

LEI DE COTAS E A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES-MG

Ana Maria Soares Silveira Campos¹
Edmarcius Carvalho Novaes²

RESUMO

O presente trabalho aborda a lei de cotas no âmbito da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho em Governador Valadares. Além dos inúmeros problemas vividos no Brasil, vê-se a dificuldade das pessoas com deficiência incluírem-se no mercado de trabalho. Neste sentido, com o intuito de promover a igualdade de oportunidade entre os candidatos à vaga de emprego, criou-se o sistema de reserva de vagas ou sistema de cotas. Diante disso, analisaremos de que maneira faz-se concreta a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho na cidade de Governador Valadares, descrevendo quem são as pessoas que necessitam de ações afirmativas para inclusão no mercado de trabalho, entendendo o papel da Lei de Cotas, bem como apresentando contribuições a partir de levantamentos sobre sua efetivação no mercado de trabalho em Governador Valadares, no período de 2012 a 2014. Para tanto, utilizamos as metodologias de pesquisas bibliográfica, documental e de campo. Pode-se perceber que a inclusão da Pessoa com Deficiência tem ocorrido de forma muito lenta e abaixo das expectativas, principalmente em virtude de preconceitos, custos elevados para adaptações – sobretudo arquitetônicas – dos ambientes laborativos, bem como as dificuldades de transporte, a falta de habilitação dos trabalhadores, e o receio existente por parcela das pessoas com deficiência em deixarem de perceberem benefício socioassistencial de transferência de renda e enfrentarem as fragilidades do mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: lei de cotas; inclusão social; pessoa com deficiência; mercado de trabalho; Governador Valadares.

ABSTRACT

This paper addresses the quota law in the context of inclusion of Persons with Disabilities in Governador Valadares in the labor market. Besides the numerous problems experienced in Brazil, we see the difficulty of persons with disabilities to include in the labor market. In this sense, in order to promote equality of opportunity between the candidates for job openings, was created the reservation system of vague or quota system. Therefore, we will analyze how is made concrete inclusion of Persons with Disabilities in the labor market in the city of Governador Valadares, describing who the people are in need of affirmative action for inclusion in the labor market, understanding the role of the Law quotas and featuring contributions from surveys of its effectiveness in the labor market in Governador Valadares, in the 2012 to 2014 period. Therefore, we use the methods of bibliographic research,

¹ Aluna egressa da Fadivale.

² Professor universitário na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE) e Faculdade de Administração de Governador Valadares (FAGV). Diretor Regional da Secretaria de Estado e Desenvolvimento Social e Trabalho de Minas Gerais, em Governador Valadares. Bacharel em Direito pela FADIVALE. Especialista em Direito Público, Gestão Pública e Docência para o Ensino Superior. Mestrando em Gestão Integrada do Território/Univale.

documentary and field. It can be seen that the inclusion of Persons with Disabilities has occurred very slowly and below expectations, mainly due to prejudices, high costs for adaptations - especially architectural - the laborative environments, as well as the difficulties of transport, lack of qualification of workers, and the fear existent share of people with disabilities fail to realize social assistance benefit of income transfer and tackle the weaknesses of the labor market.

KEYWORDS: quota law; social inclusion; disabled person; job market; Governador Valadares.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. 3 MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. 4 LEI DE COTAS. 5 PESQUISA DE CAMPO. 5.1 METODOLOGIA. 5.2 OS DADOS. 5.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS. 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS. APÊNDICE.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho contempla a “Lei de cotas e a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho em Governador Valadares”, e de forma delimitada abordam-se os aspectos gerais e jurídicos que envolvem o assunto.

Segundo o IBGE (2010), atualmente no Brasil, vinte e três por cento do total da população têm algum tipo de deficiência, seja física, visual, sensorial ou intelectual. Tendo em vista a importância da inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho, necessário se faz descrever quem são as pessoas com deficiência que a legislação pretende alcançar através de ações afirmativas, visando combater todo tipo de discriminação e promover a acessibilidade em todos os contextos, inclusive, no ambiente de trabalho.

Destarte, a questão problema que orienta esta pesquisa é a seguinte: de que maneira faz-se concreta a inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho na cidade de Governador Valadares? De que forma tem sido implementado o sistema de reserva legal de vagas ou sistema de cotas no mercado de trabalho de Governador Valadares, no período correspondente aos anos de 2012 a 2014?

O estudo trabalha com a hipótese de que a inclusão da Pessoa com Deficiência tem ocorrido de forma muito lenta e abaixo das expectativas, principalmente em virtude de preconceitos, custos elevados para as adaptações, sobretudo arquitetônicas, dos ambientes laborativos, bem como as dificuldades de

transporte, a falta de habilitação dos trabalhadores, e o receio existente por uma parcela das Pessoas com Deficiência usuárias do BPC - Benefício de Prestação Continuada – em deixarem de perceberem esse benefício socioassistencial para enfrentarem as fragilidades do mercado de trabalho.

Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é analisar de que maneira faz-se concreta a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho na cidade de Governador Valadares. De forma mais específica, pretende-se descrever quais essas pessoas que necessitam de ações afirmativas para a inclusão no mercado de trabalho; entender o papel da Lei de Cotas enquanto políticas públicas de inclusão social; e, apresentar contribuições a partir de levantamento sobre a efetivação da Lei de Cotas para a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho na cidade de Governador Valadares.

A pertinência da presente pesquisa consiste na importância da presença da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, cujos direitos são resguardados por leis e devem sempre ser respeitados. Nesse contexto, torna-se relevante uma reflexão acerca de sua situação, a legislação que as protege e as consequências que estas vêm sofrendo pela falta de efetividade das normas protetivas, a partir dos processos de recrutamento que praticam a seleção, preferindo determinadas categorias de deficiência em detrimento de outras.

Como procedimento metodológico, utilizamos a pesquisa bibliográfica, com a finalidade de proporcionar melhores e mais precisas informações sobre o tema. O estudo bibliográfico foi complementado por pesquisa de campo, valendo-se de questionários aplicados em algumas empresas privadas do município de Governador Valadares - MG, além da pesquisa documental.

O texto está dividido em sete partes, além desta introdução. O capítulo dois descreve quem são as Pessoas com Deficiência. O terceiro expõe o mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência. O capítulo quatro aborda a Lei de Cotas. O capítulo cinco expõe o resultado da pesquisa de campo. Finalmente, as considerações finais são apresentadas no capítulo seis, seguidas pelas referências bibliográficas.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil, segundo Censo de 2010, vinte e três por cento da população total do Brasil, têm algum tipo de deficiência, seja física, visual, sensorial ou intelectual (OLIVEIRA, 2012). Tendo em vista a importância da inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho, necessário se faz descrever quem são as Pessoas com Deficiência que a legislação alcança através de ações afirmativas, visando combater todo tipo de discriminação, além de promover a acessibilidade em todos os contextos, com destaque ao ambiente de trabalho.

De acordo com a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência em seu artigo I. 1, que passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 3.956/2001, entende-se que:

O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (CONVENÇÃO...,2012a, p.1052).

Já segundo a Convenção nº159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata da reabilitação profissional e emprego de Pessoas com Deficiência, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº129, de 18 de maio de 1991, em seu artigo 1, 1, entende-se por:

[...] por pessoa deficiente “todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (BRASIL, 1991, p. 2).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Federal nº 13.146, sancionada em 06 de julho de 2015 e com entrada em vigor após cento e oitenta dias após sua publicação, em seu artigo 2º considera-se Pessoa com Deficiência aquela:

[...] que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p. 1).

O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo objetivo é assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas, em seu artigo 3º, define deficiência de três formas. Vejamos:

Artigo 3º para 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;

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempos suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 2012a, p. 866).

Ressalta-se que o Decreto 3.298/1991 foi revisto pelo Decreto 5.296/2004, que regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/200. O Decreto nº 3.298/1991 classificou a Pessoa com Deficiência nas seguintes categorias:

Artigo 4º É considerado pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

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

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2012a, p. 866).

À vista dessas disposições, pode-se inferir que toda pessoa que tenha uma deficiência que a impossibilite, permanente ou transitoriamente, de obter ou progredir numa atividade laboral em decorrência de sua restrição física, mental ou sensorial, é destinatária da proteção conferida por essas convenções. Nesse mesmo diapasão, os decretos acima citados trouxeram a classificação dos tipos de deficiência, a fim de se identificar quais pessoas seriam alcançadas pela lei.

