

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO

LUCAS DE PADUA VASCONCELOS RIBEIRO

MIGUEL LIMA DA SILVA

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE
TRABALHO**

RECIFE / 2022

LUCAS DE PADUA VASCONCELOS RIBEIRO

MIGUEL LIMA DA SILVA

A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC
II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos
para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE / 2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

R289i Ribeiro, Lucas de Padua Vasconcelos
A inclusão do deficiente no mercado de trabalho. / Lucas de Padua
Vasconcelos Ribeiro, Miguel Lima da Silva. Recife: O Autor, 2022.
37 p.

Orientador(a): Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Bacharel em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Acessibilidade. 2. Inclusão. 3. Pessoas com Deficiência. I. Silva,
Miguel Lima da. II. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 658

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não visando apenas a própria inclusão em si, mas todo o processo histórico das pessoas com deficiência e sua adaptação na sociedade que influi diretamente e fundamentalmente no mercado de trabalho, onde este processo começa desde cedo. A pessoa com deficiência precisa de estímulos externos específicos e o processo de inclusão deve começar pela própria família que exerce um papel fundamental na inclusão social rompendo o preconceito. O papel da escola possui caráter fundamental ao que se refere ao processo educativo, onde estas deverão acontecer de forma ética, democrática e cidadã e, portanto as escolas necessitarão estar adaptado a receber estes alunos, bem como possuírem profissionais capacitados. O presente trabalho se utilizou de meios de pesquisas bibliográficas, doutrinas e leis se utilizando da metodologia dedutiva, para análise dos maiores problemas enfrentada pela pessoa com deficiência, sendo esta a acessibilidade, a acessibilidade é oferecer às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida de utilização dos espaços públicos ou coletivos com segurança autônoma, total ou assistida, tornando imprescindível para que estes sejam de fato incluídas na sociedade, pois não há como estas pessoas praticar a sua inclusão se não há acessibilidade, deixando de lado o seu direito. E por fim reavendo o estudo principal serão tratado no presente trabalho a respeito da porcentagem mínima assegurada as pessoas com deficiência nos concurso publico e da política de reserva de mercado de trabalho nas empresas.

Palavras-chaves: Acessibilidade. Inclusão. Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph aims to study the inclusion of people with disabilities in the labor market, not only the inclusion itself, but the entire historical process of people with disabilities and their adaptation in society that directly and fundamentally affects the market of work, where this process begins early. The person with the disability needs specific external stimuli and the process of inclusion must begin with the family itself, which plays a fundamental role in social inclusion, breaking the prejudice. The school is fundamental to the educational process, where it must happen in an ethical, democratic and citizen way, and therefore schools will need to be adapted to receive these students, as well as to have trained professionals. The present work was based on bibliographic research, doctrines and laws using the deductive methodology, to analyze the major problems faced by the person with the disability, this being the accessibility, the accessibility is to offer people with disabilities or with reduced mobility of use of public or collective spaces with autonomous, total or assisted security, making it essential for them to be included in society, since there is no way these people practice their inclusion if there is no accessibility, leaving aside their right. And finally, re-studying the main study will be treated in the present work regarding the minimum percentage guaranteed to people with disabilities in the public tender and the policy of reserve labor market in companies.

Keywords: Accessibility, Inclusion, People with Disabilities, Labor Market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	04
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	06
3. RESULTADOS.....	07
3.1 Da pessoa com deficiência no Brasil.....	07
3.2 Breve histórico das pessoas com deficiência.....	08
3.3 Do princípio da dignidade da pessoa humana.....	09
3.4 Denominação da pessoa com deficiência.....	11
3.5 Classificação das deficiências.....;	14
3.6 A acessibilidade como direito fundamental da pessoa com deficiência.....	18
3.7 Da atuação do poder público.....	22
3.8 Da responsabilidade dos ministérios.....	24
3.9 Do ministério do trabalho e seu papel de inclusão da pessoa com deficiência.....	26
3.10 Da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência.....	29
3.11 Da previdência social	31
3.12 Concurso público e reserva de vagas para pessoa com deficiência	32
3.13 Como apurar o número de empregados nas empresas.....	33
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho justifica-se pela necessidade de maior inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e tem por objetivo fornecer um estudo descritivo, teórico (e empírico) acerca da importância da inclusão das pessoas que apresentam alguma espécie e grau de deficiência dentro da sociedade, e mais especificamente dentro do mercado de trabalho.

Justifica-se pela grande importância que os temas minoria e diversidade vem ganhando em todo o mundo, os povos e as culturas, além das áreas profissionais, culturais, política e de administração, não apenas em âmbito acadêmico como também pragmático e científico.

De atualíssima relevância se constitui o tema referente ao estudo sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O foco se dará a explicar uma conceituação sólida, onde foi realizado um estudo de aspectos indispensáveis sobre a aceitação e visão que a sociedade tem sobre as pessoas com deficiência e como é a aceitação e inclusão das mesmas no mercado de trabalho, agregando com isso mais informações aos trabalhos já existentes, isto é, com os conteúdos que abordam essas mesmas questões, visando esclarecer mais sobre tão importante assunto.

O tema abordado no presente trabalho mostra-se relevante ainda pelo aspecto da própria inclusão, e sobre o que esta sendo feito, quais as providências tomadas pela sociedade, Governo e organizações públicas e privadas no sentido de incentivar e propiciar a inclusão não só de pessoas deficientes, mas de outras denominadas minorias.

A inclusão de tais grupos; e tema da maior importância frente a nova consciência que vem se formando, na qual se passou a valorizar o indivíduo em sua individualidade e particularidades, valorizando estas diferenças e com isso criando uma sociedade mais justa e harmônica.

Necessário se faz, antes de se adentrar e discorrer sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazer uma explanação sobre as formas de tratamento oferecidos às pessoas com deficiência no mundo e no Brasil em especial depois da Constituição federal de 1988, a qual passou a tutelar os direitos destes indivíduos.

Para isso necessário se faz discorrer-se sobre a história da história do público em questão através dos tempos, suas lutas e superações, os desafios enfrentados por aqueles que tentam se colocar e ser respeitado no ambiente de trabalho, e o que esta sendo feito, quais as iniciativas públicas e privadas que estão sendo tomadas no sentido da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Necessário ainda esclarecer que, tendo em vista que a segregação e dificuldades enfrentadas para se colocar no mercado de trabalho não é uma característica só de pessoas com deficiência mas por todos aquelas que são consideradas minorias e que fazem parte de uma diversidade, iremos nos ater somente a inclusão de pessoas com deficiência e todos os aspectos envolvidos em sua inclusão ao mercado de trabalho..

Discorrer-se-á ainda sobre as formas encontradas de se propiciar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como os incentivos do Estado, leis específicas e iniciativas privadas. Uma nova consciência surgiu e foi ganhando força, no sentido de se incentivar e propiciar que os mais diversos grupos de pessoas, incluindo-se aí as minorias, possam conviver e ter uma vida social, cultural, econômica e profissional plena e proativa.

Se antes indivíduos que carregam alguma espécie de particularidade, como grupos étnicos e pessoas com deficiência vivam segregados sendo pouco aceitos e incluídos pela sociedade, vivendo em uma espécie de marginalização velada, atualmente essa situação não é mais aceita e busca-se de todas as formas a inclusão plena de todos os grupos e raças na intenção de uma vida plena em sociedade.

O campo a que vamos nos ater dentro das dificuldades enfrentadas por aqueles que apresentam uma deficiência de qualquer tipo e em qualquer nível é no campo do mercado de trabalho, e o que está sendo feito no sentido de permitir e incentivar essa inclusão, ou seja, quais as medidas que estão sendo tomadas neste sentido.

Devido à natureza da proposta que ora se apresenta, recorrer-se-á metodologicamente à revisão bibliográfica para a promoção de um estudo descritivo fundamentado em artigos científicos, obras completas e demais produções científico-acadêmicas que se mostrem úteis e pertinentes à pesquisa em tela. Como revisão crítica, o foco se dará na importância que tem a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho não só para tais indivíduos como para a sociedade.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia consiste em uma variedade de parâmetros a partir da qual se viabiliza a realização de pesquisa científica de modo organizado, bem delimitado e criterioso.

Isto é indispensável para que o trabalho seja considerado academicamente válido, gerando soluções pra os problemas levantados, hipóteses confirmadas/refutadas e objetivos sólidos, pertinentes e que se adequem ao estado da questão em que o problema se insere.

Nesta perspectiva, optou-se pela pesquisa bibliográfica, e, para concretizá-la, será realizada uma avaliação dialética das posições de teóricos competentes acerca dos assuntos em questão.

Os critérios de inclusão foram: artigos que retratassem a temática presente nas bases de dados, em português e relacionados aos descritores selecionados. Critérios de exclusão: artigos que não retratassem a temática escolhida e que não estivessem associados aos descritores selecionados

Segundo Gomes (2003), através da análise é possível encontrar respostas para as questões formuladas e também é possível confirmar ou não as questões formuladas, e afirmações estabelecidas antes do trabalho de investigação.

Almeja-se com o presente trabalho ajudar a preencher lacunas teóricas no entendimento acerca da importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as iniciativas existentes no sentido de se incentivar e permitir uma maior inclusão deste público específico no mercado de trabalho, tudo através do fornecimento de conclusões fáticas que, além de seu interesse geral e específico no âmbito das relações trabalhistas de pessoas com deficiência podem servir de base para futuros trabalhos.

