

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE SÃO LUIZ GONZAGA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

RODRIGO DAMACENO NUNES

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
PARA SUA AUTONOMIA**

SÃO LUIZ GONZAGA – RS

2020

RODRIGO DAMACENO NUNES

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
PARA SUA AUTONOMIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões Campus de São Luiz Gonzaga/RS.

Orientadora: Ma. Carolina Menegon

SÃO LUIZ GONZAGA - RS

2020

“Dedico este trabalho a minha esposa Junara, meus filhos João Pedro e Joaquim, e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.”

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a minha esposa, Junara, pelo apoio e incentivo que serviram de base e razão para jamais desistir, pela sua paciência e companheirismo nessa caminhada; aos meus filhos, João Pedro e Joaquim, pelo apoio e motivação, por entenderem os momentos em que eu não pude estar presente; à minha professora-orientadora, Carolina, pelo empenho dedicado, paciência, suporte, correções e incentivo; à professora e também coordenadora do curso Cristiane por todo suporte e dedicação comigo em todos os momentos, tanto acadêmico, como pessoal; aos demais professores, pelas valiosas contribuições durante todo o processo acadêmico, que com muita paciência e dedicação, ensinaram-me não somente o conteúdo programado, mas também o sentido da amizade e do respeito e ainda, com todo meu coração e gratidão a todos os meus familiares e amigos, que de alguma forma, estiveram presentes na minha vida, apoiando e fazendo parte da minha formação!

Resumo

Esta pesquisa tem o objetivo de conhecer a conceituação dos tipos de deficiência. Reconhecer no outro a sua dignidade enquanto cidadão, valorar as suas diferenças e possibilitar a autonomia do indivíduo deficiente, são mais do que nunca, condutas fundamentais para o bom desenvolvimento da sociedade brasileira. Um número expressivo da população possui alguma deficiência, o que reafirma o desafio do Estado de proporcionar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Busca a identificação da legislação vigente acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de averiguar, através de informes oficiais, se essa legislação está sendo cumprida no Brasil, se realmente ampara essa população e, até que ponto a existência de lei específica induz a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho – inclusão – legislação – deficiência

Abstract

This research has the objective to know the conceptualization of the types of disabilities. Recognizing your dignity as a citizen in the other, valuing your differences and enabling the autonomy of the disabled individual are, more than ever, fundamental conducts for the good development of Brazilian society. A significant number of the population has some deficiency, which reaffirms the State's challenge of providing these people with inclusion in the labor market. It seeks to identify the current legislation regarding the inclusion of people with disabilities in the labor market in order to ascertain, through official reports, whether this legislation is being complied with in Brazil, whether it really supports this population and, to what extent the existence of a law specific situation induces the inclusion of people with disabilities in the labor market.

Keywords: Labor market. Inclusion. Legislation. Deficiency

SUMÁRIO

1	Introdução.....	8
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	10
2.1	A pessoa com deficiência no contexto histórico.....	10
2.2	Conceito de Deficiência.....	13
3	A LEGISLAÇÃO VIGENTE.....	18
3.1	LEI 8.213/91 - Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.....	18
3.2	LEI 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).....	20
4	CUMPRIMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	27
4.1	Preconceito.....	27
4.2	Inclusão no setor público.....	28
4.3	Inclusão no setor privado.....	31
5	CONCLUSÃO.....	36
6	REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito é requisito obrigatório para obtenção de título de bacharel em Direito. Tal pesquisa buscou conhecer a realidade das pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho com base na legislação vigente.

Para tanto, o tema escolhido foi: “A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil”. A partir do tema, conceituou-se os tipos de deficiência e identificou-se a legislação vigente acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de averiguar, através de informes oficiais, se essa legislação está sendo cumprida no Brasil. A pesquisa objetivou analisar a (im)possibilidade de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho no Brasil.

A metodologia utilizada foi o método de abordagem dialético, analisando os diferentes pontos de vista entre a legislação brasileira e a doutrina. Sendo a pesquisa realizada por meio de artigos, doutrinas, revistas, Constituição Federal e leis específicas. Sendo o método de procedimento utilizado foi o monográfico, o qual abordou a população de pessoas com deficiência, identificando as dificuldades existentes para a sua inclusão no mercado de trabalho.

Dessa forma, partiu-se da análise de que um número expressivo da população possui alguma deficiência, e que segundo o “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza[..]”, o estudo para verificar como o Estado tem buscado alternativas para incluir essas pessoas no mercado de trabalho. A pesquisa foi baseada em dados oficiais, restringindo-se em analisar se a legislação vigente realmente ampara essa população, e até que ponto a existência de lei específica proporciona a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa objetivou analisar como a sociedade percebe a existência das pessoas com deficiência, e dessa forma verificar se a inclusão das mesmas no mercado de trabalho vem se efetivando de forma a garantir o alcance da autonomia.

Formalmente, as pessoas com deficiência tem o amparo da Constituição de 1988, leis, leis complementares, decretos e portarias como base legal, e na prática, são assistidas por órgãos de fiscalização competente como Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE) e ou ao Ministério Público do Trabalho (MPT). Verificou-se, dessa forma, através da pesquisa bibliográfica que muito avançou-se em termos de legislação no intuito de incluir as pessoas com deficiência e tornar a sociedade um espaço de convivência mais justo e humanizado.

Para além da introdução, este trabalho de pesquisa encontra-se estruturado em três partes. Inicialmente fez-se necessário discorrer acerca da conceituação das diferentes deficiências, nomenclatura, características e limitações. Ainda no primeiro capítulo foi realizado o estudo de como as pessoas com deficiência são vistas desde a pré-história até os dias de hoje.

No segundo capítulo analisou-se a legislação vigente. Como as leis evoluíram no decorrer dos tempos. Quais direitos as pessoas com deficiência foram adquirindo. Bem como a evolução da própria nomenclatura, que com o passar dos anos e o crescente aumento de leis e órgãos preocupados em garantir a seu cumprimento, tornou-se mais humana e digna.