Observa-se que são utilizados os termos “pessoa portadora de deficiência”, e ainda, comumente ouve-se falar em “pessoas portadoras de necessidades especiais”.

Assim, cumpre discorrer sobre o termo correto a ser utilizado, para que seja excluída qualquer forma de discriminação já ocorrida em tempos pretéritos. De acordo com os estudiosos sobre o assunto, atualmente, nenhum dos termos acima são adequados. Dispondo sobre o assunto, Novaes entende que:

Portador de necessidades especiais dá o sentido que a pessoa está portando sua deficiência, assim como porta consigo, por exemplo, objetos pessoais, os quais a pessoa pode deixar de carregar quando bem desejar. Além disto, a terminologia necessidades especiais é uma classificação genérica, que independe da existência de deficiências. Todo ser humano possui necessidades especiais, que podem ser interpretadas com vários cunhos: econômicos, sociais, sentimentais, etc. [...] Assim, sendo, entendemos que o uso do termo pessoa com deficiência é o correto, haja vista retratar sem ofensas a realidade. (NOVAES, 2010, p. 36-37).

Ademais a Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010 dá publicidade às alterações promovidas pela Resolução nº 1, de 15 de outubro de 2010, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e recomenda a atualização da nomenclatura de seu Regimento Interno e, onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoa com Deficiência” (VANNUCCHI, 2010).

Dessa forma, sob a ótica da terminologia utilizada pelo autor Novaes e pela Portaria, no presente trabalho adotamos este termo em ascensão “Pessoa com Deficiência”, para não incorrer em erro ao referir-se a essas pessoas tratando-as com dignidade, caracterizando-as enquanto segmento social destinatário de políticas públicas específicas.

Ademais, a Constituição Federal em seu artigo 1º institui o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, ratificado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência no artigo 8º, devendo ser observado em qualquer ramo do direito, inclusive na seara trabalhista.

O doutrinador Alexandre de Moraes leciona que:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAIS, 2009, p. 21-22).

O princípio da dignidade da pessoa humana deve ser interpretado conforme a Constituição Federal, não podendo ser renunciado por ser inerente à pessoa humana. Ademais, o Estado não pode ferir a dignidade da Pessoa com Deficiência restringindo o pleno exercício de seus direitos.

De acordo com as leis que objetivam a inclusão social deste segmento, passa-se a analisar de que forma isso ocorre. A Carta Magna apresenta um rol de direitos dos trabalhadores em seu artigo 7º, sendo proibida, no inciso XXXI, “qualquer forma de discriminação referente a salário e critérios de admissão quando se tratar de Pessoas com Deficiência” (BRASIL, 2012b, p.11).

Já a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência propõe aos Estados-Partes que tomem medidas que visem eliminar discriminações e proporcionar a integração das Pessoas com Deficiência ao mercado de trabalho. Vejamos:

Artigo III – para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade [...] (CONVENÇÃO... 2012a, p.1052).

Observe-se que a referida Convenção objetiva uma integração plena, sem restrição ou medida alguma. Anteriormente a essa Convenção, já estava em vigor a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1999, determinando ao Poder Público e seus respectivos órgãos que garantissem à Pessoa com Deficiência, em sua formação profissional e do trabalho, a promoção de ações eficazes que propiciassem a sua inclusão nos setores públicos e privados.

Assim, a previsão legal sobre a inclusão social dessas pessoas não é recente, mas as ações que visem à efetivação dessa inclusão sim. O Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência, estabelece mecanismos que aceleram e favorecem a inclusão social da Pessoa com Deficiência.

Ainda em seu artigo 34, a referida legislação estabelece que seja finalidade primordial da política de emprego a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. A Seção IV desta lei trata do acesso à Pessoa com Deficiência ao mercado de trabalho, e em seu artigo 35, estabelece as seguintes modalidades de inclusão laboral, vejamos:

Art. 35 São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II –colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 2012a, p.867).

Com base no princípio da igualdade material, um dos princípios basilares da Constituição Federal atendendo cada indivíduo conforme sua especificidade, o legislador criou leis que visam à inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho (FÁVERO, 2004).

Diferentemente da integração que prevê que a Pessoa com Deficiência insira no ambiente laboral se conseguir adequar-se a ele, a inclusão visa incluir as Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho livre de qualquer barreira, seja ela física, arquitetônica, sensoriais dentre outras. Fávero entende que:

Na integração, a sociedade admite a existência das desigualdade sociais e, para reduzi-las, permite a incorporação de pessoas que consigam “adaptar-se”, por méritos exclusivamente seus.[...]
Enquanto que, incluir, significa, antes de tudo, “deixar de excluir”. Pressupõe que todos fazem parte de uma mesma comunidade e não de grupos distintos. Assim, para “deixar de excluir”, a inclusão exige que o Poder Público e a sociedade em geral ofereçam as condições necessárias para todos. (FÁVERO, 2004, p. 37-38).

Fávero ainda cita exemplos da importância da Constituição adotar princípios que visam à inclusão.

[...] numa visão apenas de INTEGRAÇÃO, diante da garantia constitucional do direito de ir e vir, um espaço público deve estar aberto a todas as pessoas, mas não necessariamente adaptado.[...].
Numa perspectiva de INCLUSÃO, a simples garantia do direito de ir e vir já pressupõe que, para que todos possam exercer esse direito fundamental, não basta admitir a circulação, é preciso criar condições para que ela ocorra, com eliminação de barreiras arquitetônicas, dentre outras medidas. (FÁVERO, 2004, p. 39)

Não basta inserir essas pessoas no mercado de trabalho, é necessário incluí-las, devendo o ambiente laboral ser inclusivo, para que possam executar suas tarefas de forma digna. É neste sentido que o Estatuto da Pessoa com Deficiência, artigo 4º, §1º, abomina qualquer espécie de discriminação, pois:

§ 1º considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (BRASIL, 2015, p.3).

Dessa forma, as empresas devem ter seu ambiente de trabalho inclusivo para que as Pessoas com Deficiência exerçam suas atividades laborais na proporção de suas limitações, seja ela física, mental, intelectual ou sensorial.

A Recomendação nº168/1988 da Organização Internacional do Trabalho – OIT orienta que, os empregadores promovam a inclusão das Pessoas com Deficiência na vida de trabalho ativa, se informando sobre as condições e requisitos de trabalho que satisfaz as Pessoas com Deficiência. (CONVENÇÃO..., 2012b).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe que as empresas, públicas ou privadas, são obrigadas a garantir ambientes de trabalhos acessíveis e inclusivos. Esse mesmo diploma legal dispõe, em seu artigo 37, o seguinte modo de inclusão:

Art. 37 Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015, p.10).

Diante disso, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e de igualdade, juntamente com as leis infraconstitucional, efetivam a inclusão das Pessoas com Deficiência ao mercado de trabalho de forma igualitária, resguardando seus direitos e dando condições de desempenharem suas atividades laborativas com dignidade, aniquilando toda forma de discriminação e promovendo sua dignidade.

3 MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Desde a antiguidade as Pessoas com Deficiência sofrem com a discriminação, sendo excluídas da sociedade e até mesmo encarceradas. Com o passar do tempo, foram criadas leis que visam amparar e proteger essas pessoas e inseri-las no seio da sociedade, o que obriga órgãos públicos, empresas públicas e privadas, a incluí-las em seu quadro de colaboradores.

De acordo com Pacheco (2007), o histórico de inclusão social das Pessoas com Deficiência se deu da seguinte forma: num primeiro momento elas eram excluídas, abandonadas, aprisionadas e até mesmo mortas por ter algum tipo de deficiência. Depois dessa verdadeira barbárie, pode-se verificar a integração dessas pessoas com a sociedade, desde que as mesmas se adaptassem à sociedade com todas as suas barreiras. Atualmente, pode-se observar o movimento de inclusão social partindo dos órgãos governamentais, com o objetivo de eliminar todas as barreiras e obstáculos existentes, para que qualquer Pessoa com Deficiência possa participar da sociedade, em todos seus espaços.