3 RESULTADOS

3.1 Da pessoa com deficiência no Brasil

A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sempre suscitou debates e discussões, mesmo estando tutelado pelo Estado após a Constituição Federal de 1988, que assegura direito de igualdade a essas pessoas. Na prática tem-se que o meio social e de trabalho avançam cada vez mais em direção a maior inclusão das pessoas com deficiência, nunca tendo-se avançado tanto antes na história do país neste quesito.

Numa alusão às normas prescritivas, no cenário brasileiro, têm-se a Constituição Federal de 1988 e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999 – dispondo sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, – que podem ser compreendidos como principais dispositivos legais que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. A Carta Magna garante a todo cidadão brasileiro seu direito à liberdade, acesso à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho (art. 6 e 227) e, no que se refere ao campo do trabalho, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7); garante a promoção de assistência social, bem como adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244).

O Brasil tem, nos últimos anos, avançado na promoção dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, será necessário, apresentar de maneira simplificada uma retrospectiva histórica para que possamos compreender a evolução das garantias. Diante disso, iremos traçar a evolução histórica para, ato continuo adentramos no sistema atual.

3.2 Breve histórico das pessoas com deficiência no Brasil

Evidenciar as pessoas com deficiência é reconhecer o movimento da luta contra a discriminação, na busca incansável de reivindicações pela inclusão social.

As pessoas com deficiências por muito tempo foram vista com desprezo pela sociedade, submetido à exclusão, confinadas pela família.

Segundo Lanna Júnior (2010), as primeiras ações para atender as pessoas com deficiências tiveram início no século XIX, com a criação do primeiro hospital para o tratamento dos alienados em 1841 na cidade de Rio de Janeiro. No entanto o estabelecimento começou a funcionar com a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos e dos Surdos-Mudos.

Contudo, deve-se observar que até a metade do século XX o Estado não havia promovido novas ações, em vista disso a sociedade civil realizou organizações voltadas a assistência nas áreas de educação e saúde, como a Sociedade Pestalozz (1932).

O desenvolvimento da educação e conseqüentemente da inclusão social, foi marcada com a vinda do estudante brasileiro Jose Álvares de Azevedo da França, estudante em Paris, que apresentou a Dom Pedro I o Braile, e como efeito desenvolve-se todo o processo de história da educação.

Concomitantemente o Instituto recebeu outras denominações, enfim passou a chamar Instituto Nacional da Educação de Surdos (INES), onde através deste avanço permitiu que as pessoas cegas e surdas recebesse uma educação formal.

Todavia, a sociedade civil verificou a importância no amparo das pessoas portadoras de outras deficiências e não somente aquelas já acolhidas, criando novas instituições diferenciadas. As primeiras instituições de reabilitações surgiram após o surto de poliomielite na década de 50, com o proposito de reabilitar estas pessoas na sociedade.

Segundo Lanna Júnior (2010) a deficiência intelectual ate a metade do século XIX, era considerada uma forma de loucura, sendo estas pessoas tratadas em hospícios, e recebiam denominações de oligofrênica, cretina, imbecil, idiota, débil mental, mongoloide, retardada, excepcional e deficiente mental.

Nesse sentido, “a expressão “deficiente” intelectual significa que há um déficit no funcionamento do intelecto, mas não na mente.”, (Lanna Júnior, Mário Cléber Martins, 2010, p.15).

Posterior, no final da década de 70, as pessoas buscaram novas denominações, objetivando diminuir uma visão diferenciada. No início da década de 80, foi decretado o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (AIPD), foi pela primeira vez que a palavra pessoa, foi introduzida, para

se referir aos deficientes. Acredita-se que foi a partir deste momento que a sociedade passou a enxergar estas pessoas.

Entretanto, com incorporação da Constituição Federal de 1988, foram introduzidas políticas pertinentes ao campo da deficiência, “foi pela primeira vez que a palavra pessoa, foi introduzida, para se referir aos deficientes” (Lanna Júnior, Mário Cléber Martins, 2010, p.15). Cabe ressaltar, que a Constituição Federal de 1988 e os direitos constitucionais foram adquiridos através de muita luta. Dessa forma, os direitos desse grupo vulnerável, foram reconhecidos, através de mobilização social, havendo conquistas aplicadas por leis, regulamentando os direitos das pessoas com deficiência dentre eles o respeito, dignidade da pessoa humana, a liberdade, o direito de ingresso na vida social e no mercado de trabalho, buscando um novo olhar para estas pessoas, e embora estas leis estejam auxiliando a integração social, ainda há muito que evoluir na valorização da diversidade humana.

3.3 Do princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana como princípio foi compreendido historicamente, neste sentido, podemos afirmar que a dignidade inerente à pessoa sempre existiu, ainda que não fosse compreendido.

A proteção da dignidade da pessoa humana como direito ganhou força especialmente após a Segunda Guerra Mundial, diante dos diversos atos que atentaram contra a humanidade, isso fez com que surgisse o interesse maior em proteger os direitos inerentes à pessoa humana, dando ensejo à criação e destaque da Declaração Universal dos direitos Humanos da ONU, a fim de resguardar o ser humano.

Weyne, (2013,p.87-88) em sua obra O princípio da dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da filosofia de Kant, traz para nós um pouco do contexto.

A ideia de dignidade da pessoa humana – ao lado dos direitos humanos – só vai emergir e se consolidar no vocabulário jurídico mais tarde, como uma reação da comunidade internacional ao totalitarismo dos regimes nazifascista e às atrocidades por eles cometidas no contexto da Segunda Guerra Mundial (1939-1945)

Concluindo dessa forma que este princípio são traços do impacto ocasionado nessa época, desse modo, indiscutível a sua importância, passando ser destaque da Convenção da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU em 1948, inserido em seu primeiro artigo.

Artigo 1º: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade

Por necessário, convém expor a definição de igualdade, “a afirmação da igualdade de todos os seres humanos não quer dizer igualdade física nem intelectual ou psicológica. Cada pessoa

humana tem sua individualidade, sua personalidade, seu modo próprio, que é resultado de condições naturais e sociais”. (DALLARI, 2004, ed.1931, p. 13)

A dignidade da pessoa humana é assegurada por um princípio absoluto, mais importante da Constituição Federal de 1988, a dignidade foi conceituada ao início do século XXI, estabelecida por razões jurídicas, representa uma qualidade intrínseca da pessoa humana, portanto é irrenunciável e inalienável, buscando a efetivação dos direitos fundamentais e sociais. Este princípio está inserido no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

III - a dignidade da pessoa humana;

Magalhães (2012, p.153) na obra O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à vida, nos ensina um pouco a respeito deste princípio.

O art. 1º da Constituição declara quais são os fundamentos do Estado Democrático de Direito, (...) o princípio da dignidade humana, o mais importante, pois constitui o núcleo de toda a ação estatal, já que o Estado tem como último escopo proporcionar o bem comum, que é a promoção da dignidade do ser humano.

Em resumo, Soares, (2010, p 155) na obra o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca de direito justo, nos explica a autônoma do princípio.

A dignidade da pessoa humana não somente expressa a autonomia da pessoa humana que caracteriza os direitos individuais, vinculada à ideia de autodeterminação na tomada das decisões fundamentais à existência, como também requer prestações positivas do Estado, especialmente quando fragilizada ou ausente a capacidade de determinação dos indivíduos no cenário coletivo.¹

Torna-se necessário destacar que, apesar do Brasil ter assinado a Convenção de Direito Humano da ONU em 1948, o valor da pessoa humana passou ser percebido no contexto político social pós a ditadura militar. Soares (2010, p. 135) em sua obra assim dispõe.

O sistema constitucional brasileiro foi também influenciado por esses novos sopros libertários, tendentes à emancipação do ser humano, por meio do respeito à dignidade intrínseca, mormente com o advento da Constituição Federal de 1988, gestada que foi no contexto político-social de redemocratização do País, após o longo período autocrático da ditadura militar.²

A primeira teoria a reconhecer o princípio da dignidade humana está atribuída ao pensamento Kantiano ainda no século XVIII. Para o filósofo iluminista as leis morais e as leis jurídicas, apesar de serem distintas muito se assemelham, tendo sido ele o primeiro a reconhecer que ao homem não pode atribuir valor, uma vez que o homem e todos os valores que o envolvem não se pode ser auferido preço.

1

2

Segundo Kant, a dignidade é a característica do que não tem preço, isto é, do que não pode ser trocado por nada equivalente. E o fundamento da dignidade é a autonomia, a capacidade de dar leis a si mesmo, em outras palavras, a moralidade entendida como a capacidade de agir de acordo com a lei moral[...]

Para Kant, a dignidade é inerente ao ser humano e só a eles é concebida, eis que é o homem um ente moral, e segundo o filósofo um dos pilares dessa dignidade inerente é justamente a capacidade que o ser humano tem de dar fim a sua própria existência. Segundo Kant a cada homem é dado uma personalidade distinta e completamente individual, sendo cada ser humano um ser insubstituível. Por fim defende Kant que a autonomia é o fundamento da dignidade do ser humano.

3.4 Denominação da pessoa com deficiência

O termo pessoa com deficiência sofreu grandes mudanças no decorrer de cada época, atribuídos aos valores do período. Portanto é necessário compreendermos o correto emprego do termo ao referir-se a este grupo, pois ao utilizarmos de modo errôneo, estaremos discriminados toda a trajetória das garantias alcançadas. Traçaremos, mesmo que resumidamente, as diversas terminologias e por fim abordaremos as definições doutrinárias.

