 é que as instituições passaram também a se preocupar com as questões educacionais que abarcavam as deficiências.

Nestes termos Figueira (2008, p. 94) esclarece:

Na década de 40, cunhou-se a expressão crianças excepcionais, cujo significado se referia a aqueles que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo em relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais.

Entidades especializadas nesses atendimentos educacionais passaram a pressionar o Estado para que criasse dotações orçamentárias específicas para este tipo de atendimento, cunhando o termo Educação Especial pela primeira vez na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 4.024 de 20 de dezembro de 1961).

Este foi um importante passo para a legitimação de Direito para as pessoas portadoras de deficiência. No entanto, mais importante que a garantia legal foi a mudança de paradigmas até então estabelecidos.

Deu-se início aos ideários de inclusão social, no sentido de que permanecerem isolados com seus pares nas instituições especializadas, mas o convívio social efetivo com todos os atores sociais. Marco histórico foi a intitulação pela ONU do ano de 1981 como o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência.

Mas palavras de Figueira (2008, p. 119)

Boa ou má, a situação das pessoas com deficiência começou a ser divulgada a partir de 1981, inclusive, elas mesmas começaram a tomar consciência de si como cidadãs passando a se organizar em grupos ou associações.

Tal tomada de consciência culmina com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPL, pelo Brasil que passa a ter caráter de emenda constitucional.

A presente Convenção apresenta 30 artigos buscando assegurar todos os Direitos inerentes a pessoa portadora de deficiência. Em seu artigo 1º apresenta o propósito da presente convenção bem como o conceito de pessoas com deficiência, in verbis:

Artigo 1
O propósito da presente Convenção é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Desde artigo seguem algumas definições trazidas pela convenção, os princípios gerais, obrigações gerais dos Estados Partes. A partir do artigo 5º inicia-se a seguridade de vários direitos, tais como a acessibilidade, acesso a educação, direito a vida, reconhecimento de igualdade perante a lei, proteção a integridade, dentre outros.

Por este trabalho consistir diretamente no direito ao acesso ao mercado de trabalho iremos nos debruçar inteiramente no artigo 27 que reza sobre o trabalho e emprego com o seguinte texto:

Artigo 27 - Trabalho e emprego
Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitar no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.
Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

. Proibir a discriminação, baseada na deficiência, com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

. Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

. Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

. Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas técnicos gerais e de orientação profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

. Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como atendimento na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno a ele;

. Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

. Empregar pessoas com deficiência no setor público;

. Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

. Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

. Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

e

. Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Os Estados Partes deverão assegurar que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

O Direito pleno de acesso ao trabalho é de suma importância aos portadores de deficiência na medida em que devem ser considerados pela sociedade capitalista como pessoas que possam contribuir para a economia com sua força de trabalho, serem considerados aptos como os demais trabalhadores, garantir seu direito ao sustento e de sua família.

A Constituição Federal de 1988, importante documento garantidor da dignidade da pessoa humana, busca assegurar o acesso das pessoas portadoras de deficiência assegurando que em concursos públicos, seja em âmbito federal, estadual ou municipal, no mínimo 5% das vagas sejam reservadas as pessoas portadoras de deficiência. No âmbito das empresas privadas, aquelas que possuem mais de cem funcionários devem possuir em seus quadros entre 2% a 3% de trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência. Tais funcionários, sejam privados ou públicos podem ter também sua carga de trabalho reduzida caso seja uma exigência médica comprovando que a carga horário completa possa gerar um prejuízo a saúde do trabalhador.

A recusa de um cargo de trabalho a uma pessoa com deficiência sem justificativa válida senão a deficiência é crime, que gera multa à empresa.

3. DEFICIÊNCIAS E SEUS CONCEITOS

De acordo com a Organização Mundial da Saúde deficiência é um termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. Diz respeito a diferentes limitações que as pessoas podem ter ao realizar determinadas atividades, dentro de um padrão

considerado normal para o ser humano. Podem ser de natureza física ou psíquica.(<https://www.conhecimentogeral.inf.br/deficientes>, acesso em 23 de maio de 2018).

As deficiências podem ser adquiridas desde o nascimento, ou seja congênitas ou podem ser adquiridas ao longo da vida, por diferentes meios, tais como doenças ou acidentes.

Sendo as deficiências congênitas ou adquiridas elas podem ser conceituadas e classificadas em: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltiplas.