Além das pessoas que nasciam com algum tipo de deficiência, segundo Pacheco (2007), alguns acontecimentos históricos contribuíram para o crescimento dessa população, a destacar a Segunda Guerra Mundial, pois muitos combatentes tiveram seus corpos mutilados.

De igual forma, o autor ainda apresenta como outro fator que contribuiu com a elevação dessa população a Revolução Industrial, onde os trabalhadores não tinham as condições necessárias para desempenharem suas atividades laborais, sendo obrigados a trabalharem em um ambiente precário, além de outros fatores como acidentes, dentre outros. (PACHECO, 2007)

Com o aumento dessa população, viu-se a necessidade de criar mecanismos para incluir essas pessoas no convívio social, inclusive na seara trabalhista. A criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) foi o marco inicial para a proteção das Pessoas com Deficiência, garantindo direito a igualdade e a proteção da lei a todos os indivíduos.

Desse mesmo modo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao tratar dos direitos dos trabalhadores, criou a Convenção 159/1983, que fora ratificada no Brasil pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, e que trata da reabilitação

profissional e emprego da Pessoa com Deficiência, aplicável a todos os tipos de deficiência (BRASIL, 1991).

Em 1988, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Convenção 168, denominada “Convenção Relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego”, tendo como objetivo a garantia de igualdade sem discriminação e fomentar o emprego a categorias de pessoas desfavorecidas, dentre elas as Pessoas com Deficiência, nos termos do preâmbulo dessa Convenção (CONVENÇÃO...2012b).

No Brasil, até a década de 70 não houve nenhum movimento expressivo que pudesse incluir as Pessoas com Deficiência no convívio social, pois o Estado prestava assistência às mesmas. Este cenário, a partir do ano de 1970, altera-se com o início de movimentos de Pessoas com Deficiência na busca de seus direitos como cidadãos no cenário político, exigindo que o Estado deixasse de olhá-las como destinatárias de ações assistencialistas, marcadas por benesses, e passasse a ser um Estado garantidor de seus direitos. (LANNA JÚNIOR, 2010).

No ano de 1988, houve a promulgação da Constituição Federal, mais conhecida como Constituição Cidadã. Não existe um capítulo específico que trata dos direitos das Pessoas com Deficiência. O conteúdo relativo a essas pessoas está distribuído nos vários títulos e capítulos da Lei Maior (LANNA JÚNIOR, 2010).

A Constituição Federal, em seu capítulo dos Direitos Sociais, proíbe qualquer forma de discriminação no que diz respeito à admissão e salário das Pessoas com Deficiência. Já no capítulo da Administração Pública, afirma-se que a lei definirá o percentual de cargos e empregos públicos a essas pessoas, assim, como sua admissão. (BRASIL, 2012b)

Mais adiante estabelece a Carta Magna que a Assistência Social será destinada a quem dela necessitar, com o objetivo de promover, dentre outros, a habilitação, reabilitação e inclusão das Pessoas com Deficiência ao convívio social (BRASIL, 2012b). De igual forma, dispõe em seu artigo 227 que o Estado promoverá a criação de programas de prevenção e atendimento especializado às Pessoas com Deficiência bem como a sua inclusão social, e a eliminação de qualquer forma de discriminação e barreiras arquitetônicas (BRASIL, 2012b).

Com o advento da Constituição Federal, o Brasil passou a ser regido pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, dentre outros. Para

tanto, surgem leis infraconstitucionais que visam cumpri-los, assegurando a promoção da inclusão social daqueles que foram historicamente preteridos pelo Estado.

Para cumprir com o disposto na Constituição Federal, foi criada a Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, com o objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos individuais das Pessoas com Deficiência e a sua inclusão social, inclusive em âmbito trabalhista.

Desse modo, com o intuito de viabilizar a inclusão das Pessoas com Deficiência estabelece a citada lei que:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos 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.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...]

III – na área da formação profissional e do trabalho:

[...]

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 2012c p.863).

De igual forma, a Lei nº 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelecendo o percentual de vagas oferecidas em concurso público, reservadas às Pessoas com Deficiência, sendo:

Artigo 5º [...]

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 2012d, p. 1391).

Portanto, a Lei Federal nº 8.112/1990 estabelece que o percentual máximo de vagas a serem reservadas à essas pessoas é de vinte por cento. Posteriormente, com a promulgação do Decreto nº 3.298/1999, estabeleceu-se que mínimo de vagas a ser reservadas às Pessoas com Deficiência é de cinco por cento (BRASIL, 2012a).

Para a iniciativa privada, o percentual de vagas reservadas à Pessoa com Deficiência está disciplinado na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que regulamenta sobre os planos de benefícios da previdência social.

Para promover a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, o Decreto nº 3.298 de 1999 estabeleceu que essas pessoas serão incluídas na seara trabalhista da seguinte forma:

Art. 35 São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 2012a, p.867).

Contudo, visando proteger e amparar todos os indivíduos, a Constituição Federal instituiu em seu texto a política de Assistência Social, sendo essa uma das políticas da Seguridade Social. A Assistência Social é devida àquele que dela necessitar independentemente de contribuição.

Desse modo, com o intuito de assegurar a todos àqueles que necessitam de amparo do Estado, foi criada a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) instituída pela Lei nº 8.742/1993, que disciplina e regulamenta o Benefício de Prestação Continuada (BPC), sendo um dos benefícios que integra ao Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Em seu artigo 1º, a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) define a Assistência Social:

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, 1993, p. 1).

A citada lei também dispõe sobre os destinatários a concessão do BPC:

Art. 20 O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem tê-la provida por sua família.

[...]

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 1993, p. 10).

Portanto, a Assistência Social visa garantir às pessoas o atendimento às necessidades básicas para sua sobrevivência, com dignidade. Dois dos objetivos da Lei Orgânica de Assistência Social são a habilitação e reabilitação da Pessoa com Deficiência, e a garantia de um salário mínimo de benefício mensal para aqueles que comprovarem não possuir meio suficiente para sua sobrevivência.

A referida lei ainda estabelece o Benefício de Prestação Continuada será “suspenso quando a Pessoa com Deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual” (BRASIL, 1993, p. 11). Ademais, extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora e encerrado o pagamento do seguro-desemprego e não ter direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso. (BRASIL, 1993).

A mais recente lei que dispõe sobre a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, Estatuto da Pessoa com Deficiência, que entrará em vigor em janeiro de 2016, dispõe em seu artigo 34 que é “direito da Pessoa com Deficiência um trabalho de sua livre escolha e aceitação, com ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidade com as demais pessoas” (BRASIL, 2015, p.9).

O citado diploma ainda dispõe, em seu artigo 37, sobre o modo de inclusão da Pessoa com Deficiência ao mercado de trabalho, sendo:

[...] a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, 2015, p.10).

Desta forma, tem-se que com o passar do tempo o arcabouço jurídico de políticas públicas afirmativas para as Pessoas com Deficiência, sobretudo, sua inclusão laboral, vem sendo produzida e sancionada a fim de acabar com a discriminação.

4 LEI DE COTAS

Com fulcro na Constituição Federal e no princípio da igualdade, o Estado intervém na sociedade a partir de ações afirmativas que visam à inclusão social e a efetivação de direitos constitucionais. Para as Pessoas com Deficiência, uma dessas ações afirmativas é popularmente conhecida como a “Lei de Cotas”. Trata-se de um instrumento de efetivação do direito de acesso ao mercado de trabalho das Pessoas com Deficiência, promovendo sua inclusão, sem preconceitos e discriminação, proibindo a diferença salarial e obrigando a iniciativa privada a admiti-las.

A Constituição Federal de 1988, em seu preâmbulo, enuncia como objetivo do Estado Brasileiro:

[...] assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2012b, p.7).

Desse modo, o Estado tem o dever de assegurar a todas às pessoas o pleno exercício dos direitos sociais e individuais. Ademais, a Constituição da República institui em seu artigo 3º e inciso IV, ser um dos objetivos fundamentais da República: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 2012b, p.7).

Dessa maneira, o preconceito, a discriminação e qualquer outra forma de ação negativa contra o ser humano, fere o princípio da dignidade humana, devendo, por conseguinte, serem rechaçados. Observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado o dever de proteger a dignidade humana e promover ações eficazes, com o intuito de paralisar qualquer ação negativa iminente e resguardar a dignidade (VIEIRA, 2011).