No começo da história, as pessoas com deficiência eram tratadas como inútil perante a sociedade, por muito tempo estas pessoas eram chamadas de inválidos, o termo expressava indivíduo sem valor, utilizado até o século XX.

Posterior as Guerras Mundiais, a mídia passou a chamar estas pessoas como os incapacitados, mencionando como indivíduo sem capacidade, em seguida, foi atribuído à denotação, pessoas com capacidade residual, assim também, eram titulados como incapazes, ou seja, aqueles que não são capazes, pois tinham suas capacidades reduzidas, com isso não podiam realizar as atividades corriqueiras.

Mais adiante, nota-se um grande avanço na sociedade, como já mencionado na parte histórica do trabalho, a saber, estas pessoas foram observadas de uma forma diferente. Neste tempo, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa e mais adiante na década de 50 surgiram às primeiras Associações dos Pais e Amigos dos excepcionais (APAE), passando a utilizar três termos, defeituosos, deficientes e excepcionais, em suma, eram atribuídas às pessoas com deficiência física, intelectual, auditiva, psicossocial, visual ou múltipla.

Ao mesmo tempo, surgia o movimento das pessoas superdotadas, expressão substituída posteriormente para, pessoas com altas habilidades ou pessoas com indícios de altas habilidades, onde a sociedade notou que estas pessoas também seriam excepcionais, visto que eram expressões utilizadas apenas para distinguir as pessoas com deficiência intelectual.

Pela primeira vez, por influencia do Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficiência estabelecido pela ONU, o substantivo deficientes passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo pessoas. Nota-se aqui um avanço na terminologia, maneira que foi atribuído igualdade e dignidade a todos, ao empregar o uso da palavra pessoa.

Todavia, líderes de organizações de pessoa com deficiência contestaram o termo, justificando que esta sinalizava que a pessoa inteira era deficiente, motivo pelo qual foi-se adotado uma nova terminologia, passando a serem chamadas de pessoas portadoras de deficiências, acrescenta-se que, este termo era utilizado somente em países de língua portuguesa.

Mais adiante, houve uma redução no termo para portadores de deficiência, advinda da lei do menor esforço, com efeito, a Constituição Federal e as leis de políticas pertinentes ao campo da deficiência, adotaram este termo, inclusive foi incluído como expressão oficial em Conselhos, Coordenadoria e Associações.

Contudo, no decorrer da década de 90, surgiram novas expressões a fim de amenizar a contundência da palavra deficiência, substituindo por necessidades especiais, passando a ser utilizado em diversas ocasiões, exemplo: crianças especiais, alunos especiais, pacientes especiais, entre outros. Conclui-se que foi com a vigência da Resolução CNE/CBE nº 2, que foi atribuída à nomenclatura necessidades especial, para as pessoas deficientes e as demais pessoas.

Em conclusão, o século XXI é marcado por movimentos mundiais relacionados a este grupo de pessoas, prevalecendo por escolha a terminologia pessoa com deficiência. Em 2006 este termo foi adotado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU), abrangendo todos os países membros, ratificado com equivalência de emenda constitucional, através de Decreto Legislativo nº 186 de 2008 e promulgado por meio do Decreto nº 6.949 de 2009.³

Mediante o exposto, a Convenção das Nações Unidas (ONU) em seu art. 1º especificou a deficiência, sendo,

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

Partindo desse enfoque, convém citar o conceito existente nos dicionários, que poderão ajudar a compreender a ideia básica da palavra “deficiência”, para que possamos então, chegar a um conceito mais explicativo diante da posição doutrinária.

Para este primeiro conceito, utilizaremos as definições ostentadas nos dicionários da língua portuguesa, vejamos suas definições;

No entendimento de AURÉLIO BUARQUE DE HOLANDA FERPEIRA, “deficiente – falto, falho, carente: incompleto, imperfeito”.

No dicionário HOUAISS, assim descreve: “Deficiente – quem tem alguma deficiência: falho, falto; Que não é suficiente sob o ponto de vista quantitativo: deficitário, incompleto; aquele que sofreu ou é portador de algum tipo de deficiência”.⁴

Em vista dessas conceituações, observamos que a definição mais utilizada é de falho, falta, trazendo a aceção que as pessoas que apresentam uma falha ou falta, são consideradas pessoas com deficiência.

Partindo para um conceito doutrinário, Madruga (2010, p. 19) defende, da seguinte maneira.

Note-se que a deficiência é inerente à pessoa que a possui. Não se carrega não se porta, não se leva consigo, como se fosse algo sobressalente ou um objeto. Tampouco deficiência traz alguma sinonímia com doença e não é expressão antônima de eficiência (que tem o seu contrário em ineficiência).

Conclui-se, que a expressão “portador – portadora de necessidades especiais” deve ser evitada, visto que estas pessoas não portam a deficiência como se porta um objeto, desta maneira não se aplica para descrever suas características.

Observando o parágrafo acima SASSAKI (2003, p. 12-16), nos traz mais explicação em relação a este termo,

(...) Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou adjetivo “portadora” não se aplica a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela não possa portar deliberada ou casualmente, pode exemplo, uma pessoa pode postar um guarda-chuva se houver necessidade e deixa-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isso com uma deficiência é claro.

Nesse sentido, pelos motivos acima abordados, empregaremos no presente trabalho o termo “pessoa com deficiência”, utilizando-se da nomenclatura aplicada na Convenção Internacional dos Direitos e Dignidade da Pessoa com Deficiência, onde julgamos ser o termo mais adequado para o estudo.

3.5 Classificações das deficiências

Considera pessoa com deficiência, toda pessoa que apresente restrições físicas, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade funcional de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, gerando uma redução dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

O Art. 1º da Convenção 159/83 da OIT, diz:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

No fim da década de noventa foi criado o Decreto nº 3298/99 que veio para regulamentar a Lei no 7.853/89 e dispor sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, além de consolidar as normas de proteção a este grupo de pessoas. Tal decreto em seu artigo 3º também nos traz o conceito de deficiência:

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

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

O artigo 4º do Decreto citado acima dispõe da seguinte forma:

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

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

O Manual elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho (2010, p.15-16) traz ainda para nós a explicação do que vem ser alguma das classificações prevista neste inciso I:

Inciso I:

Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores.

Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).

Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Triplegia - perda total das funções motoras em três membros.

Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros.

Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

Paralisia Cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

Ostomia - intervenção cirúrgica que cria um ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina; processo de operação para construção de um novo caminho para saída de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; ostomia: desvio urinário)

Ostomizado – pessoa submetida à intervenção cirúrgica para criação de ostoma, e enquadrada por analogia na condição de deficiente físico, uma vez que as bolsas coletoras são consideradas ajudas técnicas (Artigos. 18 e 19 do D. 3.298/99).

Continuando com o art. 4º do Decreto 3292/99:

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia;

A deficiência auditiva consiste na perda maior ou menor da percepção normal dos sons através do ouvido.

Continuando com o art. 4º do Decreto 3298/99:

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
A deficiência visual considera a acuidade visual e o uso eficiente do potencial da visão, com a perda total ou parcial da capacidade de enxergar.

Ainda sobre o contido no art. 4º do Decreto 3298/99:

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

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

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

A deficiência mental é causada por inúmeros fatores, as pessoas nestas condições apresentam redução da capacidade intelectual, atraso no desenvolvimento, dificuldade na locução e entres outras características.

No entanto, a doutrina defende que a as definições das classificações das deficiências não pode ser constatadas por uma falha sensorial ou motora, e sim devem ser entendia através do grau dos obstáculos apresentado por essas pessoas em sua inclusão social e em seu relacionamento com a sociedade.

O autor ARAUJO (2011, p. 20) em seu livro A Proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência, nos traz uma explicação clara e objetiva.

O que define a pessoa com deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, de estar incluído socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência.

Concluindo dessa forma que muitas vezes não seria a própria deficiência por uma falha sensorial ou motora da pessoa que a impede de ser inserida na sociedade, mas sim o seu grau de dificuldade para se relacionar, em outras palavras, podemos trazer como exemplo, uma pessoa que tem parte do seu dedo amputado, passando ser caracterizado como deficiente, por ter uma falta/falha, este não apresentaria dificuldade para se relacionar, visto que a sua deficiência pode passar despercebida.

Convém ressaltar que, por vezes, estas pessoas não apresentam dificuldade de inclusão, o que se observa aqui é o despreparo da sociedade em reconhecer ás necessidades e a forma de relacionamento com estas pessoas.

Em ACESSIBILIDADE: PASSAPORTE PARA A CIDADANIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - Guia de orientação básica para a inclusão de pessoas com deficiência (2005,

p. 15, 19, 21, 23,27) são descritas algumas notas de como se relacionar com estas pessoas, tendo como finalidade a promoção da inclusão social:

Ao se relacionar com pessoas com deficiência física observe:

- É necessário conhecer e atender as necessidades específicas das pessoas com deficiência física, para possibilitar a sua inclusão, participação e promoção social.

Ao interagir com pessoas com paralisia cerebral, aja naturalmente e observe:

- A pessoa com paralisia cerebral apresenta gestos e movimentos desordenados e involuntários do corpo, membros e face, dificuldade de expressão e articulação da fala, de locomoção, sendo que, em alguns casos, a pessoa não anda. Portanto, aja de forma natural, não se impressione com movimentos e expressões diferenciados.