De acordo com os dados oficiais do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) dos 24,5 milhões de brasileiros, 14,5% são portadores de algum tipo de deficiência. Sendo que: deficiência visual acomete 48%, motora 22,9%, auditiva 16,7%, intelectual 8,3% e física 4,1%.

Passa-se, agora, a descrever cada uma das deficiências.

3.1. Deficiência Física

De acordo com o Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, em seu art. 5º , letra “a”, deficiência física é:

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.

A deficiência física está ligada a qualquer tipo de alteração causada no corpo que resulta na dificuldade de movimentação, locomoção e gerenciamento do sistema locomotor. Desta forma, a deficiência física ou motora pode ser entendida como um distúrbio relacionado a estrutura anatômica ou da função, que interfere na qualidade da movimentação e locomoção do indivíduo.

Quanto a sua classificação as deficiências físicas podem ser originárias de distúrbios ortopédicos, neurológicos, congênita ou adquirida, aguda ou crônica, permanente ou temporária, progressiva ou não progressiva. (<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/05/definicao-e-classificacao-da-deficiencia-fisica.pdf>, acesso em 23 de maio de 2018)

Em relação aos distúrbios ortopédico são problemas ligados a formação dos músculos, articulações e ossos.

Dentro do distúrbio neurológica o comprometimento se dá por meio da aquisição de uma doença que afeta diretamente o controle muscular, nesse caso, a paralisia cerebral é o causador da moléstia.

Em relação a má formação congênita está pode se dar por meio de complicações durante a gestação, problemas no momento do parto e complicações pós parto. Após esse período sua aquisição pode ser dar por meio de uma lesão medular, ocorrência de aneurisma, acidente vascular cerebral ou outros problemas que afetam o sistema locomotor.

A deficiência física pode ser temporária, sendo que uma vez tratada permite ao indivíduo retornar as suas condições anteriores, e permanente, quando apesar do tratamento o indivíduo não apresenta possibilidade de cura, sendo necessário uma readaptação de suas habilidades.

A progressividade está ligada ao aumento das dificuldades motoras, como as atrofiações geradas pela não movimentação muscular e não progressivas quando a deficiência não apresenta evolução nem possíveis melhoras.

São causas da deficiência física: traumas em acidentes, lesão cerebral, lesão medular, distrofias musculares, esclerose múltipla, amputações, má formações congênitas, distúrbios posturais da coluna e sequelas de queimaduras

Por lesão cerebral compreende a destruição ou degeneração das células cerebrais que afetam o Sistema Nervoso Central, advindas de doenças ou traumas.

A lesão medular se refere a uma lesão ocorrida nos elementos neurais da medula espinhal.

A distrofia muscular constitui um grupo de doenças que causam fraqueza progressiva e perda de massa muscular,

A Esclerose Múltipla é uma doença neurológica, crônica e autoimune, ou seja, as células de defesa do organismo atacam o próprio sistema nervoso central, provocando lesões cerebrais e medulares.

As amputações podem ser ocasionadas por acidentes diversos ou complicações resultantes de outras doenças, tal como a diabetes.

Os distúrbios mais frequentes da coluna vertebral são: escoliose, hérnia de disco, cervicalgia e lombalgia.

E por fim as sequelas de severas queimaduras podem acarretar a perda da função muscular, resultando em uma deficiência física.

3.2. Deficiência Auditiva

A acuidade auditiva desempenha um papel primordial no desenvolvimento de inúmeras habilidades sociais do ser humano. A comunicação é sem dúvida um fator determinante de participação social. É a expressão máxima da linguagem falada. A audição, ainda, é uma grande instrumento de defesa utilizado pelo homem em seu dia a dia.

A Organização Mundial da Saúde compreende por deficiência auditiva a diferença qualitativa entre o desempenho do indivíduo e a habilidade normal para a detecção sonora. A audição normal corresponde à habilidade para a detecção de sons até 20 decibéis.

De acordo com os parâmetros legais brasileiro, expressos no Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, é considerado deficiente auditivo a 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.

A deficiente auditiva consiste na perda parcial ou total da capacidade de detectar sons, causada por má-formação, lesão na orelha ou lesão na composição do aparelho auditivo. Ela será congênita, quando o indivíduo já nasce sem essa habilidade, ou adquirida posteriormente com o envelhecimento. Pode ser ainda, resultados de uma exposição excessiva a ruídos e transtornos auditivos, tal como os adquiridos no trabalho.