Assim, o Estado abdica-se seu silêncio histórico e adota uma nova postura, passando a utilizar as políticas públicas para reparar qualquer discriminação histórica que as minorias sofreram, a fim de alcançar a igualdade social garantida pela Constituição Federal.

Segundo Cruz (2009, p.143) as ações afirmativas podem ser vistas enquanto:

As ações afirmativas podem se entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica, etc.

Dessa forma, com o intuito de zelar pela dignidade humana, o Estado propõe às Pessoas com Deficiência, por meio de ações afirmativas, o acesso aos bens e serviços essenciais à vida e ao seu bem estar. Assim, garante sua inclusão social em condições de igualdade com os demais, respeitando seu tipo de deficiência.

Segundo Cruz (2009, p.141), “as ações afirmativas são, pois, discriminações lícitas que podem amparar/resgatar fatia considerável da sociedade que se vê tolhida no direito fundamental de participação na vida pública e privada”.

Segundo Vieira (2011), com objetivo de quebrar todas as barreiras existentes e intransponíveis que impedem as Pessoas com Deficiência de ingressarem no mercado de trabalho, o Estado utilizou as ações afirmativas para fomentar o acesso ao mercado de trabalho e mitigar sua inércia até então existente.

Portanto, de acordo com o artigo 2º da Lei nº 7.853/1989 o poder público deve “assegurar às Pessoas com Deficiências o seu pleno exercício de direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho, propiciando seu bem-estar social e econômico” (BRASIL, 2012c, p. 863).

Com fundamento nos artigos 3º, inciso IV e 7º, inciso XXXI da Carta Magna de 1988, amparada também pela Lei nº 7.853/89 artigo 2º, III, c e d, a denominada Lei de Cotas está prevista na Lei nº 8.213/91, que prevê a porcentagem de vagas de trabalho reservadas nas empresas para as Pessoas com Deficiência.

A referida Lei nº 8.213/91 em seu artigo 93 dispõe a proporção de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) Pessoas com Deficiência a serem contratadas de acordo com o quadro geral de empregados que a empresa possui, a saber:

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

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

(BRASIL, 2012e, p. 1451)

De acordo com a Instrução Normativa 20 do Ministério do Trabalho e Emprego (2001), para efeito de aferição dos percentuais de Pessoas com Deficiência a serem contratadas pelas empresas da iniciativa privada, devem ser considerados o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. Essas pessoas poderão se concentrar em um estabelecimento da empresa ou distribuídos entre eles. Ainda dispõe a citada Instrução Normativa, que as frações de unidade darão lugar a contratação de um trabalhador. (GONÇALVES, 2001).

O Decreto 3.298/1999 dispõe uma seção sobre o direito à habilitação e reabilitação profissional às Pessoas com Deficiência. O artigo 31 expõe sobre a habilitação e reabilitação profissional:

Art. 31 Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de 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. (BRASIL, 2012a, p. 867).

Este mesmo decreto dispõe em seu artigo 36, §2º, o que considera ser uma Pessoa com Deficiência habilitada ou reabilitada para o trabalho:

[...]

§2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diploma expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (BRASIL, 2012a, p. 868).

Desse modo, as Pessoas com Deficiência que concluíram curso de educação, seja ele básico, ou técnico ou superior, com certificado de acordo com lei ou com certificado expedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, e possuírem um nível de desenvolvimento profissional, estão aptas para ingressarem ao mercado de trabalho. Também são consideradas aptas para exercer atividades laborativas, as Pessoas com Deficiências com capacitação para exercer a função mesmo não sendo habilitadas ou reabilitadas (BRASIL, 2012a).

O Conselho Nacional de Assistência Social no uso de sua competência que confere a Lei Orgânica da Assistência Social cria a Resolução Nº 34, de 28 de novembro de 2011 e define que habilitação e reabilitação da Pessoa com Deficiência:

[...] é um processo que envolve um conjunto articulado de ações de diversas políticas no enfrentamento das barreiras implicadas pela deficiência e pelo meio, cabendo à assistência social ofertas próprias para promover o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, assim como a autonomia, a independência, a segurança, o acesso aos direitos e à participação plena e efetiva na sociedade. (FERRERI, 2011, p. 3).

Já a Lei nº8.213/1991, que rege sobre os planos de benefícios, dispõe em seu artigo 89, parágrafo único, a seguinte compreensão de reabilitação profissional:

[...]

- 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 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.(BRASIL,2012e, p. 1451).

Ao final do processo de habilitação ou reabilitação, cabe a Previdência Social emitir um certificado individual, indicando quais atividades que o beneficiário poderá desempenhar, não obstante de desempenhar outra atividade que estiver capacitado (BRASIL, 2012e).

O Decreto nº 5.598/2005 que regulamenta a contratação de aprendizes dispõe que “a idade máxima para celebrar o contrato de aprendiz é de vinte quatro anos, porém, não se aplica a idade máxima para a celebração do contrato para as Pessoas com Deficiência” (BRASIL, 2012f, p. 1704-1705).

Ressalta-se que de acordo com a Lei nº 8.213/1991, as empresas só poderão dispensar a Pessoa com Deficiência, nos contratos por tempo determinado de mais de noventa dias ou, imotiva dano contrato por tempo indeterminado, se a vaga de trabalho já estiver sido substituída por outra Pessoa com Deficiência. Caso contrário deverá manter essas pessoas em seu posto de trabalho até que a empresa o substitua por outra (BRASIL,2012e).

Assim, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do cumprimento da “Lei de Cotas”, como estabelece o artigo 36, §5º do Decreto nº 3.298/1999.

[...]

§5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, [...]
(BRASIL, 2012a, p.869)

Portanto, percebe-se que as ações afirmativas visam à inclusão social das minorias que, historicamente foram discriminadas pela sociedade e esquecidas pelo Estado. Com o intuito de cumprir com o disposto na Constituição Federal e dar oportunidade às Pessoas com Deficiência de ingressarem ao mercado de trabalho, a “Lei de Cotas” foi criada para efetivar esse direito, levando em consideração o tipo de deficiência e aptidão para o trabalho a essas pessoas.

5 PESQUISA DE CAMPO

O objetivo da presente pesquisa de campo foi verificar a efetivação da “Lei de Cotas” pelas empresas privadas de Governador Valadares – MG. Para tanto, fez-se um recorte entre os anos de 2012 a 2014.

5.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa de campo tem por metodologia o estudo de atitudes. Segundo Cook & Selltiz (1964), este tipo de pesquisa comporta cinco categorias principais, sendo que duas especificamente se adequam a esta pesquisa: uma, que propõe a construção de medidas onde as inferências se processam com o auto relato dos indivíduos, isto, é a partir da declaração dos entrevistados em relação às suas crenças, sentimentos e comportamentos referentes a um dado objeto; e outra, onde a construção de medidas cujas inferências se desenham a partir da reação individual ou da interpretação dada a um determinado material estruturado de forma relevante e parcialmente sobre um dado objeto de análise.

Tem-se claro que as mensurações levantadas são indiretas, uma vez que tal metodologia não possibilita a observação direta do objeto analisado. De qualquer forma, tem-se que os princípios gerais das técnicas de mensuração de atitudes, segundo Para Saramen (1991), esta metodologia possibilita perceber outras variáveis internas, tais como as opiniões, preferências, motivações e intenções.