Ao interagir com pessoas com deficiência auditiva, observe o seguinte:

- A pessoa com deficiência auditiva, por não ouvir, tem dificuldades de comunicar-se por meio da fala. Utiliza, geralmente, a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, e a linguagem de gestos.

Ao interagir com pessoas com deficiência visual, observe o seguinte: Exemplo: - No encontro:

- Ao se encontrar ou se despedir de uma pessoa cega, cumprimente-a estendendo-lhe a mão. Esse gesto demonstra respeito e a faz sentir-se aceita em seu meio

As pessoas com deficiência mental necessitam conviver com outras pessoas. Por isso, considere o seguinte:

- À sua maneira e do seu jeito, elas precisam sair e se comunicar com parentes, amigos e pessoas em geral.
- Tratá-las com respeito e dignidade é obrigação de todos, independentemente de sua idade. Assim, se for criança, trate-a como criança, se adulta, como tal.

Conclui-se este capítulo então, abordando uma breve história das pessoas com deficiências no Brasil, estes que tiveram o seu reconhecimento social por meio de mobilização, conquistando a dignidade como pessoa, posto que, no início do tempo estas pessoas eram tratadas como incapazes.

Deste modo, retratou a evolução do princípio da dignidade da pessoa humana compreendido historicamente, que teve sua primeira teoria reconhecida através do pensamento Kantiano.

Foram abordadas também as definições do termo “pessoa com deficiência”, evidenciou-se que por muito tempo as referências eram discriminatórias, para o presente trabalho, optamos por “pessoa com deficiência”. Finalizando com as classificações das diversas deficiências e a dificuldade de inclusão na sociedade e como devemos agir ao se relacionarmos com estas pessoas.

Após a explanação sobre a classificação das deficiências, abordar-se-á a questão da acessibilidade das pessoas deficientes, quais as barreiras e dificuldades encontradas por esse grupo específico e quais as medidas e iniciativas no sentido de se propiciar uma maior acessibilidade das pessoas com deficiência. A acessibilidade será abordada tanto na questão das empresas e órgãos públicos quanto empresas e organizações privadas, bem como quais as medidas protetoras tomadas e os mecanismos desenvolvidos pelo poder público no sentido de fiscalizar tais medidas.

3.6 Da acessibilidade como direito fundamental da pessoa com deficiência

Primeiramente cabe esclarecer o que são Direitos Fundamentais. Segundo o autor Alexandre de Moraes, direitos fundamentais podem ser definidos como:

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano, que tem por finalidade básica o respeito à sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana. (MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil Interpretada e legislação constitucional. 7ª ed. Atlas: São Paulo, 2007).

Atualmente, o direito à acessibilidade encontra-se lastreado no artigo 244 que dispõe, “A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existente a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º”.

Por sua vez, o mencionado artigo 277, parágrafo 2º, assim dispõe “A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Importante afirma que além de outros aspectos, versam sobre a adequação dos espaços públicos às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida sobre as adaptações, todavia, vale destacar que tais imperativos legais devem ser cumpridos.

No entanto, as previsões constitucionais não trouxeram o conceito de acessibilidade, conferindo esta atribuição a Lei nº 10.098/00, que definiu acessibilidade da seguinte maneira:

I- Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

A lei acima referida estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, sendo que ainda encontra-se o direito a acessibilidade no Decreto nº 5.296 de 2004.

O art. 19, parágrafo 1º, do referido Decreto, dispõe da seguinte maneira.

A construção, ampliação ou reforma de edificações de uso público deve garantir, pelo menos, um dos acessos ao seu interior, com comunicação com todas as suas dependências e serviços, livre de barreiras e de obstáculos que impeçam ou dificultem a sua acessibilidade.

Contudo, ao observarmos as cidades brasileiras nos deparamos com o não cumprimento desta garantia constitucional, são verificados obstáculos como poste no meio das calçadas e sem acesso adequado para o cidadão que necessita de acesso livre e projetados em razão da deficiência, seja ela física, visual ou até mesmo as pessoas com mobilidade reduzida.

Dessa forma, concretizar o direito a acessibilidade é conferir o direito de liberdade de escolha ao indivíduo, essa característica do direito à acessibilidade está enquadrada como direito fundamental da segunda geração, pertencendo ao conjunto de direitos sociais, que demanda a intervenção estatal, ou seja, a acessibilidade é uma condição básica para a inclusão social das

pessoas com deficiência, em outras palavras, podemos dizer que a acessibilidade esta ligada ao direito de ir e vir de todas as pessoas, isto é, o direito básico.

O texto do art. 5, XV da Constituição Federal assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

A liberdade de locomoção esta ligada ao direito de liberdade, sendo assim toda pessoa são livre para ir e vir e por isso não pode ser restringido de forma arbitrária pelo Estado e cabe a este eliminar quaisquer barreiras que dificultam a locomoção, e sem os meios acessíveis não há que se falar em inclusão e conseqüentemente, o exercício dos direitos previsto no artigo 6º da Constituição Federal, que assim dispõe sobre os direitos sociais, destacando a educação, a saúde, o trabalho, o transporte e o lazer.

E ainda, conforme Atique (2010, p.88) na obra *Ensaio Sobre Os Direitos Fundamentais e Inclusão Social*, dispõe:

O direito a acessibilidade é um direito constitucional garantido e vem revestido de caráter instrumental. Isso porque não é possível exercer o direito ao trabalho, ao lazer, a educação, a saúde etc. Sem ruas edifícios, transporte, sala de aula, hospitais e consultórios acessíveis. Por tal razão o direito a acessibilidade se torna um direito que instrumentaliza todos os direitos (...)

Sem acessibilidade a pessoa deficiente não pode trabalhar estudar, ou ir ao medico. Portanto o direito a acessibilidade é uma garantia importante para o direito á inclusão social do grupo de pessoas com deficiências e as instruções de ensino superior no Brasil.

Embora tenhamos varias legislações que dispõe sobre a acessibilidade das pessoas com deficiências, poucos se tem feito para que se efetivassem os direitos deste grupo, não é preciso ir muito longe para observamos o desrespeito da lei, basta olharmos ao nosso redor que observaremos as barreiras que implicam as locomoções destas pessoas.

Observamos que não são todos os transportes coletivos que estão adaptados a atender as necessidades deste grupo, e por muitas vezes, estes se encontra em condições precárias, por exemplo, um cadeirante ao utilizar o coletivo necessita de adaptações, e ao se deparar com estas condições precárias, passa ter o seu direito de locomoção violado.

Podemos observar também, que embora a lei determine que as empresas com mais de 100 (cem) funcionários contratem pessoas com deficiência, não são todos os lugares da empresa que estão devidamente adaptados para estas pessoas, ou até mesmo os locais de atendimento ao publico.

O livro *SEM LIMITES: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho SENAC Rio* (2003, p. 134-136) disponibiliza algumas regras de acessibilidade para as pessoas com deficiência.

1. Símbolo Internacional de acesso.

O símbolo internacional de acesso, reproduzido na ilustração abaixo, deve anunciar um local acessível, para portadora de deficiência.

2. Entradas e utilizações de rampa

O acesso a entradas podem ser realizada através de rampas e portas adequadas.

Uma rampa, para adaptar entradas e pequenas escadas, deve ter 1,20m de largura, no mínimo e piso antiderrapante. Uma rampa de fluxo intenso requer 1,60m de largura. A inclinação ideal é de 1m x 15m; a inclinação máxima é de 1m x 12m: essas inclinações permitem o deslocamento autônomo da pessoa portadora de deficiência física. O corrimão indispensável em pelo menos um dos lados, deve ser tubular, com diâmetro de 0,04m e igual distancia da parede.

Toda rampa com mais de uma direção assim como toda rampa com mais de 9m de comprimento, necessita de um patamar intermediário com dimensão mínima de 1,50m x 1,50m, os patamares de acesso devem ter 1,50m x 2,50m.

3. Portas e corredores acessíveis

Uma porta para permitir o acesso, precisa ter no mínimo, 0,80m de largura. As maçanetas recomendadas são do tipo alavanca. Os capachos devem ser embutidos no piso. A porta automática posicionada no mesmo nível de entrada é a mais adequada para a pessoa portadora de deficiência.

Um corredor, para ser utilizado por pessoas portadoras de deficiência, deve ter pelo menos 1,5m de largura.

4. Banheiros adaptados

Os boxes individuais para bacias sanitárias devem ter no mínimo 1,40m x 1,60m. É preciso que as portas deixe um vão livre para a entrada de 0,80m e que suas trancas permitem abri-las tanto do lado do boxe quanto do externo, para o caso de necessidade.

As bacias sanitárias devem ser colocadas a uma distancia de 0,46m entre o eixo da bacia e a parede lateral do boxe. Os assentos devem estar a 0,46m de altura do piso. É necessário que os boxes tenham barra de apoio com comprimento mínimo de 0,65m e diâmetro de 0,30m firmemente afixadas nas paredes laterais, com inclinação de 45 graus em relação à altura da bacia. Na parede do fundo, deve haver uma barra, afixada no eixo da bacia, a 0,30m acima do assento.

Os lavatórios sem coluna são os mais recomendados, com o sifão e os tubos situados a 0,25m da borda da frente.