Esta ainda pode ocorrer como resultado de outros fatores, causados por doenças e infecções, aquisição de certos tipos de síndromes, lesões neurais, fatores genéticos, alcoolismo e tabagismo, colesterol.

É considerado surdo o indivíduo que tem total ausência da audição, não ouvindo absolutamente nada. Será considerado parcialmente surdo o indivíduo que a capacidade de ouvir, apesar de deficitária, é funcional com ou sem o uso de prótese auditiva.

Constituem tipos de deficiente auditiva: a condutiva, sensorio neural, mista e surdez central.

A deficiência condutiva ocorre na existência de qualquer tipo de interferência na transmissão do som, partindo do conduto auditivo externo até a estrutura interna da orelha. Podem ser adquiridas por meio de uma otite externa, mal formação do conduto auditivo, inflamação da membrana timpânica, perfuração do tímpano, sendo passíveis de correção por meio de tratamento clínico ou cirúrgico.

Já a perda sensorio neural diz respeito a impossibilidade de recepção do som por haver lesões nas células ciliadas da orelha interna ou do nervo auditivo. Tal deficiência é irreversível, podendo ser resultados de origem hereditária ou problemas durante a gestação. A deficiência mista ocorre quando há ambas as perdas: condutiva e neurosensorial numa mesma pessoa.

A surdez central é uma deficiência auditiva relacionada a uma diminuição da sensibilidade auditiva, resultando na dificuldade na compreensão sonora, devido a alterações nos mecanismos que efetuam o processamento da informação sonora no tronco central (sistema nervoso central).

O indivíduo com surdez pode ser considerado parcialmente surdo quando portador de uma deficiência auditiva- DA. Neste caso de acordo com o Decreto nº 5.296, de 2004, assim considera:

a) Indivíduo com surdez leve: a perda auditiva gira em torno de quarenta decibéis. Tal perda gera falhas no processo de comunicação. Essa perda auditiva não impede a aquisição normal da língua, apresentando no entanto problemas articulatórios na leitura ou na escrita.

b) Indivíduo com surdez moderada: a perda auditiva gira em torno de quarenta a setenta decibéis. Tais limites se encontram no nível da percepção da palavra. Para que a pessoa escute há a necessidade de uma alteração considerável do interlocutor. Neste caso poderá haver maiores problemas no campo linguístico. Assim a compreensão verbal estará intimamente ligada a uma percepção visual.

Ainda de acordo com o Decreto acima identificado, o indivíduo surdo pode apresentar uma surdez severa ou profunda. Assim entendidos:

- a) Indivíduo com surdez severa: apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Nesse caso a apenas a percepção de alguns ruídos familiares, percebendo apenas vozes fortes. O indivíduo pode passar a vida toda sem aprender a falar. Para a aquisição da comunicação o indivíduo deverá receber orientações ofertadas pela área da saúde e educação, podendo adquirir a linguagem oral por meio da instrumentalização adequada. A compreensão verbal estará ligada em grande parte de acordo com a aptidão para utilizar a percepção visual e para observar o contexto das interações de comunicação.
- b) Indivíduo com surdez profunda: apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis.

Tal perda acarreta a impossibilidade da identificação da voz humana, impedindo da aquisição da linguagem oral. A perda auditiva está ligada tanto à estrutura acústica quanto à identificação simbólica da linguagem. Para a comunicação o indivíduo deverá ser instrumentalizado por meio da língua de sinais.

3.3. Deficiência visual

De acordo com o Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, em seu art. 5º, letra “c”, considera-se pessoa portadora de 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.

Não são consideradas deficientes visuais as pessoas portadoras de doenças como a miopia, astigmatismo ou hipermetropia, já que estas podem ser corrigidas com o uso de lentes ou intervenções cirúrgicas.

(<https://novaescola.org.br/conteudo/270/deficiencia-visual-inclusao>, acesso em 23 de maio de 2018).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) há diferentes graus de deficiência visual classificados em: baixa visão, próximo à cegueira e cegueira.

A baixa visão, que também pode ser leve, moderada ou profunda é aquela que pode ser compensada por meio do uso de diferentes instrumentos, como por exemplo, o uso de lentes de aumento, lupas, bengalas, entre outros.

Será considerada próximo à cegueira a situação em que a pessoa ainda é capaz de distinguir luz e sombra. Para sua vida social o indivíduo utiliza-se diariamente o uso de instrumentos facilitadores, tais como: o sistema braile para leitura e escrita, recursos de voz para acessar programas de computadores, faróis sonoros, locomove-se com o uso da bengala e passa por treinamentos sobre orientação e mobilidade social.