Após discorrer a cerca dos conceitos de deficiência e o histórico legal de amparo aos deficientes, o terceiro capítulo, analisou o cumprimento das políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste capítulo foram tratados questões relativas ao preconceito, a formação da mão de obra, a acessibilidade e as determinações legais.

Dessa forma, a presente pesquisa busca refletir se somente a legislação, enquanto forma impositiva, é capaz de promover a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho garantindo-lhes o direito a dignidade.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 A pessoa com deficiência no contexto histórico

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentam problemas e preconceitos sociais que marcaram uma trajetória de lutas por direitos e respeito. Significa dizer que “a deficiência existe desde o surgimento do homo sapiens, e as evidências históricas, pinturas rupestres, e até os primeiros escritos, confirmam essa afirmação” (SILVA, 1987).

A vida na terra durante a era primitiva sempre foi um grande desafio para os estudiosos. Não se tem indícios de como seria a vida das pessoas com deficiência frente à hostilidade do ambiente. A falta de abrigo e alimento e o próprio clima tornavam a sobrevivência praticamente impossível. Com o passar dos anos os povos foram aprendendo a se organizar em tribos e a utilizar-se da natureza para alimentação, mesmo assim a sobrevivência dependia da força e da agilidade para caçar e manter-se seguro, logo,

...a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos era impossível porque o ambiente era muito desfavorável e porque essas pessoas representavam um fardo para o grupo. (GUGEL, 2007)

Na Idade Antiga a percepção das pessoas com deficiência por parte da sociedade permanecia arcaica e carregada de ignorância. Para Silva, as anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade.

Segundo GUGEL (2007), as evidências arqueológicas do Egito antigo, a arte egípcia, os afrescos¹, os papiros², os túmulos e as múmias estão repletos dessas revelações, evidenciam a presença de pessoas com deficiências em todos os segmentos a sociedade, faraó, nobres, altos funcionários, artesãos, agricultores, escravos sem impedimentos para a prática de diferentes ofícios.

Já na Roma Antiga, a Lei das Doze Tábuas, garantia ao patriarca o direito de matar os filhos nascidos com alguma deficiência. Já para os hebreus qualquer

¹ Técnica de pintura mural, executada sobre uma base de gesso ou nata de cal ainda úmida.

² Espécie de papel utilizado pelos egípcios, conhecido pelo mesmo nome da planta.

deficiência indicava um grau de impureza ou pecado, ou seja, a culpabilização da pessoa pela sua deficiência. Não diferente os espartanos lançavam os deficientes do alto de desfiladeiros. (GRACIA, 2006)

Data da Roma Antiga, o primeiro sistema protetivo de amparo das pessoas com deficiência, soldados que voltavam das batalhas com sequelas, entretanto com o intuito de esconder as consequências da guerra, através do isolamento. (GRACIA, 2006)

Com o surgimento do Cristianismo, que pregava a caridade e o amor entre as pessoas, a prática da eliminação das pessoas nascidas com deficiência passou a ser combatida e as concepções passaram a tomar um novo rumo a partir do século IV, com o surgimento dos hospitais de caridade para abrigar indigentes e pessoas com deficiência. (GUGEL, 2007)

Durante toda a Idade Média e principalmente durante seus séculos mais obscuros crianças que nasciam com seus membros disformes tinham pouca chance de sobreviver, devido às crenças e às histórias fantásticas transmitidas pelas mulheres que praticavam a função de curiosas ou aparadeiras. Essas crianças cresciam separadas das demais e eram ridicularizadas ou desprezadas. Os exemplos de anões e de corcundas inseridos na sociedade medieval com certo destaque são significativos. (SILVA, 1987).

Neste contexto, percebe-se tanto na Antiguidade Clássica quanto na Idade Média o surgimento de uma certa preocupação com as pessoas com deficiência, entretanto, a efetiva atenção só se consolidou recentemente, com a dedicação da Organização das Nações Unidas (ONU) aos problemas (GRACIA, 2006).

A Idade Moderna marcou a passagem de um período de extrema ignorância para o surgimento de novas ideias, nos anos desde a tomada de Constantinopla até a Revolução Francesa, com o Renascimento das Artes, principalmente, revela-se uma nova era marcada pelo humanismo. Mas foi o Século XIX, que marcou a história das pessoas com deficiência, ainda sob a luz das ideias humanistas da Revolução Francesa, a sociedade passou a perceber a necessidade de se estudar os problemas e características de cada deficiência. Difundindo, dessa forma, a criação de orfanatos, lares, asilos, bem como a organização de estudos visando à reabilitação. (GUGEL, 2007)

Ainda segundo GUGEL (2007), o Século XX trouxe grandes avanços, sobretudo em relação aos estudos e os elementos tecnológicos assistivos. Muitos

instrumentos, que já eram utilizados, foram aprimorados e difundidos, como: cadeiras de rodas, bengalas, o sistema braile, a linguagem de sinais, dentre outros.

Após o ano de 1918, apesar de todas as dificuldades econômicas e sociais causadas pela guerra que assolara o mundo, com o volume de pessoas mutiladas, acidentadas, deslocadas ou refugiadas bem à mostra, os países mais evoluídos aumentaram substancialmente seus esforços para a sua ajuda, não só na área militar, mas também na civil. Impulso dos mais significativos foi dado à reabilitação de pessoas deficientes na Inglaterra, assim que terminou a Primeira Guerra Mundial, pois muitos esforços foram surgindo para a elas dar todo o atendimento requerido, bem melhor e mais completo do que por meio das tentativas anteriormente adotadas. (SILVA, 1987)

Com a Segunda Guerra Mundial a civilização voltou a vivenciar certas atrocidades cometidas pelo Holocausto alemão com o extermínio de milhares de pessoas com deficiência em nome da política da raça ariana pura. (GUGEL, 2007)

Ao final da guerra novamente o mundo precisou se reorganizar, surgindo em 1945 a Organização das Nações Unidas – ONU. Neste Contexto, de reestruturação social que instituições voltadas às pessoas com deficiência se firmaram em todos os países.