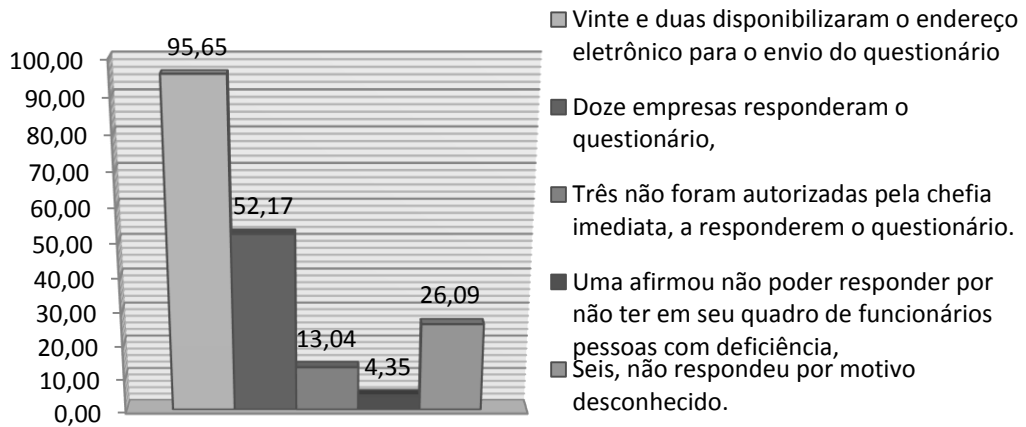
De acordo com Dillman (1991), entende-se como atitude o estado mental que pode influenciar a escolha de ações das pessoas e que as mantém de forma consistente em suas ações. Portanto, é um conceito multifacetado, composto por três elementos: o cognitivo (que explica suas crenças, conhecimento), o afetivo (suas preferências e gostos) e comportamental (onde se explica tendências de ações e intenções).

Portanto, a partir desta metodologia, foi elaborado um questionário estruturado (Apêndice A), composto por quinze perguntas com assertivas, de múltiplas escolhas, objetivando verificar, de fato, o cumprimento dos preceitos instituídos pela Lei nº 8.213/1991. Procedimentalmente, em caráter inicial, foi feito contato telefônico com as empresas, para verificar se poderiam responder o questionário e, caso concordassem, enviara-o por e-mail.

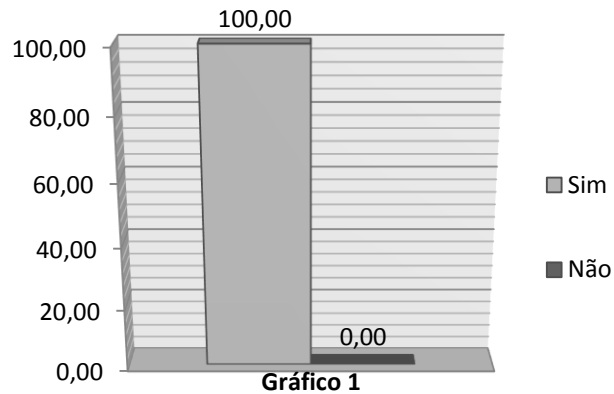
Os dados das empresas que participaram da pesquisa de campo serão preservados, uma vez ser o escopo desta pesquisa somente verificar o cumprimento da “Lei de Cotas” e a inclusão da Pessoa com Deficiência, no mercado de trabalho de Governador Valadares/MG, a partir da análise quantitativa das respostas ao questionário estruturado.

5.2 OS DADOS

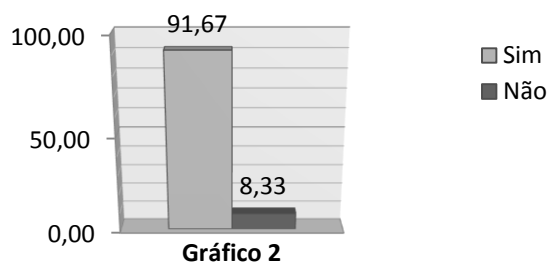
Realizou-se o contato telefônico com vinte e três empresas situados no município de Governador Valadares-MG. Destas, vinte e duas disponibilizaram o endereço eletrônico para o envio do questionário. Deste total, doze empresas responderam o questionário, três não foram autorizadas pela chefia imediata a responderem o questionário. Uma afirmou não poder responder por não ter em seu quadro de funcionários Pessoas com Deficiência, e o restante das empresas, totalizando seis, não respondeu por motivo desconhecido.



Quando perguntadas se suas empresas contratam Pessoas com Deficiência, 100% (12 empresas) responderam que sim.



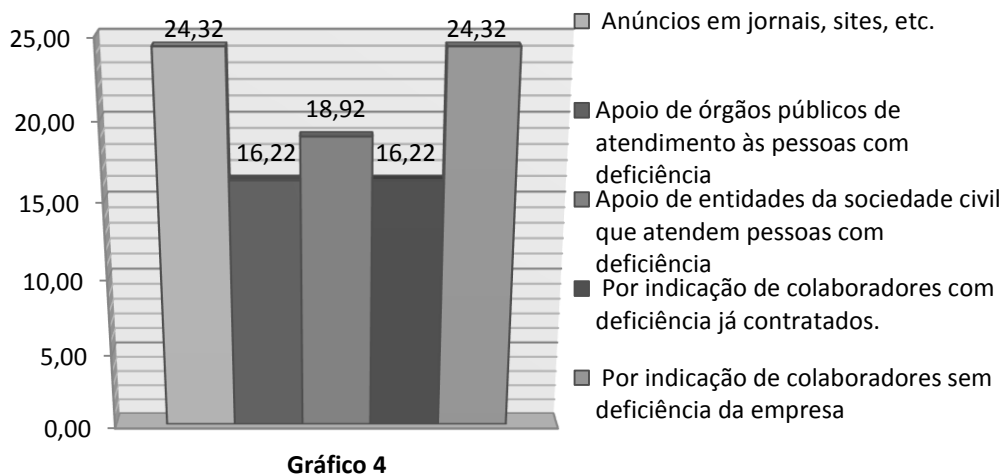
Quando perguntado se a contratação de Pessoas com Deficiência decorre da obrigatoriedade legal – Lei de Cotas, de 12 empresas, 11 responderam que sim (91,67%).



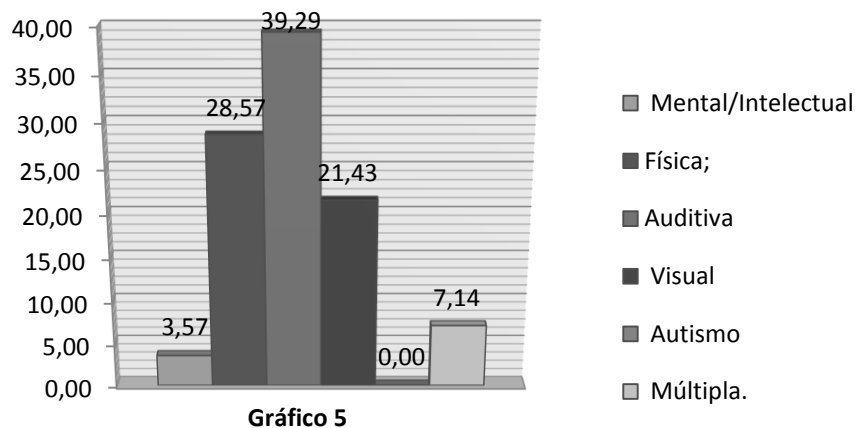
Já no que tange a quantidade de funcionários que a empresa possui, se a mesma cumpre com o exigido na Lei de cotas, de 12 empresas, 9 responderam que sim (75%) e 3 responderam que não (25%).



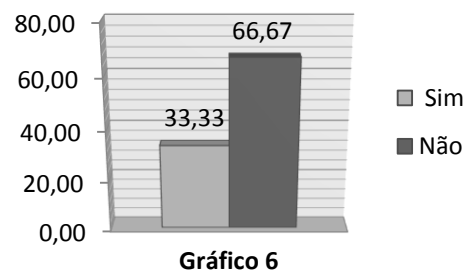
Quando perguntado como é feito o processo de seleção de Pessoas com Deficiência, as empresas responderam que: 24,32% são feitos em anúncios em jornais, sites e outros; 16,22% em apoio de órgãos públicos de atendimento às Pessoas com Deficiência; 18,92% com o apoio de entidades da sociedade civil que atendem Pessoas com Deficiência; 16,22% por indicação de colaboradores com deficiência já contratados e; 24,32% por indicação de colaboradores sem deficiência da empresa.



Quanto aos tipos de deficiência que as pessoas contratadas possuem, as empresas responderam que 3,57% dos contratados possuem deficiência mental/intelectual, 28,57% deficiência física, 39,29% deficiência auditiva, 21,43% deficiência visual, e 7,14% deficiência múltipla. Nenhuma das 12 empresas contrataram pessoas com autismo.