5. Elevadores acessíveis

Para transportar uma pessoa portadora de deficiência em cadeira de rodas, um elevador deve ter a profundidade mínima de 1,40m e área mínima de 2,40m², os comandos tem que estar no máximo a 1,20m de altura, e a entrada da porta aberta de ter pelo menos 0,80m.

Entretanto, ainda há muito para ser feito e cumprido, não só o que determina a lei, mas colocando em pratica o que ali é disposto, e medidas mais severas aos seus descumprimentos.

A acessibilidade é fundamental para a inclusão das pessoas com deficiências na sociedade, é essencial que as ruas, escolas, hospitais, estabelecimentos comerciais e todos os outros lugares estejam totalmente acessíveis a este grupo de pessoas, visto que é um direito da pessoa com deficiência viver dignamente.

Para que isso ocorra, imprescindível o papel do poder público, tanto como órgão fiscalizador como na atuação ativa em prol da acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.

3.7 Da atuação do poder publico

Em suma, o poder público tem duas funções principais, a de guardião dos direitos e de enfrentar e superar as barreiras da acessibilidade visto o seu poder de atuação. Conforme dispõe o art. 18 do Código de Processo Civil, como regra geral “ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico”.

A Constituição Federal em seu art. 5º, XXXV, dispõe o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; Neste importante dispositivo Constitucional, encontra-se o princípio da inafastabilidade da jurisdição, em suma, é direito de todos quando verificar que houve lesão ou ameaça a direito, pleitear no Poder Judiciário, este que tem jurisdição capaz de dizer o direito da coisa julgada.

BASTOS, Celso Ribeiro, no livro – Curso de Direito Constitucional, Ed. Saraiva, 18º ed., p. 214, esclarece o referido artigo e conseqüentemente o princípio da seguinte maneira, “Isto significa que lei alguma poderá auto-excluir-se da apreciação do Poder Judiciário quanto á sua constitucionalidade, nem poderá dizer que ela seja invocável pelo interessado perante o Poder Judiciário para resolução das controvérsias que surjam da sua aplicação.”

No entanto, vale ressaltar que o estado-juiz só atua se for provocada, esta regra encontra-se consagrada no art. 2º do Código de Processo Civil, segundo o qual “O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”.

Segundo GRECO, ao explicar o princípio inerente a este dispositivo da inércia da jurisdição, aponta que:

Segundo esse princípio, a jurisdição é um poder inerte, ou seja, os órgãos jurisdicionais devem estar sempre à disposição dos cidadãos; porém, somente atuam quando forem provocados por algum interessado. A inércia da jurisdição (CPC de 1973, art. 262; CPC de 2015, art. 2º) é um princípio que visa a respeitar a liberdade individual, uma vez que o Estado não deve interferir nas relações jurídicas privadas, salvo quando algum interessado o requerer.

O princípio da inércia da jurisdição dá a parte o poder exclusivo de provocar a máquina judiciária dando início a um processo. Só ela pode buscar a tutela jurisdicional cabendo ao Magistrado atuar somente se for provocado.

O princípio da inércia consubstanciado no atual CPC busca também a parcialidade do Juiz, que só poderá agir se provocado, e ainda busca a paz social, no sentido de que só procurará a tutela judicial aqueles que assim o desejarem.

E referido princípio não está presente apenas com relação a iniciativa inicial de se demandar, eis que durante todo o curso do processo o Judiciário, consubstanciado no Magistrado, deverá se ater e ficar adstrito somente aos pedidos da tutela jurisdicional, não obstante seu poder de cautela e de inquisição.

Após a análise dos requisitos da ação consubstanciados no Código de Processo Civil, proceder-se-á ao estudo da Lei 7853/89, que assim dispõe em seu art. 2º, caput:

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

Contudo, nota-se a responsabilidade ao Poder Público para assegurar às pessoas deficientes os direitos básicos, viabilizando o direito à educação, à saúde, ao trabalho e à formação profissional

e entre outros, com o propósito de incluir e proporcionar uma melhor qualidade de vida a estas pessoas, inclusive efetivar normas sobre edificações, no entanto, cabe aos órgãos da administração pública Federal Direta fiscalizar e defender os direitos assegurados em lei.

Todavia, o legislador foi omissivo no que tange a efetivação dos direitos básica as pessoas com deficiência, vejamos, a lei 10.098 foi elaborada no ano de 2000, porem foi com advindo do Decreto Nº 5.296 de 2004 que foram fixados os prazos, ou seja, após 4 (quatro) anos.

Observando o § 1º do art. 19 do referido Decreto, foi de 30 (trinta) dias a contar da data de sua publicação o prazo fixado para as edificações de uso público já existente, e para as edificações a ser modificada ou construída, deveram implantar as normas exigidas, ou seja, o prazo para a efetivação e modificação dos edifícios, a fim de garantir a acessibilidade, findou em julho de 2007.

Para os edifícios de uso coletivo o decreto fixou o prazo de 48 (quarenta e oito) meses, aplicando a mesma regra quanto à entrada de vigor. No entanto ainda existem diversos lugares inadequados à acessibilidade deste grupo de pessoas.

Para Teresa Costa d'Amaral, criadora e superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), ela acredita que existem inúmeras leis no Brasil para as pessoas com deficiência, porem questiona o seu cumprimento na integra, pois temos uma lei de acessibilidades não respeitada, declarando que é preciso cumprir a lei, pois se existe é para ser cumprida. De fato, tem-se que transpor o campo da teoria para a prática é um desafio a mais a ser enfrentado pelas pessoas com deficiência.

Marçal Casagrande, advogado, em entrevista a rede de comunicação, G1 - Portal de notícias da Rede Globo, na matéria que relata sobre a manifestações realizada por cadeirantes da cidade de Rio Claro para cobrar melhor condições de acessibilidade, concedeu entrevista e disse a seguinte frase "Meu maior sonho é não depender de ninguém, é poder atravessar uma rua sem ter que pedir ajuda", utilizando-se ainda desta matéria, disse Juliana Oliva, uma das entrevistadas: "Constantemente os nossos direitos estão sendo violados e ninguém está fazendo nada. Então nós nos reunimos para lutar para que as pessoas respeitem os direitos das pessoas com deficiência"

Por todo o explanado, pode-se concluir que, não obstante os avanços e medidas até então tomadas com relação à acessibilidade no Brasil, ainda há muito o que ser realizado neste sentido, eis que apesar de na teoria as leis, decretos, iniciativas públicas e privadas e quaisquer outras medidas tomadas no sentido de maior inclusão e acessibilidade às pessoas com deficiência na sociedade e mercado de trabalho servirem perfeitamente à causa, na prática ainda

se verifica que há muito o que ser feito, começando com a exigência e cobrança da efetividade e cumprimento da lei.

3.8 A responsabilidade dos Ministérios

A Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo tempo dentro da estrutura até então existente dentro do sistema brasileiro com relação a um maior dever do Estado referente a tutela de direitos e garantias de seus cidadãos através de uma política social abrangente . A Carta Magna veio a delegar mais poderes e responsabilidade ao poder público, passando o mesmo a tutelar uma série de direitos e garantias sociais e econômicas.

A partir da CF88, o Estado encontra-se juridicamente obrigado a exercer as ações e serviços de saúde visando à construção da nova ordem social. Desde a CF88, um conjunto expressivo de leis, portarias ministeriais e ações de âmbito administrativo objetivaram viabilizar o projeto desenhado.

Os ministérios são responsáveis pela a formulação, implantação e acompanhamento das políticas públicas de nível federal, estabelecendo estratégias e diretrizes na aplicação de recursos e na criação de normas, além de proceder ao acompanhamento e avaliação de programas federais, juntamente com as secretarias especiais, autarquias, agências reguladoras e conselhos.

São diretamente subordinados ao Governo, no qual o presidente da República pode criar, modificar ou extingui-los, assim como às secretarias e órgãos da administração pública. Eles integram a cúpula da administração federal e possuem autonomia para atuar e executar suas ações dentro da sua competência. Seus titulares são escolhidos pelo Presidente da República.

Além dos novos ditames trazidos pela Carta Magna de 1988, outros fatores influenciaram a atuação do Legislativo na questão ligada a pessoas com deficiência, devendo ser considerado um conjunto de fatores, forças e projetos políticos que vieram a repercutir sobre o padrão de intervenção do Estado em todas as áreas, incluindo-se a saúde e questões relativas aos deficientes.

As políticas ministeriais adotadas e voltadas a questão dos direitos das pessoas com deficiência foram inúmeras, tendo se acentuado o trabalho dos Ministérios relativos ao assunto nas últimas décadas, e tal se deu não só pelas garantias trazidas no bojo da Constituição Federal última mas pela maior conscientização tanto dos direitos das pessoas com deficiência como da necessidade de se criar políticas públicas e privadas no sentido de se proteger e tutelar tais direitos.

De fato, inúmeras leis e decretos foram criados desde então visando proteger e tutelar os direitos dos indivíduos com deficiência, sempre com ênfase na inclusão, tão necessária.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009), os trabalhadores com deficiência ocupam

menos de 1% dos empregos formais no Brasil. O que significa que avançamos pouco em relação ao necessário. Na condução das políticas voltadas as pessoas com deficiência e inclusão social, alguns aspectos precisam ser considerados, como a dificuldade de equacionar politicamente os problemas enfrentados por pessoas com deficiência, principalmente os relativos a sua inserção ao mercado de trabalho. Isso porque muitos dos obstáculos encontrados por esse grupo de pessoas se dão de forma velada.