Teremos cegueira quando o indivíduo não é capaz de realizar qualquer percepção de luz. Nestes casos a participação social será dada pelo uso do sistema braile para escrita e leitura, treinamentos e orientações para a mobilidade são essenciais e o uso da bengala e de cães guias também são utilizados.

Sua aquisição pode se dar de forma congênita ou adquirida. Congênita por situações hereditárias ou adquiridas durante a gravidez. E adquiridas como cataratas, degeneração macular, glaucoma ou complicações advindas da diabetes.

3.4. Deficiência Mental

De acordo com o Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, a deficiência mental é caracterizada pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunicação, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

A Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR) e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM – IV) define deficiência mental como o estado de redução notável do funcionamento intelectual inferior à média, associado a limitações pelo menos em dois aspectos do funcionamento adaptativo: comunicação, cuidados pessoais, competências domésticas, habilidades sociais, utilização dos recursos comunitários, autonomia, saúde e segurança, aptidões escolares, lazer e trabalho.

Percebe-se que a legislação brasileira seguiu os critérios fornecidos pela Associação Americana de Deficiência Mental. Esta por sua vez também declara que o início da Deficiência Mental deve ocorrer antes dos dezoito anos, caracterizando assim um transtorno do desenvolvimento e não uma alteração cognitiva como é caso de diagnósticos de demência.

Para sua detecção formal é preciso que haja prejuízos significativos de pelo menos dois aspectos do funcionamento adaptativo.

A deficiência mental, ainda, pode ser caracterizada por um quociente de inteligência (QI) inferior a 70. Esse quociente parte de uma média apresentada pela população conforme padronização adquirida em testes psicométricos, ou por uma defasagem cognitiva em relação às respostas esperadas de acordo com a idade e a realidade sociocultural, de acordo com testes, provas, roteiros e escalas, baseados nas teorias psicogenéticas. (<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/deficiencia-mental.htm>, acesso em 23 de maio de 2018)

As causas do acometimento da doença são difíceis de serem diagnosticada e muitas vezes não se chega a definir a causa da deficiência. Há alguns fatores de riscos que podem ser geradoras da doença. (<http://apaesbc.com.br/deficiencia-intelectual/principais-causas/> acesso em 23 de maio de 2018)

a) Fatores de riscos e causas pré-natais: incidem desde a concepção até o início do trabalho de parto:

- Desnutrição materna;
- Ausência de acompanhamento pré-natal;
- Ocorrência de doenças infecciosas, como a sífilis, rubéola e toxoplasmose;

- Consumo de tóxicos: alcoolismo, consumo de drogas, uso medicamentosos, tabagismo;
- Fatores genéticos: alterações cromossômicas, alterações genéticas.

b) Fatores de risco e causas perinatos: incidem do início do trabalho de parto até o 30º dia de vida do bebê, tais como:

- Má assistência ao parto e traumas de parto;
- Oxigenação cerebral insuficiente;
- Prematuridade e baixo peso;
- Icterícia grave do recém-nascido.

c) Fatores de risco e causas pós-natais: incidem do 30º dia de vida até o final da adolescência e podem ser:

- Desnutrição, desidratação gravem, carência de estimulação global;
- Infecções meningoencefalites, sarampos, etc;
- Intoxicações por remédios e produtos químicos
- Acidentes: traumas, afogamentos, choque elétrico, asfixia, quedas, etc;
- Infestações que atinjam o sistema nervoso central

A identificação da deficiência mental muitas vezes se dá tardia. Geralmente os primeiros indícios aparecem da fase escolar uma vez que a doença aponta para problemas que se situam no cérebro e causam baixa produção do conhecimento, apresentando o paciente uma dificuldade de aprendizagem e um baixo nível intelectual.

Assim os profissionais escolares são os primeiros a perceberem a presença de algum transtorno ligada a aprendizagem outro comportamental.

Antes da fase escolar é preciso atenção especial em relação a atrasos no desenvolvimento neuro-psicomotor. São indícios, por exemplo, a demora para a criança firmar a cabeça, sentar, andar e falar.

Na fase escolar a dificuldade está diretamente relacionada ao aprendizado, apresentando dificuldade na compreensão de normas e ordens e dificuldades propriamente ditas centradas no aprendizado escolar:

O diagnóstico não é fácil e sempre que possível deve ser realizado por uma equipe multiprofissional, composta por profissionais da saúde, educação e assistência social.