No Brasil o marco histórico que assegurou o direito à inclusão social das pessoas com deficiência foi a Constituição Federal de 1988, que em seu Art. 7º, XXXI, determina a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência” (CF, 1988).

Já no seu art. 227, § 1º, II, exigem que o Estado mantivesse programas especiais de assistência, como:

“programas de prevenção e atendimento especializado para pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceito e obstáculos arquitetônicos”. (CF, 1988)

No decorrer dos tempos, percebe-se que o problema da exclusão das pessoas com deficiência está atrelada primeiramente, a uma história de marginalização e invisibilidade, seguida de um estereótipo de assistencialismo e caridade, modelo esse que vigora até hoje na maioria das instituições. Da mesma forma tem-se um Estado negligente e incapaz de fazer cumprir as suas leis.

2.2 Conceito de Deficiência

No decorrer da história percebe-se um progresso no conceito de deficiência. Apesar de ainda ser um tema que envolve preconceito, exclusão e invisibilidade social, é notável a preocupação da legislação e das organizações que lutam pela inclusão em humanizar e proteger os direitos das pessoas com deficiência.

Os termos utilizados para denominar pessoas com deficiência também evoluíram, expressões como *aleijado*, *anormal*, *cego*, *defeituoso*, *excepcional*, *inválido*, *manco*, *retardado*, *mongoloide*, foram sendo combatidos e fortemente criticados. (SASSAKI, 2003)

Ainda segundo SASSAKI (2003), algumas terminologias foram ganhando espaço como: “pessoas portadoras de deficiências”, “pessoas especiais” e “pessoas com necessidades especiais”. Ambos os termos sofreram críticas e não se firmaram, primeiro porque necessidades especiais é um termo abrangente que pode designar gestantes, idosos, e todo grupo de pessoas que necessite de alguma atenção especial. Já o termo “portador” como o próprio nome já diz designa algo que pode ser portado, carregado, logo, pode-se deixar de portar, o que não é o caso da deficiência.

Segundo a ONU, acredita-se que as principais causas de deficiência sejam:

- transtornos congênitos e perinatais, decorrentes da falta de assistência ou da assistência inadequada às mulheres na fase reprodutiva;
- doenças transmissíveis e doenças crônicas não transmissíveis;
- perturbações psiquiátricas;
- abuso de álcool e de drogas;
- desnutrição (principalmente na infância);
- traumas e lesões, principalmente nos centros urbanos mais desenvolvidos, onde são crescentes os índices de violência e de acidentes de trânsito. (TUON e CERETTA, 2017)

De acordo com o Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre os tipos de deficiência, é considerado pessoa com 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;

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

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com 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.

Além de tipificar as deficiências, o Decreto 3.298/99 define uma política nacional de integração da pessoa com deficiência, com o objetivo de orientar, normatizar, assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dos deficientes.

Segundo a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência realizada pela ONU em 13 de dezembro 2006 em seu artigo 1º, dispõe:

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de natureza física mental intelectual ou sensorial os quais interações com diversas Barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

A ONU alerta ainda que 80% das pessoas que vivem com alguma deficiência residem nos países em desenvolvimento. No total, 150 milhões de crianças (com menos de 18 anos de idade) tem alguma deficiência, segundo a UNICEF.

Da mesma forma a Lei Federal nº 1.3146/15, que dispõe sobre tipificação de e, prevê em seu artigo 2º:

Art. 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.

Vale reafirmar que o termo “portadores” ou apenas “deficiente” são substituídos pelo termo “pessoa com deficiência” que mostra-se mais humanizada

pois ressalta o indivíduo frente à sua deficiência adotando uma perspectiva mais humana que considera o sujeito antes de mais nada uma “pessoa”. Para SASSAKI, a pessoa com deficiência no Brasil, tornou-se bastante popular, acentuadamente entre 1986 e 1996, o uso do termo portador de deficiência (e suas flexões no feminino e no plural). Pessoas com deficiência vêm ponderando que elas não portam deficiência; que a deficiência que elas têm não é como coisas que às vezes portamos e às vezes não portamos (por exemplo, um documento de identidade, um guarda-chuva). O termo preferido passou a ser pessoa com deficiência.

De acordo com o censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - 45,6 milhões de brasileiros 23,9% da população declararam possuir algum tipo de deficiência:

A deficiência visual que atingia 35,8 milhões de pessoas em 2010 era que mais acometida tanto homens (16,0%) quanto mulheres (21,4%), seguida da deficiência motora (13, 3 milhões, 5,3% para homens e 8,5% para mulheres), auditiva (9,7 milhões 5,3% para homens e 4,9% para mulheres) e mental ou intelectual (2,6 milhões 1,5 por cento para homens e 1,2% para mulheres).

A CIDID (Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens propõe uma classificação unificada da deficiência que pode ser atribuída a várias doenças e/ou deficiências (AMIRALIAN).

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.

Segundo o Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, considera-se o enquadramento das deficiências nas seguintes categorias:

a) deficiência: 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 esqueléticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções;

b) deficiência auditiva: a perda bilateral parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000 Hz, 2000Hz e 3000 Hz.

c) 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 a 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla associação de duas ou mais deficiências.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) desenvolveu um conjunto de classificações, baseado em um sistema de códigos numéricos visando padronizar o registro das doenças, (CASTANEDA, 2002):

A Classificação Internacional de Doenças e de Problemas Relacionados à Saúde (CID) é o sistema internacional que classifica os estados de saúde. Esse instrumento de reconhecida importância não permite, no entanto, avaliar o impacto da doença sobre o ser, tampouco descrever a restrição funcional determinada pela doença. Para superar este desafio a OMS iniciou estudos para definir um sistema classificatório e descritivo das alterações funcionais. Assim, em 1980, em caráter de estudo, foi apresentada a primeira versão da Classificação Internacional de Deficiências Incapacitantes e Desvantagens (CIDID).