Outra questão que influenciou a atual situação das políticas públicas é segundo um contexto mais geral, em que o Estado, em especial no plano federal, vetou a expansão do funcionalismo e gastos com pessoal levando com isso a um enxugamento sem precedentes dos quadros da Administração Pública com contenção de gastos. Isso se traduz com menor efetividade do papel do Estado, em especial levando-se em conta seu poder fiscalizador e que muito contribui para que as políticas ministeriais criadas sejam aplicadas e respeitadas na prática.

Mesmo com dificuldades, tem-se que com relação a inclusão das minorias e pessoas com deficiência no mercado de trabalho muito se tem feito pelo Estado neste sentido, tendo sido adotadas políticas que visam a colocação e inclusão de forma plena a todas as pessoas que por suas características particulares, como sexo, cor da pele ou alguma espécie de deficiência encontram mais dificuldade na integração plena na sociedade, inclusive os relativos a colocação dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho.

Com relação a esta questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive nas empresas e organizações privadas, o Ministério do Trabalho tem uma função primordial, sendo uma de suas maiores preocupações e responsabilidade, possuindo inclusive uma coordenadoria somente para tratar dessa questão, conforme se verá a seguir.

3.9 Do Ministério do Trabalho e seu papel na inclusão das pessoas com deficiência

A preocupação do Estado com as questões relacionadas ao trabalho e emprego sempre foi uma constante, vê-se as medidas tomadas e criadas na chamada Era Vargas por exemplo. Porém a partir de 1988 com a promulgação da Constituição Federal essa preocupação tornou-se ainda mais uma obrigação e responsabilidade.

As políticas de trabalho e emprego, baseadas fundamentalmente na formação profissional, surgem no mundo como resposta ao desemprego, tendo como principal fonte de inspiração e de orientação as Resoluções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaboradas no ano de 1939 e centradas no problema da aprendizagem. Através da Recomendação 57, complementada pela Recomendação 60, a formação profissional adquiriu um caráter mais sistêmico, sendo previsto três tipos básicos de formação: a preparação profissional, a ser introduzida no ensino obrigatório; o ensino técnico e profissional, a ser desenvolvido por uma rede de escolas técnicas e profissionalizantes, e, complementarmente, a formação antes de entrar e durante o próprio emprego (nos dois primeiros casos, principalmente destinadas aos jovens). Naquele contexto, as orientações da OIT eram de que os países deveriam procurar articular as ações de qualificação entre as instituições públicas e privadas atuantes na

área, com vistas a contemplar, de forma articulada, os interesses dos trabalhadores, das empresas e da sociedade em geral. A partir de 1945, o público emerge com força, cobrando do Estado políticas sociais de saúde, proteção social e de educação e melhoria das condições de vida.

Os agravos e dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, principalmente os relativos a inclusão no mercado de trabalho no Brasil, é deveras relevante e desafiam as políticas públicas e a atuação do Estado no sentido de inclusão.

Tome-se como exemplo as dificuldades enfrentadas por tais pessoas na hora em que tentam ingressar e conquistar um espaço dentro do competitivo mercado de trabalho existente nesse modelo capitalista ao qual estão todos inseridos.

Portanto, necessária a tutela efetiva do Estado no sentido de criar mecanismos e garantir a inserção deste no mercado de trabalho. Um importante aliado nessa busca por inclusão tem sido o Ministério do Trabalho.

Ao estudar a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, Costa (2001a) afirma que a condição humana é duplamente negada a este trabalhador, pois, antes mesmo de acessar o mercado, são-lhe criados obstáculos para se inserir no mundo do trabalho, pois, supostamente, faltar-lhe-iam a competência e a habilidade, consideradas imprescindíveis pelo capital.

Como é consabido, a efetiva inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho depende de um conjunto de políticas públicas e de arranjos socioeconômicos, mas não há dúvida de que as determinações e a fiscalização do Estado sobre as empresas tem relevante papel para que ocorram melhorias neste sentido, motivo pelo qual a atuação do Ministério Público é determinante.

Com relação as áreas de atuação do Ministério Público do Trabalho, o mesmo veio a criar oito coordenadorias nacionais temáticas, com base nas irregularidades mais graves e recorrentes ocorridas.

São elas a da Administração Pública, Criança e Adolescente, Fraudes Trabalhistas, Liberdade Sindical, Meio Ambiente e Trabalho, Projetos Nacionais, Promoção da Igualdade, Trabalho Escravo e Trabalho Portuário e Aquaviário.

A coordenadoria responsável pela tutela dos direitos das pessoas com deficiência é a da Promoção da Igualdade. Segundo informações disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho tal coordenadoria é responsável pelo combate à discriminação a trabalhadores, na inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada e na proteção da intimidade dos trabalhadores.

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, foi criada em 2002 através da Portaria de nº 273, e seus objetivos são definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, além de

fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema.

O Ministério do Trabalho, através de seus auditores tem desempenhado com eficiência seu papel na inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho e fiscalização sobre as empresas. A referida coordenadoria conta uma série de benefícios legais destinados às pessoas com deficiência, inclusive projetos físicos e online. Um dos seus principais feitos foi o sistema de cotas, que permite mais inclusão de tais indivíduos no mercado.

Quem não tem "alguma capacidade especial" está condenado à exclusão (BAUMAN, 2003). A elaboração de políticas denominadas afirmativas visa permitir o acesso de uma minoria excluída ao trabalho e é uma forma de reduzir os efeitos de tal sistema de desigualdade. A política de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, no Brasil, seguindo uma tendência mundial, baseia-se na obrigatoriedade de um sistema de cotas e tem tido resultados importantes, não tanto em relação ao número de pessoas que obtêm o emprego formal, mas na discussão do tema do direito ao trabalho dessas pessoas.

O Ministério do Trabalho tem trabalhado ativamente para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e a Lei nº 8.213, de julho de 1991, é um exemplo deste esforço. Também conhecida como Lei de Cotas, obriga o preenchimento de percentual de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários das empresas públicas e privadas com pessoas com deficiência ou reabilitados.

Ressalte-se que tal obrigatoriedade só atinge aquelas empresas com mais de cem funcionários. As cotas deverão ser preenchidas segundo a seguinte proporção: se a empresa possuir de 100 a 200 empregados deverá preencher a porcentagem de 2% com pessoas com deficiência, se possuir de 501 a 1.000 empregados a proporção deve ser de 4%, e em casos de possuir de 1.001 em diante deverá preencher 5% de suas vagas de trabalho com funcionários com deficiência. Importante ressaltar ainda que o Ministério do Trabalho também é responsável pela fiscalização e penalização das empresas que descumprirem estas determinações.

A Lei de Cotas [art. 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991)], regulamentada pelo Decreto No 3.298 de 1999 (Brasil, 1999), que estabelece uma reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcional ao tamanho da organização, é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência, pois, além de promover maior autonomia, inclusive financeira a essas pessoas, com importantes efeitos na sua autoestima, propiciou também aos demais funcionários o contato com a realidade – dificuldades e potencialidades – das PcD, desmistificando-as.

Com relação às empresas que infringirem a lei de cotas, cabe antes de efetiva penalização e aplicação de multa o encaminhamento de avisos e cobrança de regularização, dando o Ministério do Trabalho com isso a chance de a empresa incidente regularizar a sua situação com a contratação de pessoas com deficiência até seja atingida a cota mínima exigida.

Caso tal não ocorra a empresa poderá ser multada, sendo o valor da multa calculado pelo número de funcionário com deficiência faltante para preencher o número de cotas determinado para aquela empresa.

A Lei de cotas suscita até os dias atuais inúmeros debates. Defende-se que os funcionários

deveriam ser contratados não pela sua deficiência mas sim por sua capacidade e qualificação. Discussões a parte, certo é que faz-se ainda necessário a existência de mecanismos e leis como essa que promova a inclusão de pessoas com deficiência, tendo o sistema de cotas inúmeros benefícios.

Certo é que a própria pessoa com deficiência gostaria de ser contratada para adentrar ao quadro de uma empresa através de sua capacitação e capacidade, no entanto enquanto tal não é realidade, as cotas servem bem, pelo menos em tese, ao seu propósito de inclusão.

A lei de cotas abrange as pessoas com todos os tipos de deficiência inclusive para aqueles em reabilitação e se dirige a todas as empresas e em todos os setores das mesmas. O Ministério do Trabalho tem como política ainda o resgate da cidadania e respeito pelos direitos de todas as pessoas.

Sua atuação através de seus auditores, em parceria com o Ministério Público, apesar de guardar algumas limitações e deficiência, é inegavelmente um instrumento atuante em prol da justiça e igualdade social.

3.10 Da habilitação e da reabilitação das pessoas com deficiência

A habilitação e a reabilitação é um assunto presente há muito tempo, pois é por meio deste processo que a pessoa com deficiência busca o seu desenvolvimento pessoal, rompendo as barreiras das limitações funcionais, bem como, os obstáculos da inserção social novamente.

A habilitação profissional tem por finalidade preparar as pessoas com deficiência que nunca trabalharam, tornando-os aptos para o ingresso no mercado de trabalho, preenchendo os requisitos de capacitação para o exercício da função.