Essa equipe multiprofissional é importante, pois cada profissional buscará analisar aspectos relativos a sua área de atuação, como por exemplo, a análise dos aspectos biológicos, psicológicos e sócio culturais, e juntos poderão avaliar o indivíduo em sua totalidade, buscando um diagnóstico que faz sentido para todos os profissionais, definindo assim as condutas a serem tomadas relativas ao tratamento do paciente.

A condução do processo escolar precisa ser adaptado a cada um dos possíveis diagnósticos e a participação familiar é fundamental no processo de atendimento à pessoa com deficiência mental.

O tratamento das diversas deficiências mentais deve incluir o acompanhamento simultâneo do médico, do fisioterapeuta, da terapia ocupacional, do fonoaudiólogo, do psicólogo, do pedagogo e da família. O tratamento pode se dar de modo medicamentoso ou não.

É importante não confundir Deficiência Mental com Doença Mental. O portador de necessidades especiais mantém a percepção de si mesmo e da realidade que o cerca, sendo capaz de tomar decisões importantes sobre sua vida. Já o doente mental tem seu discernimento comprometido, caracterizando um estado da mente completamente diferente da deficiência mental.

A deficiência mental pode-se apresentar em diferentes graus de acometimento: (<https://fortissima.com.br/2013/07/04/deficiencia-mental-causas-e-tratamento-9162/> acesso em 23 de maio de 2018).

São consideradas de ordem profunda:

- Grandes problemas de comunicação com o meio;
- São dependentes dos outros em quase todas as funções e atividades, pois suas dificuldades físicas e intelectuais são gravíssimas;

São consideradas de ordem grave:

- Necessitam de proteção e ajuda para atividades diárias;
- Apresentam muitos problemas psicomotores;
- Precisa de ajuda para comunicar-se.

Consideradas de ordem moderada:

- São capazes de adquirir hábitos de autonomia pessoal e social;
- Podem aprender a comunicar pela linguagem oral, mas apresentam dificuldades na expressão e compreensão oral;
- Dificilmente chegam a dominar as técnicas de leitura, escrita e cálculo;

E por fim, consideradas de ordem leve:

- Podem chegar a realizar tarefas mais complexas;
- A sua aprendizagem é mais lenta, mas podem permanecer em classes comuns embora precisem de um acompanhamento especial;
- Podem desenvolver aprendizagens sociais e de comunicação e têm capacidade para se adaptar e integrar no mundo em que vive;
- Apresentam atraso mínimo nas áreas perceptivas e motoras;
- Geralmente não apresentam problemas de adaptação ao ambiente familiar e social.

3.5. Deficiência Múltipla

De acordo com Política Nacional de Educação Especial (PNEE) a deficiência múltipla é uma “associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditiva/física) com comprometimento que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa (MEC,1994).

O Decreto Federal nº 5.296 explica que é uma “ associação de duas ou mais deficiências” podendo ser de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social, podendo ser agravada por alguns aspectos, tais como a idade de aquisição, o grau das deficiências e a quantidade de associações que o indivíduo apresenta.

As causas podem ser pré-natais, por má-formação congênita e por infecções virais como rubéola ou doenças sexualmente transmissíveis, que também podem causar deficiência múltipla em indivíduos adultos, se não tratadas.

A caracterização da deficiência múltipla deve levar em consideração que ela pode se apresentar-se mediante a associação das seguintes categorias, expressas por Silva (SILVA, 2007, p. 23)

- I- Física e psíquica:** são exemplos dessa condição:
 - (a) Deficiência física associada à deficiência intelectual;
 - (b) Deficiência física associada a transtorno mental.
- II- Sensorial e psíquica:** exemplificam essa condição:
 - (a) Deficiência auditiva ou surdez associada à deficiência intelectual;
 - (b) Deficiência visual ou cegueira associada à deficiência intelectual;
 - (c) Deficiência auditiva ou surdez associada a transtorno mental
- III- Sensorial e física:** são exemplos dessa condição:
 - (a) Deficiência auditiva ou surdez associada à deficiência física;
 - (b) Deficiência visual ou cegueira associada à deficiência física
- IV- Física, psíquica e sensorial:** são ilustrativas dessa condição:
 - (a) Deficiência física associada à deficiência visual ou cegueira e à deficiência intelectual;
 - (b) Deficiência física associada à deficiência auditiva ou surdez e à deficiência intelectual;
 - (c) Deficiência física associada à deficiência visual ou cegueira e à deficiência auditiva ou surdez.