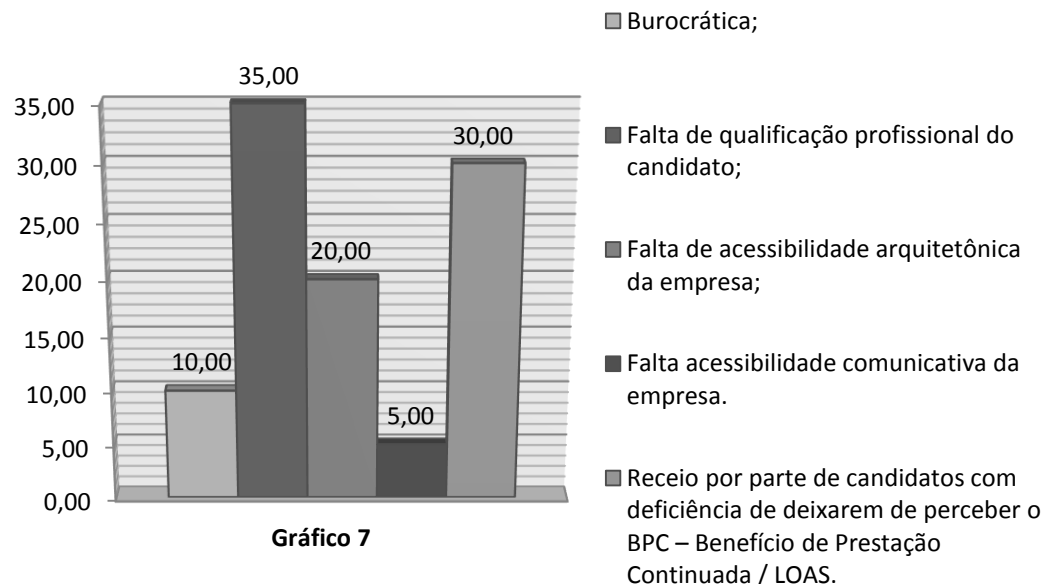


Quando perguntado se a empresa tem em sua política a contratação de determinados tipos de deficiência, em detrimento de outros, das 12 empresas, 4 responderam que sim e 8 responderam que não.

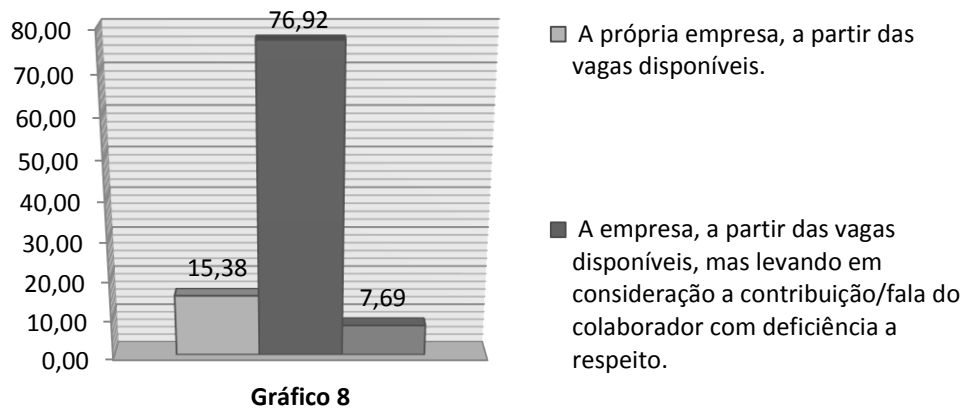


Quando perguntado quais as dificuldades que as empresas encontram para contratarem Pessoas com Deficiência, as mesmas responderam que as dificuldades resultam em 10% na burocracia, 35% na falta de qualificação profissional do

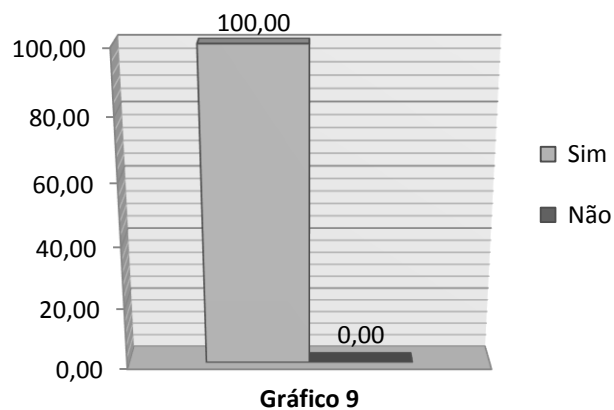
candidato, 20% na falta de acessibilidade arquitetônica da empresa, 5% na falta de acessibilidade comunicativa da empresa e, 30% no receio por parte de candidatos com deficiência de deixarem em perceber o BPC – Benefício de Prestação Continuada.



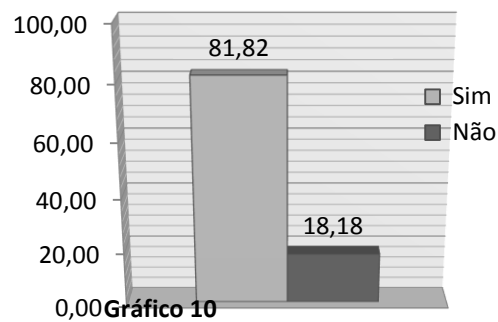
Quanto ao processo de contratação, perguntou-se quem define as funções que as Pessoas com Deficiência irão desempenhar dentro das empresas. As empresas responderam que 15,38% a própria empresa define a partir das vagas disponíveis, 76,92% a empresa define, a partir das vagas disponíveis, mas levando em consideração a contribuição/fala do colaborador com deficiência a respeito e, 7,69% as empresas afirmam que são as Pessoas com Deficiência que definem as funções.



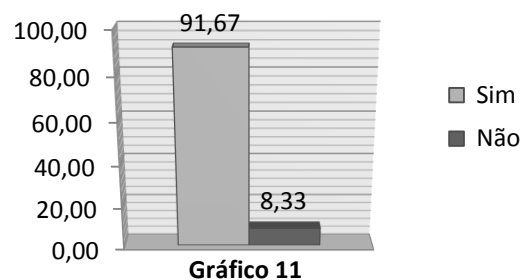
Perguntado se as Pessoas com Deficiência contratadas ao iniciarem suas atividades já encontraram um ambiente propício para desempenharem suas funções, sendo assim, de fato, incluídas no ambiente laborativo, 100% (12 empresas) responderam que sim.



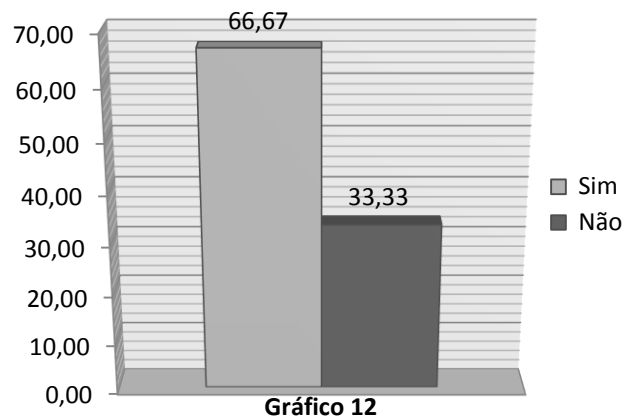
Indagados se a empresa desenvolve capacitação dos colaboradores com deficiência no início de suas atividades para que possam desempenhar suas atividades de forma preparada, de 12 empresas, 9 responderam que sim (81,82%) e 3 responderam que não (18,18%).



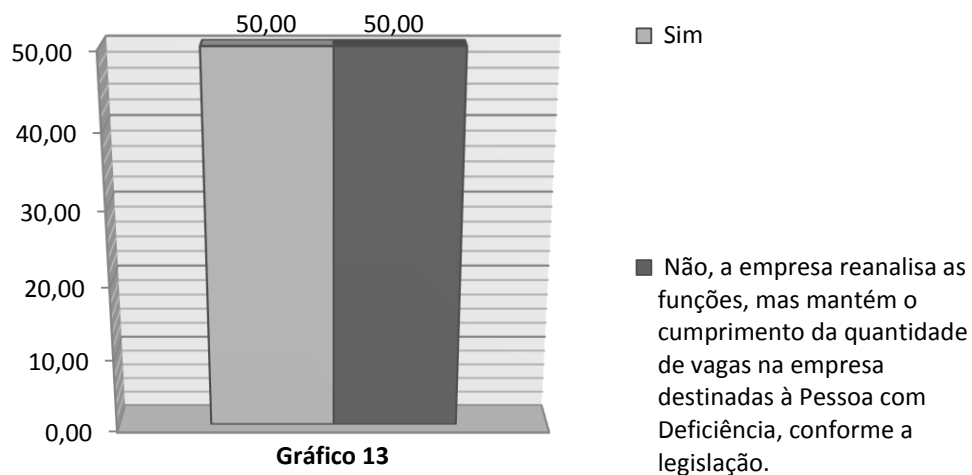
Quando indagado se, a empresa desenvolve capacitação com todos os colaboradores para que o ambiente de trabalho seja de fato inclusivo, sem práticas preconceituosas e discriminatórias, de 12 empresas 11 responderam que sim (91,67%), e 1 respondeu que não (8,33%).



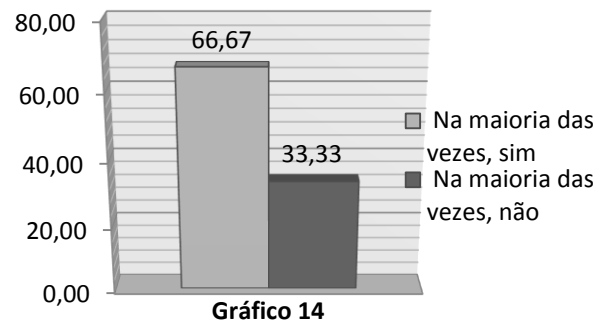
Perguntado se, a empresa disponibiliza além da remuneração, algum outro atrativo para fidelizar esse colaborador com deficiência na empresa, levando em consideração que o cumprimento da Lei de Cotas é contínuo, das 12 empresas 8 responderam que sim (66,67) e 4 responderam que não (33,33%).



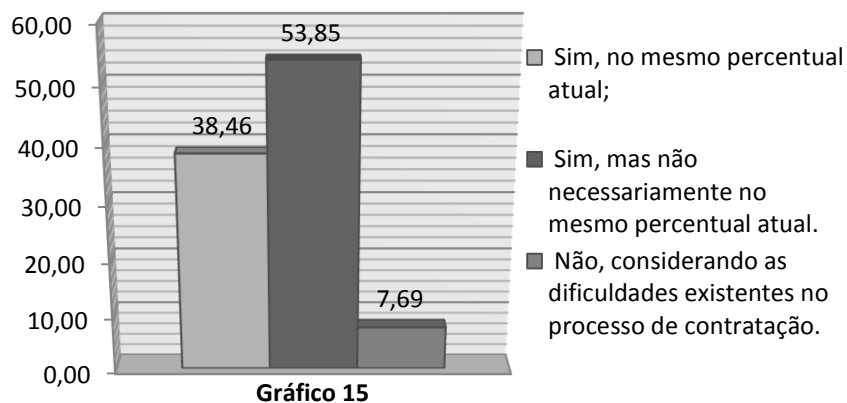
Perguntado se, quando um colaborador com deficiência deixa a empresa, sua vaga obrigatoriamente é ocupada por outra Pessoa com Deficiência, 6 empresas afirmaram que sim (50%), e 6 responderam que não (50%), pois, a empresa reanalisa as funções, mas mantém o cumprimento da quantidade de vagas na empresa à Pessoa com Deficiência, conforme a legislação.



Quando perguntado se as atividades desenvolvidas pelas Pessoas com Deficiência são satisfatórias para as empresas, das 12 empresas, 8 responderam que na maioria das vezes sim (66,67), e 4 empresas afirmaram que na maioria das vezes, não (33,33%).



Quando indagado se a Lei de Cotas fosse revogada, a empresa continuaria adotando a prática de ter entre seus colaboradores Pessoas com Deficiência, 38,46% das empresas afirmaram que sim e no mesmo percentual, 53,85% responderam que sim, mas não necessariamente no mesmo percentual atual, e, 7,69% das empresas afirmaram que não, considerando as dificuldades existentes no processo de contratação.



5.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos pela pesquisa demonstraram que algumas empresas cumprem com o percentual exigido pela Lei de Cotas ao contratarem pessoas com deficiência, porém, nem todas as empresas cumprem com o percentual mínimo exigido pela “Lei de Cotas”.

A pesquisa ainda demonstra que as empresas têm predileções por determinados tipos de deficiência. De acordo com a Constituição da República e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é proibida qualquer forma de discriminação no que se refere o acesso ao mercado de trabalho, tais práticas são vistas como discriminatórias.

Percebe-se que há predileções por surdos e/ou deficientes auditivos, o que se pode inferir em razão da não necessidade de adaptações arquitetônicas nas estruturas físicas das empresas. No entanto, é preciso refletir sobre as condições de trabalho em que são expostos, sobretudo na possibilidade de agravamento da surdez, e da falta de acessibilidade comunicativa nas empresas em razão do desconhecimento da Libras – Língua Brasileira de Sinais.

A baixa contratação de Pessoas com Deficiência mental/intelectual, apontando claramente essa seleção de Pessoas com Deficiência pelo tipo de deficiência e não pelas atribuições necessárias para a ocupação das vagas, bem como a necessidade de desmitificar a impossibilidade laborativa de Pessoas com Deficiência mentais/intelectuais, também pode ser percebida. Requer-se uma maior sensibilidade por parte dos recrutadores do setor privado para com esse público. A Lei nº 12.764/2012 estabelece em seu artigo 1º, § 2º, que para efeitos legais, o autismo é considerado como Pessoa com Deficiência, portanto pode contribuir para o cumprimento da Lei de Cotas a contratação de pessoas com autismo.

Somente 7,69% das funções são definidas pelas Pessoas com Deficiência. Verifica-se a necessidade da escuta do profissional com deficiência sobre suas competências, qualificações e experiências laborativas, o que, de certa forma, colabora para que o processo se efetive e a empresa consiga cumprir a lei.

Pode-se observar também que houve contradição nas respostas das empresas no que diz respeito à acessibilidade arquitetônica. As empresas afirmaram que uma das dificuldades na contratação de Pessoas com Deficiência é a falta de acessibilidade da empresa, porém, quando perguntado se as Pessoas com Deficiência contratadas ao iniciarem suas atividades laborativas já encontravam um ambiente propício para desempenharem suas funções, foram unânimes em afirmarem que sim.

A pesquisa demonstrou que 66,67% das empresas afirmaram conceder, além da remuneração, algum atrativo para fidelizar o colaborador com deficiência na empresa, contudo não conseguem cumprir com o exigido na Lei de Cotas. No

entanto, percebe-se que uma remuneração satisfatória nem sempre manterá a Pessoa com Deficiência no quadro de funcionários da empresa, uma vez que a sua valorização enquanto pessoa é inestimável.

Se o ambiente de trabalho não for inclusivo de modo a promover a sua autonomia e independência, ela se sentirá diminuída, o que se verifica nos dados referente aos ambientes de trabalho, pois houve uma clara contradição nas respostas das empresas entrevistadas quanto à acessibilidade arquitetônica.

Ademais, o fato de a contratação das Pessoas com Deficiência demandar um esforço coletivo, no sentido de conscientização dos demais colaboradores e da própria empresa quanto à produtividade, pode gerar uma impressão negativa na Pessoa com Deficiência contratada se não for seriamente trabalhada, evitando descasos, despezos ou enfado quanto à mudança na rotina.

O trabalho é elemento essencial no que diz respeito à dignidade da pessoa humana. De acordo com a Lei 8.213/1991 a dispensa do trabalhador reabilitado ou habilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituição de condição semelhante. Verifica-se com as respostas das empresas que, as Pessoas com Deficiência quando dispensadas não são substituídas por outra em condição semelhante.

Demonstrou a pesquisa, que a contratação de Pessoas com Deficiência pelas empresas decorre da Lei de Cotas, pois se a mesma fosse revogada as empresas diminuiriam o percentual de contratação dessas pessoas ou, até mesmo, não as contratariam por encontrar dificuldades no processo de contratação. Sendo assim, a contratação dessas pessoas é vista, na maioria dos casos, como mero cumprimento de obrigação legal.

A referida pesquisa ainda demonstra que as empresas encontram na concessão do BPC – Benefício de Prestação Continuada, uma dificuldade na contratação de Pessoas com Deficiência, que temem perdê-lo, definitivamente, caso contratadas pelas empresas. É preciso esclarecer às Pessoas com Deficiência que ao serem contratadas terão seu benefício suspenso e quando forem dispensadas pela empresa, poderão ter o seu benefício de volta.

Um aspecto importante desenvolvido pelas empresas é a capacitação de todos seus colaboradores como intuito de remover as barreiras do preconceito e promover a inclusão no ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal estabelece que é direito de todo cidadão um trabalho digno para promover suas necessidades básicas e de sua família. Para o cumprimento desse direito o Estado utilizou-se das ações afirmativas, como mecanismo compensatório, para a inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. Com isso, criou-se a Lei 8.213/1991 que obriga as empresas que possuem mais de 100 (cem) funcionários a contratarem pessoas com deficiências.

Verifica-se que as políticas públicas não são suficientes para que as pessoas com deficiência tenham a efetivação de seus direitos amparados por lei. Faz-se necessário qualificar essas pessoas, orientá-las quanto à suspensão e não perda do Benefício de Prestação Continuada ao ser contratadas, melhorar a acessibilidade das empresas para receberem essas pessoas e dar oportunidade para todas as pessoas com deficiência seja essa deficiência física, mental, intelectual ou sensorial.

Neste sentido, é preciso que se aperfeiçoe a efetivação da referida Lei pelo Poder Público, para que o mesmo passe a operacionalizar de forma melhor essa disponibilização de mão-de-obra com deficiência e captação de vagas para Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho formal, de forma centralizada e publicizada em órgãos públicos de referência no atendimento da Pessoa com Deficiência, e ao mesmo tempo pelas empresas, para que se tenham processos de seleção e recrutamento pautados pela sensibilidade necessária com a temática, conseguindo atrair e fidelizar colaboradores competentes e com disposição para sua inclusão social por meio do trabalho.

Conclui-se que a “Lei de Cotas” é uma política pública que visa à inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, medida eficaz que garante a igualdade material e o pleno gozo e exercício de seus direitos em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999: Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. In: **Consolidação das Leis do Trabalho**, Código de Processo Civil, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária. 13. Ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012a.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 68, de 21.12.2011. In: **VadeMecum acadêmico forense**. Obra coletiva de autoria da ed. Saraiva com a colaboração de L. R. Curia, L. Céspedes e J. Nicoletti. 13. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012b.

_____. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. In: **Consolidação das Leis do Trabalho**, Código de Processo Civil, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária. 13. Ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012c.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990: Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. In: **VadeMecum acadêmico forense**. Obra coletiva de autoria da ed. Saraiva com a colaboração de L. R. Curia, L. Céspedes e J. Nicoletti. 13. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012d.

_____. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: **VadeMecum acadêmico forense**. Obra coletiva de autoria da ed. Saraiva com a colaboração de L. R. Curia, L. Céspedes e J. Nicoletti. 13. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012e.

_____. Decreto 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. In: **VadeMecum acadêmico forense**. Obra coletiva de autoria da ed. Saraiva com a colaboração de A. L. de Toledo Pinto, M. C. V. dos S. Windt e L. Céspedes. 11. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012f.

_____. Decreto nº129, de 18 de maio de 1999. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em: 20 maio 2015.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm> Acesso em: 2 jul. 2015.

_____. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art98> Acesso em: 24 maio 2015.

_____. Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm> Acesso em: 20 set. 2015.

COOK, S. e Sellitz, C. **A multiplique-indicator approach to attitude measurement.** Psychological Bulletin, vol. 62, 1964.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. In: **Coletânea de direito internacional.** Constituição Federal. Organização Valério de Oliveira Mazzuoli. 10. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012a.

CONVENÇÃO RELATIVA À PROMOÇÃO DO EMPREGO E À PROTEÇÃO CONTRA O DESEMPREGO. Convenção 168 da OIT (1988). In: **Coletânea de direito internacional.** Constituição Federal. Organização Valério de Oliveira Mazzuoli. 10. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012b.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença:** Belo Horizonte. Arraes Editores, 2009.

DILLMAN, Don. **Mail and telephone surveys.** John Wiley & Sons, Inc. 1991.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: Wva Editora, 2004.

GONÇALVES, Vera Olímpia. Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. In: **Ministério do Trabalho e emprego.** Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>> Acesso em: 7 jul. 2015.

FERRARI, Carlos Eduardo. Resolução Nº 34, de 28 de novembro de 2011. In: **Conselho Nacional de Assistência Social.** Disponível em: <<file:///C:/Users/D%C3%A1rioAna/Downloads/CNAS%202011%20-%20034%20-%2028.11.2011.pdf>> Acesso em 3 de out. 2015.

LANNA JÚNIOR, Mário Cleber Martins. Historia do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. In: **Secretaria de Direitos Humanos**. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/Hist%C3%B3ria%20do%20Movimento%20Pol%C3%ADtico%20das%20Pessoas%20com%20Defici%C3%Aancia%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2009.

NOVAES, Edmarcius Carvalho. **Surdos**: educação, direito e cidadania. Rio de Janeiro: Wack Editora, 2010.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. Cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência. In: **Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)** / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência, Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2015.

PACHECO, Kátia Monteiro de Beneditto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalidade à inclusão social: mudança de paradigma. In: **Acta Fisiátrica**, São Paulo, recebido em 4 de junho de 2007, aceito em 6 de agosto de 2007. Disponível em <http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=184>. Acesso em: 6 de jun. 2015.

PARAURAMAN, A. **Marketing research**. New York: Addison-Wesley Publishing Co, 1991.

VANNUCCHI, Paulo de Tarso. Portaria Nº 2.344, de 3 de novembro de 2010 – Oficialmente deixamos de ser “Portadores”. In: **Rede Saci**, São Paulo, 8 de novembro de 2010. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=30453>> Acesso em: 2 de out. 2015.

VIEIRA, Ana Paula. As Ações Afirmativas Como Mecanismo de Inclusão das Pessoas com Deficiência Física e Sensorial à Luz da Constituição Federal de 1988. Monografia (Especialização em Direito Público). In: **Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará**. Fortaleza, 07 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://portais.tjce.jus.br/esmec/wpcontent/uploads/2014/12/PDF200.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário direcionado às empresas.

- 1) Sua empresa contrata Pessoas com Deficiência?
 - a) Sim Não
- 2) Essa contratação de Pessoas com Deficiência decorre da obrigatoriedade legal – Lei de Cotas?
 - a) Sim Não
- 3) Tendo em vista a quantidade de funcionários, a empresa cumpre o mínimo exigido na Lei de Cotas?
 - a) Sim Não
- 4) Como é feito esse processo de seleção de Pessoas com Deficiência?
(Obs: é possível marcar mais de uma resposta)
 - a) Anúncios em jornais, sites, etc.
 - b) Apoio de órgãos públicos de atendimento às Pessoas com Deficiência
 - c) Apoio de entidades da sociedade civil que atendem Pessoas com Deficiência
 - d) Por indicação de colaboradores com deficiência já contratados.
 - e) Por indicação de colaboradores sem deficiência da empresa
- 5) Quais os tipos de deficiências que as pessoas contratadas possuem?
(Obs: é possível marcar mais de uma resposta)

| | | |
|-----------------------|------------|--------------|
| a) Mental/Intelectual | b) Física; | c) Auditiva |
| d) Visual | e) Autismo | f) Múltipla. |
- 6) A empresa tem em sua política a contratação de determinados tipos de deficiência, em detrimento de outros?
 - a) Sim Não
- 7) Quais as dificuldades encontradas nas contratações de Pessoas com Deficiência?
(Obs: é possível marcar mais de uma resposta)
 - a) Burocrática;
 - b) Falta de qualificação profissional do candidato;
 - c) Falta de acessibilidade arquitetônica da empresa;
 - d) Falta acessibilidade comunicativa da empresa.
 - e) Receio por parte de candidatos com deficiência de deixarem de perceber o BPC – Benefício de Prestação Continuada / LOAS.
- 8) Nesse processo de contratação, quem define as funções que as Pessoas com Deficiência irão desempenhar?
 - a) A própria empresa, a partir das vagas disponíveis.