Já a reabilitação, tem por finalidade preparar aquele que antes se encontrava apto e por decorrência de acidente ou doença, tornou-se inapto ao trabalho, por meio de um processo orientativo possibilitando a sua inserção novamente na sociedade.

Em busca da integração, foram desenvolvidas promoções que assegura tanto o habilitado e o reabilitado, criando-se reserva no mercado de trabalho e garantindo oportunidade de emprego a estes, promovendo ainda, qualidade de vida e independência econômica.

O processo foi orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (art. 31 do Decreto nº 3.298/99).

Dessa forma, o decreto deixa claro que reabilitado é aquele que adquiriu a deficiência após o seu ingresso no mercado de trabalho e habilitado é quem adquiriu aptidão, sua finalidade e voltada à inclusão social destas pessoas.

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade por meio do decreto 3.298/99 de as empresas com 100 (cem) ou mais empregadas preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência em um percentual de 2 a 5%. A Legislação Previdenciária tratar o tema na subseção Do Serviço Social em seu art. 89 da Lei nº 8213/91, que compreende a habilitação e reabilitação profissional, sendo:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

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

Tem-se tanto a habilitação quanto a reabilitação são excelentes mecanismos que visam obter a inclusão e permanência de pessoas pertencentes a tal grupo no mercado de trabalho, além de propiciar mecanismos para que as mesmas desempenhem seu papel profissional com conhecimento e excelência, pois preparam a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Com isso soluciona-se além da questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho também a socioeconômica.

3.11 Da previdência social

Atrelado fortemente ao tema da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a previdência social é responsável pelo pagamento de benefícios a boa parte das pessoas com deficiência no Brasil.

Isto representa um gasto altíssimo aos cofres públicos, motivo pelo qual a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de relevante importância também para aquela instituição. Considera-se Segurado da Previdência Social o beneficiário que se encontra vinculado e protegido pelo regime.

Uma instituição que tem se destacado na análise econômica aplicada e teórica é a previdência social e o seu financiamento. Do ponto de vista aplicado, em particular das políticas públicas, este é um problema de extrema relevância. A forma de distribuição dos benefícios do sistema previdenciário possui inegável impacto sobre o bem-estar da sociedade, envolvendo questões que vão desde a solidariedade entre as gerações até problemas de distribuição de renda.

Neste cenário, foram classificados como segurados obrigatórios e segurados facultativos por meio da lei 8212/91 simultaneamente com o Decreto 3.048/99 que define quais as pessoas físicas que são considerados segurados obrigatório e facultativo.

O rol é extenso e traz ainda a distinção entre o que considerado empregado e empregado doméstico, segurado especial, contribuinte individual e outras características que diferem os tipos de segurados.

A previdência social passou por diversas reformas ao longo de sua história, em especial após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que trouxe aos cidadãos uma série de garantias e benefícios, sendo um delas a inclusão de grupos considerados menos favorecidos, entre eles as pessoas com deficiência, desde que atendidos os requisitos exigidos.

No entanto, tais inovações trouxeram um aumento com os gastos referentes e representou e ainda representa um dos maiores gastos dos cofres públicos. Representa também segundo alguns, uma forma de desestímulo a que as pessoas com deficiência procurem adentrar ao mercado de trabalho.

A previdência social é responsável pelo pagamento de benefício a uma grande gama de pessoas com deficiência no Brasil, o que representa soma substancial aos cofres públicos.

A inclusão de pessoas com deficiência e em recuperação no mercado de trabalho representa menos gastos públicos com o pagamento de tais benefícios, sendo ainda que os valores ali economizados podem ser utilizados mais produtivamente pelo poder público, revertendo-se os resultados em prol de toda a sociedade. Poderia ainda tais recursos serem utilizados em prol de grupos minoritários e muitas vezes segregado, como é o caso das pessoas com deficiência.

3.12 Concurso público e reserva de vagas para pessoas com deficiência

A reserva legal de vagas as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um assunto bastante discutível, visto que estamos diante da promoção da inclusão social das pessoas com deficiência, consolidando á igualdade, porém, neste primeiro momento é de suma importância observar que esta reserva se destina a pessoas com deficiência habilitadas ao cargo ou ao emprego, tendo como requisito a compatibilidade da deficiência e a função atribuída.

Contudo, cabe ao a pessoa deficiente buscar a qualificação na atividade profissional a ser exercida, com isso podemos avaliar a falta de cursos preparatórios que promovam a capacitação para a inclusão destas pessoas, é necessário, portanto, investir na qualificação profissional.

Impera a nossa Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, este é o texto do art. 5, em seguida, de acordo com o art. 7º inciso XXXI, não pode

existir qualquer discriminação no que se refere à admissão e ao salário pago aos empregados portadores de deficiência, ou seja, a Constituição veda qualquer ato de discriminação pertinente ao trabalho da pessoa com deficiência.

O Brasil adota o modelo da ação afirmativa de reserva de cargos (Gurgel, 2007), a reserva de vaga está prevista na Lei nº 8.213/91 que determina a porcentagem variável de 2 a 5% atribuído sobre os cargos da empresa com mais de 100 (cem) funcionário, deixando de ser obrigação para as empresas com número inferior.

Assim dispõe o art. 93 da referida lei:

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

I - até 200 empregados... 2%;

II - de 201 a 500... 3%;

III - de 501 a 1.000...4%;

IV - de 1.001 em diante... 5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A empresa só poderá dispensar o empregado, após a contratação de pessoas com deficiência ou beneficiário reabilitado, em igualdade de condições.

Continuando com art. 93:

§2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Contudo, incube ao Ministério do Trabalho e Emprego o poder de fiscalização dessas cotas, competindo, ainda, o poder de análise da compatibilidade da função e o trabalho, pra isso existem dois tipos de fiscalização, o Direto, onde o auditor fiscal comparece na empresa com vista á prevenção e atuação de qualquer incompatibilidade, e o indireto, realizado por notificações, onde a empresa se dirige ate o órgão postulador.

Já o artigo 36, do Decreto nº. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O referido decreto estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente (Brasil, 1999).

O mesmo documento, em seu artigo 37, dispõe sobre a reserva de 5% das vagas em concursos público para as PCD, assegurando o direito de se inscreverem em iguais condições dos demais candidatos, atendendo para tal a promoção de adaptações físicas requeridas pelos candidatos com deficiência (Brasil, 1999).

Com relação ao presente tema de reserva de vagas esbarra-se na questão de que o ideal é uma sociedade inclusiva e que propicie vagas e condições de trabalho para todos os sujeitos dela pertencentes, no entanto, enquanto tal não ocorre o sistema de cotas e vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um remédio necessário.

3.13 Como apurar o número de empregados nas empresas

De acordo com a Instrução Normativa de nº 20/01, a apuração de cota depende do número da totalidade de empregados que a empresa tem em seu quadro, sendo que tanto na verificação se o número de empregados atinge o a equação que obriga a reservas cotas para pessoas com deficiência ou para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos por tais pessoas, sempre será utilizado o número geral das empresas brasileiras.

Ainda segundo a referida Instrução Normativa, as frações de unidade que resultam da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, sendo sempre o número aumentado qualquer que seja essa fração.

Esta forma de apuração foi escolhida por representar maior benefício as pessoas com deficiência ou reabilitados, vindo ao encontro portanto das garantias e princípios constitucionais, que tutelam os interesses e direitos dos indivíduos em detrimento do poder público.

De toda sorte, tem-se que quanto mais pessoas com deficiência forem incluídas e inseridas no mercado de trabalho auferindo em consequência sua própria renda menos gastos os cofres públicos irão despende com a previdência social.

Frequentemente, as barreiras e os facilitadores são os dois lados da mesma história e determinam-se mutuamente. Por exemplo, um empregador pode estar aberto a contratar pessoas com deficiência ou pode ter associações negativas com o emprego de trabalhadores com deficiência. As atitudes do empregador em relação à contratação de pessoas com deficiência podem, portanto, representar uma barreira ou um facilitador. Apesar da legislação de direitos humanos, leis antidiscriminação, bem como programas, sistema de cotas e serviços dedicados a oferecer apoio e oportunidades de emprego a indivíduos com deficiência, eles ainda enfrentam barreiras significativas na área do trabalho em geral, as barreiras ou fatores de risco para trabalhadores com deficiência estão relacionados à concepção, organização e gestão do trabalho, bem como ao contexto social de trabalho

Assim, incluem características organizacionais e relações interpessoais no trabalho. Exemplos de tais barreiras incluem, entre outras coisas, a falta de política de saúde e segurança, horários de trabalho inadequados, falta de compreensão, crenças, falta de conhecimento, medo, práticas e políticas de pessoal, trabalho em equipe deficiente, cultura 48 organizacional não inclusiva e falta de comunicação entre candidatos e empresas. Além disso, a sociedade no geral não reconhece as pessoas com deficiência como um recurso valioso em na força de trabalho. (ELSNER, 2018).

Uma das barreiras mais significativas que os trabalhadores com deficiência enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho são as atitudes e os estereótipos dos colegas de trabalho e supervisores. No ambiente de trabalho, essa percepção de distância social pode se traduzir em uma visão tendenciosa sobre as capacidades dos funcionários com deficiência de forma que as pessoas com deficiência sejam percebidas como desamparadas, sem capacidade para se desenvolver e incapazes de atingir um nível de desempenho semelhante ao de seus colegas.