Desta forma, a deficiência múltipla mais do que a soma de várias deficiências, trás diversas consequências no desenvolvimento da criança tanto na sua maneira de conhecer o mundo quanto no desenvolvimento das habilidades adaptativas.

4. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO TRABALHO

A Lei 13.146 promulgada em 6 de julho do ano de 2015 instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência, a fim de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadã.

Importante a edição desta lei, uma vez que ela reafirma que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas, inclusive o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano (Ministério do Trabalho e Emprego- Brasil, 2007).

O artigo 4º da citada lei enaltece que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Para efeitos legais esclarece o parágrafo primeiro do citado artigo que:

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Em um país onde o ingresso ao trabalho formal é de difícil acesso torna-se importante uma proteção as pessoas com deficiência a fim de garantir a eles o exercício pleno da cidadania.

Neste contexto deixa explícito o artigo 8º da Lei 13.146/15 que:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade, e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A partir da citação do referido artigo segue a lei esclarecendo cada um dos direitos acima assegurados. Nosso interesse concentra-se no capítulo VI – Do Direito ao Trabalho, artigo 34.

Dita o artigo 34 que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Infelizmente a existência legal não garante o acesso às pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

A fim de promover a inserção efetiva de uma parcela das pessoas com deficiência no mercado de trabalho as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

O acesso ao setor público pelos portadores de deficiência é realizado via concurso público que obrigatoriamente precisam reservar uma parcela das vagas disponíveis a serem preenchidas por pessoas com deficiência, desde que a deficiência seja compatível com o cargo a que se almeja.

Tal direito de reserva foi regulamentado pela Lei nº 8.112/1990, que assim determina:

“§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.”

Neste dispositivo legal, fica instituído que serão reservados até 20% das vagas para os candidatos portadores de deficiência, já o Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dispõe em seu artigo 37 que às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscreverem em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com suas deficiências, reservando-lhes, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas do concurso.

Assim o certame público deve ofertar vagas de no mínimo 5% até 20% as pessoas com deficiência, de acordo com o número de vagas oferecido para cada cargo.

Caso a aplicação desse percentual resulte em número fracionado, este deve ser elevado até o número inteiro subsequente (art. 37, § 2º, do Decreto), desde que não ultrapassasse o máximo legal de 20% (vinte por cento), conforme previsto no artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990.

No entanto, há uma particularidade legal que deve ser analisada quanto a oferta de vagas para os portadores de deficiência, sendo que se em um determinado concurso público existirem apenas 4 (quatro) vagas ou menos para um determinado cargo, então não poderá haver reserva de vagas aos candidatos portadores de deficiência, pois nesse caso, 1 (uma) vaga já corresponderia a um percentual maior que 20% permitidos pela Lei nº 8.112/1990.

Então, pode-se concluir que um concurso público para garantir a reserva legal aos candidatos portadores de deficiência devem no mínimo partir do oferecimento de 5 vagas, assim 1 (uma) vaga, que corresponde a 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas, sendo que, neste caso, o percentual máximo é o que deverá ser aplicado, pois impossível seria a aplicação de qualquer outro.

A discussão da matéria acima aludida encontra-se em perfeita consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, conforme se observa no seguinte julgado:

“CONCURSO PÚBLICO - CANDIDATOS – TRATAMENTO IGUALITÁRIO. A regra é a público, em igualdade de condições. CONCURSO PÚBLICO – RESERVA DE VAGAS - PORTADOR DE DEFICIÊNCIA - DISCIPLINA E VIABILIDADE. Por encerrar exceção, a reserva de vagas para portadores de deficiência faz-se nos limites da lei e na medida da viabilidade consideradas as existentes, afastada a possibilidade de, mediante arredondamento, majorarem-se as percentagens mínima e máxima previstas.”

(MS nº 26.310-5/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ 31/10/2007)

Do voto condutor do Ministro Marco Aurélio, extrai-se a seguinte concepção:

“A regra é a feitura de concurso público, concorrendo os candidatos em igualdade de situação – Inciso II do artigo 37 da Carta da República. O inciso VIII do mesmo artigo preceitua que ‘a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão’. A Lei n.º 7.853/89 versou a percentagem mínima de cinco por cento e a Lei n.º 8.112/90 veio a estabelecer o máximo de vinte por cento de vagas reservadas aos candidatos portadores de deficiência física.

Ora, considerando o total de vagas no caso – duas – não se tem, aplicada a percentagem mínima de cinco ou a máxima de vinte por cento, como definir vaga reservada a teor do aludido inciso VIII. Entender-se que um décimo de vaga ou mesmo quatro décimos, resultantes da aplicação de cinco ou vinte por cento, respectivamente, sobre duas vagas, dão ensejo à reserva de uma delas implica verdadeira igualização, olvidando-se que a regra é a não distinção entre os candidatos, sendo exceção a participação restrita, consideradas vagas reservadas. Essa conclusão levaria os candidatos em geral a concorrerem a uma das vagas e os deficientes, à outra, majorando-se os

percentuais mínimo, de cinco por cento, e máximo, de vinte por cento, para cinquenta por cento. O enfoque não é harmônico com o princípio da razoabilidade.

Há de se conferir ao texto constitucional interpretação a preservar a premissa de que a regra geral é o tratamento igualitário, consubstanciando exceção a separação de vagas para um certo segmento. A eficácia do que versado no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal pressupõe campo propício a ter-se, com a incidência do percentual concernente à reserva para portadores de deficiência sobre cargos e empregos públicos previstos em lei, resultado a desaguar em certo número de vagas, e isso não ocorre quando existentes apenas duas. Daí concluir pela improcedência do inconformismo retratado na inicial, razão pela qual indefiro a ordem”

Para as empresas privadas a Lei nº8.213, de 24 de Julho de 1991, que trata da contratação de deficientes nas empresas, conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre os Planos de Benefícios e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais, e estabelece em seu artigo 93 que:

Art. 93 A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

Desta forma, a empresa que se enquadre nas especificidades legais obrigatoriamente precisa constar em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de deficiência.

Essa obrigatoriedade se faz importante uma vez que é por meio dela que algumas pessoas portadoras de deficiência conseguem ingressar no mercado de trabalho, garantindo meios para a promoção de sua sobrevivência digna e de sua família.

É por meio do trabalho que outros direitos passam a ser de fato efetivados, como por exemplo, o direito a maternidade/paternidade. Ora uma mãe ou um pai

querem ter a oportunidade de garantir a sobrevivência de sua família por meio de sua força de trabalho.

Assim é de extrema importância que as pessoas portadoras de deficiência tenham garantido o direito ao trabalho digno sem qualquer forma de discriminação.

Um importante aliado em relação ao cumprimento das cotas de trabalho aos portadores de deficiência é efetivado pelo Ministério Público que fiscaliza as empresas que se enquadrem na determinação legal.

Caso a empresa que se enquadre na lei de cotas para deficientes não cumpra a determinação legal e esta seja fiscalizada, a pena recebida é de aplicação de multa que varia de acordo com o grau de infração.

Assim, observa-se o número de colaboradores que a empresa possui e verificasse o número de colaboradores portadores de deficiência e empresa deveria ter contratado. A multa parte do número de funcionários portadores de deficiência contratados e do número que deveria ter sido contratado.

Se na empresa não há nenhum colaborador portador de deficiência contratado, o cálculo da multa em valores atuais é equivalente ao número de vagas multiplicado por um valor entre R\$ 2.284,05 e R\$ R\$ 228.402,57.

A definição do valor da multa será emitida pelo juiz do Ministério do Trabalho que acompanhará o caso e terá por base para a aplicação da mesma o faturamento da empresa.

Os desafios da inserção no mercado de trabalho são diversos até mesmo pela grande diversidade de deficiências existentes. Por isso é de extrema importância a habilitação profissional e a reabilitação profissional das pessoas portadores de deficiência para que assim tenham condições de ingressar no mercado de trabalho.

Neste contexto, deixa claro o dispositivo legal, Art. 37, da Lei 13.146/2015 que trata da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, afirmando que constitui modo de inclusão a colocação competitiva, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, observando as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

- II** - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III** - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV** - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V** - realização de avaliações periódicas;
- VI** - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII** - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

No entanto, apesar da previsão legal, ainda não é garantido as pessoas portadoras de deficiência formação profissional satisfatória, evidenciando a ausência de políticas públicas efetivas voltadas ao cumprimento legal acima descrito.

Nas palavras de MANZINI e TANAKA (2005, p.57) quanto a inserção dos portadores de deficiência do mercado de trabalho, evidência:

Mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis. (MANZINI; TANAKA, 2005).

Desta forma, evidencia-se que sem sombra de dúvida a promulgação de legislação específica, a fim de garantir a inserção das pessoas deficientes no trabalho veio para promover a efetivação de tal direito.

Há inúmeras empresas privadas e multinacionais instaladas em nosso país seguindo a legislação, promovendo a essas pessoas uma vida digna e com oportunidades de crescimento profissional.

Mas temos um longo caminho a percorrer para que mais portadores de deficiência sejam inseridos no mercado de trabalho e por meio deste ele se sinta de um fato um cidadão brasileiro, pleno em sua cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do presente trabalho foi possível compreender as diferentes concepções da deficiência à luz da Lei 13.146 de 2015 - Estatuto da Pessoa Deficiente, a fim de assegurar e promover, em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadã.

A referida legislação brasileira ampara o direito ao trabalho aos deficientes, tão importante quando se fala de dignidade, pois por meio do trabalho a pessoa com deficiência pode contribuir com seu sustento e de sua família, assim assegura o artigo 34 do Estatuto, o qual garante ao deficiente o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

O acesso ao setor público pelos portadores de deficiência é realizado via concurso público que obrigatoriamente precisam reservar uma parcela das vagas disponíveis a serem preenchidas por pessoas com deficiência, desde que a deficiência seja compatível com o cargo a que se almeja. Tal direito de reserva foi regulamentado pela Lei nº 8.112/1990, que assim determina:

“§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.”

Assim o certame público deve ofertar vagas de no mínimo 5% até 20% as pessoas com deficiência, de acordo com o número de vagas oferecido para cada cargo.

Quanto às empresas privadas, a Lei nº8.213, de 24 de Julho de 1991 trata da contratação de deficientes nas empresas, conhecida como Lei de Cotas. A referida lei dispõe sobre os Planos de Benefícios e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais, estabelecendo em seu artigo 93 que:

Art. 93 A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

Desta forma, a empresa que se enquadre nas especificidades legais obrigatoriamente precisa constar em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de deficiência. Essa obrigatoriedade se faz importante uma vez que é por meio dela que algumas pessoas portadoras de deficiência conseguem ingressar no mercado de trabalho, garantindo meios para a promoção de sua sobrevivência digna e de sua família.

Portanto, as garantias legais são sim um avanço, mas ainda há muito que se fazer a fim de garantir o aumento dos números de vagas para pessoas portadoras de deficiência, tendo o Ministério do Trabalho uma participação muito importante na fiscalização de tal direito, como uma forma de garantir ao deficiente uma vida digna e igualitária.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. Pensar a diferença: deficiência. Brasília, 1995.

ARANHA, Maria Salete. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.** Artigo publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n. 21 março, 2001. pp.160-173.

Disponível em: <<http://www.adion.com.br/mznews/data/paradigmas.pdf>.

BRASIL. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial. A inclusão escolar de alunos com necessidades educacionais especiais- DEFICIÊNCIA FÍSICA. Brasília – DF:2006

BRASIL. Política Nacional de Educação Especial. Brasília: MEC/SEESP, 1994.

FIGUEIRA, Emílio. Caminhando em silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/Artigos/PD.Historia.phd>.
<http://www.acessibilidadebrasil.org.br/joomla/destaques-acessibilidade/124-convencao-da-onu-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 21 de abril de 2017 as 15h01.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 6 de maio as 10h36.

<https://www.hear-it.org/pt/deficiencia-auditiva>. Acesso em 6 de maio, as 11h50.

<https://novaescola.org.br/conteudo/270/deficiencia-visual-inclusao>. Acesso em 6 de maio, as 15h23

<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/deficiencia-mental.htm>

<https://fortissima.com.br/2013/07/04/deficiencia-mental-causas-e-tratamento-9162/>
Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Coordenadoria de Estudos e Normas Pedagógicas, **O Que Você Sabe Sobre Deficiência Auditiva; Guia de Orientação aos**

Pais, São Paulo, SE/ CENP, 1985.

SILVA, Otto Marques da. Epopéia Ignorada: **A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje**. 1987.

SILVA, Yara Cristina Romano. **Deficiência múltipla: conceito e caracterização**. Anais Eletrônico VIII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar. CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Editora CESUMAR Maringá – Paraná, 2011.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, J.E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação especial, Marília, v.11, n.2. 2005.