CID-10, A décima revisão da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde é a última de uma série que se iniciou em 1893 como a Classificação de Bertillon ou Lista Internacional de Causas de Morte. Ainda que o título tenha sido alterado visando tornar mais claro o conteúdo e a finalidade, bem como refletir a abrangência da classificação,

permanece mantida a familiar abreviatura "CID". O trabalho da décima revisão da CID foi iniciado em 1983, quando foi realizada uma reunião preparatória sobre a CID10, em Genebra. O programa de trabalho foi conduzido por meio de reuniões periódicas dos diretores de centros colaboradores da OMS para a classificação de doenças. O plano de ação foi estabelecido em reuniões especiais, incluídas no comitê de peritos em classificação internacional de doenças em sua décima revisão, realizada em 1984 e 1987. A CID registra uma condição anormal de saúde e suas causas, sem registrar o impacto destas condições na qualidade de vida do paciente, e é hoje uma exigência legal para todos os documentos e atestados relacionados ao paciente.

Ressaltando a importância do CID, esta permite que sistemas e programas possam referenciar essa classificação, auxiliando na busca de informações sobre determinadas doenças.

Em outubro de 2001, a OMS incluiu mais classificações abordando vários aspectos da saúde, como a funcionalidade e a incapacidade, elencados na Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF), (CASTANEDA, 2002):

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF, antigamente CIDID) foi elaborada com a finalidade de registrar e organizar uma ampla gama de informações relacionadas a diferentes estados de saúde. Visa uniformizar a linguagem internacional no que diz respeito à descrição de diferentes aspectos referentes a funcionalidade, incapacidade e saúde. Para essa nova classificação, que vem substituir as anteriores, o termo funcionalidade substitui termos usados no passado, como incapacidade, deficiência, invalidez e desvantagem, e amplia seu significado para incluir experiências positivas registrando a potencialidade da pessoa portadora de deficiência (PPD). A nova classificação mede a capacidade da PPD em superar diferentes níveis de dificuldades relacionadas às tarefas do cotidiano. Assim, entendemos que esses dois sistemas são complementares e que os profissionais devem utilizar essas classificações de forma conjunta. A CIF é o registro do estado funcional, que aborda as perdas referentes à doença e em especial o perfil da funcionalidade sobre a capacidade de interação com si próprio, com o trabalho, com a família e com a vida social comunitária. Como fundamento, a CIF foi desenvolvida para registrar funcionalidade não exclusivamente relacionada à incapacidade física ou sensorial. Tem a pretensão de ser ampla, registrando boa parte das limitações relacionadas, como, por

exemplo, aquelas de caráter emocional e social, descrevendo o impacto transitório ou definitivo decorrente das enfermidades. A principal motivação da CIF foi o reconhecimento de que não se pode medir a importância de um evento em saúde apenas pela mortalidade. Para tanto, é preciso considerar os múltiplos aspectos

relacionados à morbidade e o impacto pessoal e familiar diante da nova situação imposta pela afecção. Ao construir um sistema classificatório, pretende-se que seja prático, reproduzível e adaptado às características culturais e sociais de cada grupo populacional. Ao mesmo tempo, ele deve ser capaz de garantir a comparação entre os povos das diversas partes do mundo. A proposta original da OMS dividia o entendimento do binômio lesão e incapacidade em três níveis:

- deficiência;
- incapacidade;
- desvantagem.

A versão da CIF divide o sistema de classificação em cinco componentes: função corporal, estrutura do corpo, atividade social e participação social e ambiente. A função corporal e a estrutura do corpo relacionam-se com a deficiência ou com a doença. A atividade e participação retratam a incapacidade. Os fatores ambientais registram o impacto sobre a incapacidade, quantificando os fatores positivos e negativos.

Segundo CASTANEDA, 2002, o atual sistema de registro pelo CID não permite diferenciar o impacto da deficiência segundo idade, condição ocupacional e expectativa individual. Entretanto, modelo da OMS a implantação da CIF, haverá a oportunidade de registrar os impedimentos de caráter pessoal e as dificuldades ambientais. Sendo possível esse formato reconhecer as dificuldades do indivíduo e aquelas pertinentes ao ambiente em que vive e, portanto, constituirá um sistema de medidas capaz de avaliar os ganhos no processo de reabilitação e as mudanças em direção a uma sociedade inclusiva.

3 A LEGISLAÇÃO VIGENTE

3.1 LEI 8.213/91 - Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

No Brasil, as pessoas com algum tipo de deficiência estão amparadas por leis, leis complementares, normas constitucionais, decretos e portarias. Essa preocupação surgiu em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, onde em seu Art. 37, VIII, reserva um percentual de vagas para ingresso no setor público destinadas às pessoas com deficiência.

Dentre estas, temos a Lei nº 8.213/91, busca promover a inclusão estabelecendo reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência Social. Conforme Art. 93, seus incisos e § 1º, 2º e 3º da Lei nº 8.213/91:

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%.

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

A fiscalização da Lei 8.213/91 é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), e seu não cumprimento é passível de multa, sendo essa calculada conforme orientação do Art. 2º da portaria Nº 1.199/2003:

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

- I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários

reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

O decreto nº 3.298/99 instituiu a Política Nacional para integração da pessoa com deficiência, criando o conjunto de orientações normativas com objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, esse decreto orienta em seus Art. 34 e Art. 35 o acesso ao trabalho:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

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.

3.2 LEI 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)

Em 2016, a Lei 8.213/91 finalmente recebeu apoio com a aprovação da Lei 13.146/15 Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também

conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Inicialmente pregando a igualdade e a não discriminação, conforme Arts. 4º, 5º, 6º e 7º:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

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

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no **caput** deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

Criada com intuito de beneficiar os trabalhadores com deficiência destaca-se nos Art. 34, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º e parágrafo único e Art. 35, parágrafo único a seguir:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

A LBI, traz avanços na área do direito do trabalho, pois possui regras específicas para as relações de trabalho, como, formação profissional e o recrutamento, até as condições de contratação em um emprego competitivo, incluindo emprego apoiado, conforme exposto no Art. 37, parágrafo único e incisos, e Art. 38, abaixo:

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

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

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Além de garantir a formação profissional e o recrutamento, até as condições de contratação em um emprego competitivo, a Lei 13.146/2015 também prevê a habilitação e a reabilitação profissional, promovendo o descobrimento de habilidades para o ingresso no trabalho ou a restauração das capacidades para um possível

retorno ao trabalho, Art. 14, parágrafo único, Art.15 e seus incisos, Art. 16 e seus incisos e Art. 17, parágrafo único:

Art. 14. O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Art. 15. O processo mencionado no art. 14 desta Lei baseia-se em avaliação multidisciplinar das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:

I - diagnóstico e intervenção precoces;

II - adoção de medidas para compensar perda ou limitação funcional, buscando o desenvolvimento de aptidões;

III - atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência;

IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação intersetorial, nos diferentes níveis de complexidade, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;

V - prestação de serviços próximo ao domicílio da pessoa com deficiência, inclusive na zona rural, respeitadas a organização das Redes de Atenção à Saúde (RAS) nos territórios locais e as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 16. Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;

II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços;

III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;

IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Art. 17. Os serviços do SUS e do Suas deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o **caput** deste artigo podem fornecer informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania.

Não menos importante, a Lei nº 7.853/89 (Lei dos Portadores de Deficiência), regulamentada pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 definindo o que vem a ser deficiência, conforme Art. 3º, I, II e III, abaixo:

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;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo 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, com 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.

Define também o enquadramento das categorias de deficiência em seu Art. 4º, seus incisos e alíneas:

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, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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;

~~e) utilização da comunidade;~~

d) utilização dos recursos da comunidade;

(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

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

Em 2006, foi elaborado o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, onde os países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) a concluíram durante a 61ª Sessão da Assembleia Geral. Sendo o primeiro do século XXI e o mais recente tratado de direitos humanos do sistema global de proteção da ONU, resultado da mobilização

das organizações da sociedade civil “de” e “para” pessoas com deficiência, agências internacionais, governo e ativistas de direitos humanos.

No Brasil, a primeira preposição do Estatuto da Pessoa com Deficiência deu-se nos anos 2000 (PL nº 3.638/2000), pelo então deputado federal Paulo Paim (PT/RS). Em 2003, como Senador, ele reapresentou o texto no Senado (PLS nº 006/2003), sendo criada no mesmo ano a Comissão Especial na Câmara dos Deputados, instituída com a finalidade de análise do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O processo de elaboração se estendeu entre os anos de 2001 e 2006, havendo consenso e compromisso político do Brasil de apoiar ativamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência elaborada pela ONU, resguardando a legislação o papel regular, harmonizada com os termos e condições definidas no instrumento global.

Além da legislação própria, o Brasil adota orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização Mundial da Saúde (OMS) e faz parte de um rol de 161 países signatários participantes de um tratado internacional, específico para pessoas com deficiência, este foi aprovado em Assembleia Geral da Organização da ONU, e neste os participantes se comprometem a adaptar sua legislação às normas internacionais acordadas pela Convenção, com objetivo de “proteger e garantir o total e igual acesso a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, e promover o respeito à sua dignidade”. (Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, ONU, 2006)

Seguindo este pensamento, em 25 de agosto de 2009, entrou em vigor o Decreto 6.949, promulgando a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, justificando seu propósito na Art. 1º:

Art. 1º - O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

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 igualdades de condições com as demais pessoas.

Definindo seus princípios gerais em seu Art. 3º:

Os princípios da presente Convenção são:

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;

- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

E, elencando suas obrigações no Art. 4º:

1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:

- a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
- b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
- c) Levantar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;
- d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
- e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;
- f) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenho universal, conforme definidos no Artigo 2 da presente Convenção, que exijam o mínimo possível de adaptação e cujo custo seja o mínimo possível, destinados a atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência, a promover sua disponibilidade e seu uso e a promover o desenho universal quando da elaboração de normas e diretrizes;
- g) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;
- h) Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;
- i) Promover a capacitação em relação aos direitos reconhecidos pela presente Convenção dos profissionais e equipes que trabalham com pessoas com deficiência, de forma a melhorar a prestação de assistência e serviços garantidos por esses direitos.

Em desencontro as conquistas obtidas nesses últimos anos, o atual governo brasileiro encaminhou no ano de 2019 um projeto de lei (PL 6.159), onde a proposta contraria a inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, pois as

empresas poderiam substituir a contratação de uma pessoa deficiente pelo pagamento de um valor equivalente a dois salários mínimos mensais.

As empresas seriam desobrigadas a contratar pessoas com deficiência, sendo essa exigência substituída pelo recolhimento mensal por parte da União que será direcionado a um programa de reabilitação física e profissional.

Parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) também tece críticas ao PL. “As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego”, diz a manifestação do MPT.

Nos resta a expectativa da não aprovação pelo Congresso Nacional desse projeto de lei, pois busca modificar uma legislação que ainda enfrenta dificuldades para ser cumprida, e colocaria em risco os contratos de milhares de deficientes hoje empregados.

4 CUMPRIMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

4.1 Preconceito

No contexto histórico, nota-se a existência de um preconceito em relação as pessoas com deficiência, eram taxadas como “inválidas” ou “incapazes”, e por vezes escondidas da sociedade. Mas, a partir da década de 1990, com o surgimento de legislações específicas esse conceito começou a ser ampliado (PAIVA, BENDASSOLLI e TORRES, 2015).

Esse movimento de inclusão visava não apenas à melhoria de condições de vida de pessoas com deficiências, mas a diminuição do estigma de “incapaz” ou “inferior” presente em alguns discursos circulados pela sociedade ao longo do tempo. A partir da década de 1990, os estudos sobre a deficiência ampliaram-se para os mais diversos campos teóricos, com enfoque em várias perspectivas, como na da inclusão. (PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho;

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES, Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.).

Por mais que estejam amparadas pelas legislações nacional e internacional, citadas anteriormente, as pessoas com deficiência ainda enfrentam muitas dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho. Muitas empresas buscam essas contratações apenas para cumprimento da legislação, no intuito de não serem multadas, contrariando o conceito de inclusão (BEZERRA e VIEIRA, 2012).

As pessoas com deficiências (PCDs) sofrem perante a sociedade com a discriminação, os preconceitos, a exclusão social e outros diversos tipos de transtornos causados pelas suas limitações, e condições especiais. E as dificuldades de se incluírem no meio social, como cidadãos de direitos vêm do tratamento dado pelas pessoas em geral (sem deficiências) que enxergam as pessoas com deficiência com sentimento de piedade, de incapacidade, para exercerem atividades laborativas, culturais, e esportistas, ou seja, vêm da falta de cidadania (de serem aceitos e reconhecidos como cidadãos de direitos) e da falta de empatia (que significa se colocar no lugar do outro) que sofrem na sociedade. E essa “não aceitação das pessoas com deficiências no meio social”, impede que estas, tenham uma melhor qualidade de vida, dignidade, mobilidade, acessibilidade, e que tenham os seus Direitos Fundamentais (Art. 5º, da CRFB/88) garantidos em toda a sua integralidade. Dessa forma a importância da proteção dos direitos humanos, está previsto em nível internacional (Direito Internacional), disposto em Cartas, declarações e Tratados, como sendo um “dever do Estado”, “garantir os Direitos das Pessoas com Deficiência como um Princípio Fundamental da Dignidade Humana e da Inclusão Social”. (<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/k7bhb2vw/l18x4mut/9438D77F11sL6Up9.pdf>)

O preconceito está visível em vários setores das empresas contratantes, tem início na seleção e contratação, na maioria das vezes tem apenas o objetivo de cumprir a legislação. As dificuldades aumentam com a inserção do deficiente na equipe, muitas vezes acaba sem deixado de lado.

O ambiente de trabalho deve ser adaptado para que exista acolhimento e não discriminação.

4.2 Inclusão no setor público

Na contratação de um trabalhador que possui algum tipo de deficiência, devem ser observados os critérios descritos na Constituição Federal de 1988, no Art. 37, VIII:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Está estabelecido na legislação o direito de concorrer ao um cargo público, mediante realização de concurso. Ao deficiente a igualdade de condições com os demais candidatos, lembrando que as atribuições do cargo ou emprego devem ser compatíveis com sua deficiência. Existe previsão de reserva de vagas, conforme Art. 37, § 1º do decreto 3.298/99:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1. O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

Lei 8.112/90, regula o regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, incluindo as de regime especial e das fundações públicas federais, esta legislação diz respeito à reserva de cargo para deficientes, Art. 5º, § 2º:

Art. 5º. São requisitos básicos para investidura em cargo público: [...] § 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.

O decreto 3.298/99 regulamenta os editais dos concursos públicos, orientando e esclarecendo dúvidas referentes as aptidões para determinadas vagas, Art. 39, I,II,III e IV:

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:
I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;
II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;
III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Para concorrer a uma das vagas para pessoa com deficiência e necessário que no momento da inscrição seja marcada a opção de vagas reservadas a esta categoria, conforme estipulado no edital.

Caso seja necessário algum tratamento especial em virtude da deficiência, este deverá ser informado e indicada às condições para realização da prova, assim como, mediante justificativa, poderá ser solicitado tempo extra, conforme Art. 40, §§ 1º e 2º do decreto nº 3.298/99:

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º. No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º. O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Respeitando o princípio da igualdade, a pessoa com deficiência participará do concurso nas mesmas condições que os demais candidatos, Art. 41, I, II, III e IV do decreto nº 3.298/99:

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

O setor público demonstra preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência, sendo sua legislação considerada inovadora, pois foi promulgada em 1990.

4.3 Inclusão no setor privado

No setor privado, existem três modalidades de inserção: competitiva, seletiva e por conta própria, conforme Art. 35 do decreto nº 3.298/99:

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.

A contratação efetuada na modalidade de “colocação competitiva” o portador de deficiência será contratado diretamente pela empresa, configurando um autêntico contrato de emprego, Arts. 2º e 3º da CLT):

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Diferentemente, a contratação na modalidade de “colocação seletiva” na maioria das vezes se dá de forma indireta, por intermédio da contratação de seus serviços, mediante a intermediação de entidades beneficentes. Esta modalidade depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização.

Art. 35, decreto nº 3.298/99:

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

[...] § 2º. Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

A Instrução Normativa nº 20/2001, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esclarece os procedimentos para a contratação do trabalho do deficiente em seu Art. 5º:

Art. 5º. Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Já na modalidade por “conta própria” fica a cargo da própria pessoa, que poderá trabalhar mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, sempre visando a sua emancipação econômica e financeira. Essa modalidade não configura trabalho com vínculo empregatício. Lembrando que, funcionário com deficiência que presta serviços terceirizados não contabiliza preenchimento de cota para empresa tomadora e sim para empresa prestadora de serviços.

Em meio a seleção de empregados com deficiência, não deveram ser utilizados critérios de distinção como: sexo, idade, boa aparência, cor e outras, salvo se candidato exercer atividade específica, Art. 373-A, I, II e V, da CLT:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

Nesse mesmo sentido pode-se verificar o texto do art. 1º da Lei nº 9.029/95:

Art. 1. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O art. 4º da Recomendação nº 168, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1991) vai no mesmo sentido ao estabelecer que:

Art. 3º. Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Seguindo as orientações do Art. 2º da Recomendação nº 168/1991 da OIT, os colaboradores que possuem deficiência não podem ficar isolados dos demais funcionários, sendo recomendado que, se possível, a empresa distribua as pessoas com deficiência por todos os setores da empresa.

Conforme Art. 7º, XXX e XXXI da Constituição Federal, não poderá haver qualquer diferença a respeito ao contrato de trabalho, funcionário não há nenhuma diferença específica entre a contratação de um funcionário, com deficiência ou não serão aplicadas as normas gerais da CLT:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Encontramos alguma diferenciações em relação a jornada de trabalho, esta pode ser reduzida ou horários mais flexíveis, Art. 35, § 2º, do decreto nº 3.298/99:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: [...] § 2º. Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

As avaliações no setor privado devem respeitar as limitações do funcionário com deficiência, mas o rendimento do funcionário pode determinar a variação salarial, caso esse cálculo não seja utilizado para definição de valores salariais deve atentar para igualdade salarial, conforme Art. 461, CLT:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. [...] § 4º. O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Referente à dispensa de funcionário com deficiência, a legislação não prevê estabilidade, porém caso a empresa possua mais de 100 funcionários deverá observar a legislação e respeitar o percentual equivalente a sua categoria, podendo concluir a dispensa somente após a contratação de outro funcionário com deficiência.

É vedado ao empregador se negar a contratação de pessoa com deficiência sem motivo ou justa causa, isso caracteriza-se como crime, previsto no art. 8º, II e III da Lei n 7.853/89:

Art. 8º. Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:
I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;
II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;
IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;
V - deixa de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;
VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Para Maria Aparecida Gugel, o crime pode ser cometido não apenas na não contratação sem justa causa ou motivo, mas durante a vigência do contrato de trabalho:

[...] o agente poderá praticar o crime não só no momento da admissão do trabalhador com deficiência, mas também no curso do contrato de trabalho

ao, por exemplo, negar-lhe uma promoção ou rescindir o contrato de trabalho em razão da deficiência. Um exemplo de conduta típica de negar o emprego é a alegação do empregador para a não contratação da pessoa com deficiência de que o ambiente de trabalho não lhe é acessível. Ora, é obrigação do empregador tornar todos os ambientes acessíveis aos seus empregados, inclusive aos empregados com deficiência, lembrando que está a cargo do empregador lançar mão de todos os elementos tecnológicos assistivos e das normas regulamentares correspondentes para tornar a atividade funcional ao trabalhador com deficiência. (Maria Aparecida Gugel, 2007, p. 83)

Em Defesa dos interesses da pessoa com deficiência, o Art. 79, § 3º da lei nº 13.146/2015 (LBI), determina que a Defensoria Pública e o Ministério Público atuem como guardiões dos direitos das pessoas com deficiência, sem prejuízo na participação de outro agentes ou outras instituições, por exemplo associações civis, OAB e sindicatos.

Para Lauro Luiz Gomes Ribeiro, a abrangência da determinação (“medidas necessárias à garantia dos direitos previstos nesta Lei”) obriga que se leia com olhos alargados para todo o sistema jurídico, nacional e internacional, que resguarda os direitos da pessoa com deficiência, em verdadeiro diálogo das fontes. Esta providência foi expressamente prevista no Art. 121 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que requer que também sejam aplicadas as disposições protetivas previstas na Constituição Federal, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU entre outras. Deve-se sempre aplicar aquela que for mais benéfica para a tutela buscada (Art. 121, parágrafo único, Lei nº 13.146/2015).

A simples leitura dos primeiros artigos do Estatuto da Pessoa com Deficiência já dimensiona o discutido, pois são previstos ali direitos elementares, igualdade, dignidade, liberdades fundamentais.

Infelizmente, nossa sociedade ainda está bastante despreparada para enfrentar temas como o respeito pelas diferenças e pelo diferente, o combate ao preconceito, a eliminação das desigualdades sociais, prática da solidariedade entre outros.

Em relação à legislação não existem dúvidas, teoricamente está correta, pois determina como deve ser efetuada a inclusão, letra fria da lei.

Na prática, nos deparamos com enormes dificuldades, pois as empresas buscam pessoas que possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho, contrariando os princípios básicos da inclusão. A pessoa com deficiência tem certas limitações, e ao ser incluída deverá ter o ambiente de trabalho adaptado as suas necessidades.

Ainda no tocante a legislação, vale salientar a sua inequação as cidades de pequeno e médio porte, a Lei nº 8.213/91 prevê contratações de pessoas com deficiência as empresas com 100 ou mais empregados, desamparando essa população principalmente nas cidades do interior. Transmitindo assim um sentimento de abandono, tendo em sua deficiência um limitador social, não restando outra alternativa a não ser o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC),(GASPAR GARCIA, 2014).

Abordando essa realidade, onde as políticas públicas não alcançam a toda população, isentando os órgãos fiscalizadores de qualquer responsabilidade, só nos resta buscar a inclusão das pessoas com deficiência através de uma conscientização social.

5 CONCLUSÃO

O trabalho de conclusão de curso buscou compreender através dos tempos como as pessoas com deficiência eram vistas e tratadas pela sociedade, quais direitos e amparos recebiam no estado.

Os estudos evidenciaram que as pessoas com deficiência sofreram com preconceitos e descasos ao longo da história da humanidade. Para Silva (1987) " a deficiência existe desde o surgimento do homo sapiens e as evidências históricas pinturas rupestres e até os primeiros escritos confirmam esta afirmação".

A história nos mostra que a vida das pessoas com deficiência desde os primórdios foi marcada de muitas limitações principalmente pela ignorância e o preconceito, por muitos anos os deficientes viveram à margem da sociedade isolados, escondidos, renegados.

Importante dizer que data da Roma Antiga o início do sistema de amparo às pessoas com deficiência, mesmo que feito de forma isolada e segregada da sociedade, uma vez que os soldados que voltavam das batalhas com sequelas recebiam o atendimento do Estado para sua recuperação com intuito responder as

sequelas da guerra em hospitais na maioria das vezes situados fora das cidades, ou seja, longe dos olhos da sociedade.

Outro período obscuro da humanidade ocorreu durante a Idade Média quando muitas crianças nascidas com deficiências físicas eram separadas de suas famílias cresciam isoladas e ridicularizadas pela sua condição, prática essa atribuída as crenças religiosas da população.

Foi somente na Idade Moderna com surgimento das ideias Humanistas do Renascimento que as pessoas com deficiência passaram a ser vistas como seres humanos passíveis de direitos como todo cidadão. O século XIX marcou o início de uma era de estudos, impulsionadas pelo avanço das ciências, que buscaram compreender e caracterizar as deficiências, difundiu-se nessa época os orfanatos, lares e asilos, instituições essas que visavam a reabilitação do deficiente.

Com o advento da primeira guerra Mundial os estudos acerca de elementos tecnológicos assistivos evoluíram muito. Os países mais desenvolvidos buscaram alternativas para tratar e reabilitar as pessoas mutiladas pela guerra. Mas foi somente a partir de 1945 com a criação da Organização das Nações Unidas que as instituições voltadas às pessoas com deficiências se firmaram por todos os países.

Os estudos evidenciaram que o marco histórico da Legislação Brasileira que assegura o direito a inclusão social das pessoas com deficiência foi a Constituição Federal de 1988.

A partir de então muitas leis, normativas, decretos e portarias surgiram no sentido de garantir às pessoas com deficiência os seus direitos a própria Constituição Federal no seu Art. 37, inciso VIII, reserva um percentual de vagas para ingresso no setor público destinado às pessoas com deficiência. Já no Art. 7º, XXXI, determina "a proibição de qualquer discriminação no tocante à salário e critérios de administração do trabalhador com deficiência".

Foi somente em 2016, com aprovação Estatuto da Pessoa com Deficiência que as leis passam a ganhar força e disseminar a igualdade e a não discriminação.

A lei brasileira de inclusão traz avanços na área do direito do trabalho, pois institui regras específicas para as relações de trabalho como formação profissional e o recrutamento até as condições e contratação em um emprego competitivo. Sob o enfoque da contratação e da competitividade no mercado de trabalho a Lei 13146/2015 também prevê a habilitação e a reabilitação da pessoa com deficiência

promovendo dessa forma que novas habilidades sejam destacadas em detrimento das limitações que a pessoa possa ter.

Na contramão das conquistas obtidas nos últimos anos em termos de legislação temos a PL 6159 de 2019 que contraria a proposta de inclusão no mercado de trabalho, pois desobriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência podendo este ser substituído por um recolhimento mensal a união, o que contraria todas as obrigações assumidas pelo Brasil na convenção internacional dos direitos das pessoas com deficiência.

O estudo realizado evidenciou que ainda temos um longo caminho a percorrer no sentido de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e mesmo na sociedade. Percebeu-se que muitas empresas contratam apenas para cumprir a Lei de Cotas, contrariando dessa forma o real sentido da inclusão. Uma vez que, para se efetivar a inclusão da pessoa com deficiência na empresa, esta precisa adaptar-se, fisicamente e humanamente para receber e orientar o funcionário, de forma que este possa ser aproveitado da forma mais eficaz possível.

Contratar uma pessoa com deficiência sem que a empresa esteja preparada não é fazer inclusão.

O estudo da legislação evidenciou que a mesma ainda pode ser qualificada no sentido de atingir um número maior de pessoas. Um exemplo é a lei 8.213/91 que determina um número mínimo de 100 funcionários por empresa para contratação de uma pessoa com deficiência. Entretanto, a maioria das cidades de pequeno porte não comporta empresas com esse número expressivo de funcionários, condenando assim a sua população de deficientes ao desemprego.

Percebeu-se também a falta de políticas públicas que fiscalizem, acompanhem e orientem as empresas no sentido realmente efetivarem a inclusão. Bem como a pouca preocupação do poder público em quantificar e levantar dados a cerca do número de pessoas com deficiência no país, já que o último censo encontrado foi o de 2010, menos assim com dados superficiais e generalizados.

Concluimos que apesar de toda a Legislação que garante os direitos das pessoas com deficiência, sem empatia e respeito é impossível concretizar a tão sonhada inclusão.

6 REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, Maria L.T.; PINTO, Elizabeth B.; HIRARDI, Maria I.G.; LICHTIG, Ida; MASINI, Elcie F.S.; PASQUALIN, Luiz. Revista de Saúde Pública. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102000000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=pt> Acesso em: 10 de outubro de 2019.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova ralé das organizações do trabalho. 2012.

BRASIL, Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Def1999, p. 10

BRASIL, Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. D.O.U. de 03/12/2004, p. 5.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. D.O.U. de 25/07/1991, p. 14809.

BRASIL, 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), D.O.U., Nº 127, 7 de julho de 2015.

CASTANEDA, Luciana. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) – way to Health Promotion. Rev. bras. cineantropom. desempenho hum., Florianópolis , v. 20, n. 2, p. 229-233, Mar. 2018 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1980-00372018000200229&lng=en&nrm=iso>. access on 21 Oct. 2019. <http://dx.doi.org/10.5007/1980-0037.2018v20n2p229>.

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.

DINIZ, Debora. O que é deficiência. Editora Brasiliense, 2017, p.21.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GRACIA, Frederico Antonio; XAVIER, Silvia Cristina A.; OLIVEIRA, Vera Lucia Leite de; Disponível em:

<file:///C:/Users/rodri/Documents/cap%201/Cartilha_OAB__deficiencia%20com%20e deficiencia.pdf> Acesso em: 13 de outubro 2019.

GOVERNO DO BRASIL, Economia e Emprego, Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, 2016. Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acesso em 24 mar 2019.

GUGEL, Maria Aparecida. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php> Acesso em: 13 de outubro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, Censo Demográfico 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, Relação Anual de Informações Sociais, 2015

MTE, SIT, DEFIT, A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – Brasília 2007.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES, Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

PRÁTICAS INCLUSIVAS, DIREITO E REGULAÇÃO NA EUROPA E AMÉRICA LATINA: AS INTERFACES DO DEBATE SOBRE INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS, IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES –TTMMS, 2018. Disponível em:

<<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/k7bhb2vw/l18x4mut/9438D77F11sL6Up9.pdf>> Acesso em: 24 mar 2019.

PORTARIA Nº 1.199, DE 28 DE OUTUBRO DE 2003
Publicada no DOU de 30.10.2003

SILVA, Otto Marques da. A Epopéia Ignorada : A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo : CEDAS, 1986.

TUON, Lisiane; CERETTA, Luciane B. Disponível em : <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5499/1/Rede%20de%20cuidado%20%C3%A0%20pessoa%20com%20defici%C3%Aancia.pdf>> Acesso em: 10 de novembro de 2019.