O desempenho de um colega com deficiência parece ser uma das maiores preocupações dos funcionários de uma organização. Indivíduos que acreditam que um colega de trabalho com deficiência é responsável por uma maior dificuldade de trabalho e uma maior carga de trabalho têm expectativas mais baixas em relação a esse colega e mais reações e atitudes negativas em relação aos funcionários com deficiência em geral. (CAVALCANTE, NETO, 2014).

Pessoas com transtornos mentais são atribuídas como perigosas, desviantes e agressivas, o que evoca medo e irritação nos outros. Quanto maior o nível de estigmatização da doença, maior a probabilidade de a pessoa afetada sofrer discriminação. Os empregadores têm um papel de destaque no que diz respeito à integração laboral das pessoas com deficiência. Embora a legislação os obrigue a empregar pessoas com deficiência, ainda assim muitos empregadores decidem não contratar. As razões para tal decisão são múltiplas.

Além de uma falta comum de conhecimento sobre deficiência em geral, os empregadores muitas vezes não estão cientes das necessidades dos trabalhadores e não são informados sobre como acomodá-los no trabalho. As preocupações que os empregadores relatam regularmente em relação ao processo de acomodação são os custos e o tempo de treinamento a serem dedicados aos funcionários com deficiência, bem como a falta de incentivo por parte do Estado que atua como opressor neste sentido. (COSTA, 2012). Do lado positivo, constatou-se que os empregadores são a favor do recrutamento de pessoas com deficiência, especialmente aqueles com experiências anteriores. Por outro lado, estudos destacaram que os empregadores não confiam no nível de produtividade e qualidade das pessoas com deficiência em termos de desempenho e mais, geralmente em sua empregabilidade, ou seja, a capacidade de um indivíduo para se adaptar às necessidades e mudanças no mercado de trabalho e temem os custos associados. (COSTA, 2012). 49 Os empregadores expressam preocupações relacionadas à quantidade e qualidade do trabalho realizado por pessoas com deficiência e temem a baixa flexibilidade e os altos níveis de ausência daquele trabalhador.

Ainda, os empregadores se preocupam com o fato de as pessoas com transtornos mentais não terem motivação suficiente para trabalhar ou serem incapazes de controlar a raiva e seguir as instruções relatam sobre “ansiedade estética” para se referir ao fenômeno de ansiedade que um

empregador pode ter relacionado à percepção negativa sobre seu negócio; no sentido de que pessoas com deficiência fariam com que o negócio parecesse menos atraente aos olhos dos consumidores. (ELSNER, 2018).

Aquém das barreiras atribuídas aos colegas ou ao ambiente de trabalho, persistem aquelas que se originam da percepção tendenciosa e subjetiva de barreiras por parte dos próprios funcionários com deficiência. Deveras, a manutenção do emprego exige constantemente processos de planejamento e tomada de decisão, representando uma barreira principalmente para pessoas com transtornos mentais. No entanto, mesmo quando os empregadores estão dispostos a contratar e acomodar pessoas com deficiência, também podem surgir outros desafios e barreiras no processo prático de integração de futuros funcionários com deficiência no trabalho. Por exemplo, os empregadores podem não ter recursos para apoiar indivíduos com deficiência no trabalho e podem estar sob pressão em termos de lucro e produtividade. (BOLONHINI, 2011).

Além das atitudes e estereótipos dos colegas e de um ambiente de trabalho exclusivo, também o próprio trabalho pode constituir uma barreira para o sucesso da (re) integração dos trabalhadores com transtornos mentais.

Exemplos de tais barreiras são longas jornadas de trabalho, sobrecarga de trabalho, pressão de trabalho e os efeitos desses fatores na vida pessoal. Para superar atitudes negativas, estigmatização e discriminação, é necessário desenvolver uma estrutura para a deficiência que permita a generalização e examine como as pessoas entendem a deficiência.

Os membros das empresas e a sociedade como um todo precisa ser educada sobre a deficiência e suas consequências para uma pessoa no ambiente de trabalho. (ELSNER, 2018). Um meio importante para a efetivação desta mudança que se espera é o investimento em uma educação inclusiva, capaz de promover o convívio da criança com deficiência com os demais, quebrando as cadeias da discriminação.

Neste sentido discorrem Silva, Prais e Silveira que a educação inclusiva reduz o preconceito e estimula a inclusão facilitando o contato da pessoa com deficiência com a sociedade: 50 Pode-se dizer que a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita. A educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Este investimento é essencial pois atua bem no início da relação, onde os problemas começam a ser tratados ainda durante a infância, promovendo uma mudança cultural e permitindo que o

menor com deficiência receba uma educação de qualidade. Em contraponto, para promover uma educação inclusiva é preciso de profissionais capacitados, então o investimento em políticas públicas deste setor precisa iniciar antes mesmo da prática da educação inclusiva. “No entanto, existem poucos educadores capazes de lidar com as particularidades dessas pessoas, o que prejudica a formação e, conseqüentemente, a inclusão laboral.” É preciso investir na qualificação de educadores. (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015). A inclusão e a acessibilidade só se tornaram reais a partir do momento em que Estado, empresa e sociedade assumirem a responsabilidade de forma conjunta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado no presente trabalho, a luta pela inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e mais especificadamente no mercado de trabalho é árdua, fazendo-se necessário a participação efetiva do Estado e poder público no sentido de propiciar meios para essa inclusão, além de fiscalizar e punir as empresas que não respeitarem os ditames impostos com relação a essa inclusão.

Após breve explanação e conceituação sobre pessoas com deficiência, foi esclarecido sobre a responsabilidade do poder público na tutela dos interesses e direitos das pessoas com deficiência, abordando as principais medidas tomadas pelo Estado com relação a garantia e efetividade destes direitos, em especial com relação a inclusão no mercado de trabalho.

Conclui-se que são necessárias medidas mais efetivas para cumprimento por parte da sociedade e das empresas e organizações das determinações referentes ao assunto, eis que ainda existe um déficit de profissionais com deficiência nos quadros de funcionários das empresas brasileiras.

Por fim, conclui-se que as leis, decretos, iniciativas e projetos desenvolvidos e apresentados pelo poder público não garantem por si só a real inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo necessário ainda que sejam todas estas medidas implantadas e implementadas por meio da conscientização e conseqüente participação da sociedade e gestores de empresa públicas e privadas na inclusão das pessoas com deficiência não só no mercado de trabalho como na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Guido Antônio de. Sobre o princípio e a lei universal do Direito em Kant. *Kriterion*, Belo Horizonte , v. 47, n. 114, p. 209-222, Dec. 2006 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-512X2006000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A proteção Constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 2. Ed. Brasília: CORDE, 1997

BRASIL: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Sala de Recursos Multifuncionais: espaços para o Atendimento Educacional Especializado. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

BAPTISTA, Tatiana Wargas de Faria; MACHADO, Cristiani Vieira; LIMA, Luciana Dias de. Responsabilidade do Estado e direito à saúde no Brasil: um balanço da atuação dos Poderes. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro , v. 14, n. 3, p. 829-839, June 2009. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000300018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: Declaração Universal dos Direitos Humanos. Vitória: Ministério Público do Trabalho, 2014. 124p. - Disponível em www.pcdlegal.com.br. Acesso em:

DECRETO No 129, DE 22 DE MAIO DE 1991 - Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em:

DECRETO No 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec3298.pdf>. Acesso em:

ELLERY JUNIOR, Roberto de Goes; BUGARIN, Mirta N. S.. Previdência social e bem estar no Brasil. *Rev. Bras. Econ.*, Rio de Janeiro , v. 57, n. 1, p. 27-57, Mar. 2003 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

FRIAS, Lincoln; LOPES, Nairo. Considerações sobre o conceito de dignidade humana. *Rev. direito GV*, São Paulo , v. 11, n. 2, p. 649-670, Dec. 2015 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322015000200649&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília , v. 35, n. 3, p. 768-780, Sept. 2015 Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000300768&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

Manual elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Maria Aparecida Gugel, Cássio Luís Casagrande, Denise Lapolla de

Paula Aguiar Andrade, Janilda Guimarães de Lima Collo, Lutiana Nacur Lorentz, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e João Batista Martins César (substituto) - Portarias nº 375, de 7 de outubro de 1999; 436, de 18 de novembro de 1999 e 60, de 09 de março de 2001. http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual_ppd.pdf Acesso em:

MARQUES, Rosa Maria; BATICH, Mariana; MENDES, Áquila. Previdência social brasileira: um balanço da reforma. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 17, n. 1, p. 111-121, Mar. 2003. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

OLIVEIRA, Ednéia Alves de. A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança. Serv. Soc. Soc., São Paulo , n. 111, p. 493-508, Sept. 2012 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282012000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

PRESTES, Emília; VERAS, Roberto. Educação, qualificação, trabalho e políticas públicas: campos em disputas. Rev. Lusófona de Educação, Lisboa , n. 14, p. 45-59, 2009 Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-72502009000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em:

SILVA, Ademir Alves da. A reforma da previdência social brasileira: entre o direito social e o mercado. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 18, n. 3, p. 16-32, Sept. 2004 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:.

VASCONCELOS, Fernando Donato. Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, Brasil, 1996-2012. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 39, n. 129, p. 86-100, June 2014 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100086&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 35, n. 121, p. 41-52, June 2010 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo , v. 14, n. 1, p. 73-91, jun. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: