

DIREITOS DOS DEFICIENTES FÍSICOS NO MERCADO DE TRABALHO - A EVOLUÇÃO E EFICÁCIA SOCIAL EM CAMPO GRANDE – MS

RIGHTS OF PHYSICAL DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: THE EVOLUTION AND SOCIAL EFFECTIVENESS IN CAMPO GRANDE - MS

DERECHOS DE LAS DISCAPACIDADES FÍSICAS EN EL MERCADO DE TRABAJO: LA EVOLUCIÓN Y LA EFICACIA SOCIAL EN CAMPO GRANDE – MS

Bêlit Yandinara Romeiro Lezcano¹
Heitor Romero Marques²

RESUMO: O presente trabalho versa sobre os direitos dos deficientes físicos no mercado de trabalho: a evolução e eficácia social em Campo Grande – MS. Com o surgimento da lei de cotas houve uma obrigatoriedade das empresas públicas e privadas a contratarem pessoas com deficiência para trabalharem em suas organizações. Existem várias leis e decretos de proteção para a inclusão e socialização desse grupo no mercado de trabalho e na sociedade. Acompanhar a evolução do histórico desses direitos e suas finalidades é que se pretende apresentar nesse artigo, elaborado a partir de revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Lei de cotas. Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT: The present work deals with the rights of the physically disabled in the labor market: the evolution and social effectiveness in Campo Grande - MS. With the emergence of the quota law there was an obligation for public and private companies to hire people with disabilities to work in their organizations. There are several laws and protection decrees for the inclusion and socialization of this group in the labor market and in society. Following the evolution of the history of these rights and their purposes is what is intended to be presented in this article, prepared from a bibliographic review.

252

Keywords: Quota law. People with disabilities. Labor market.

RESUMEN: El presente trabajo trata sobre los derechos de los discapacitados físicos en el mercado de trabajo: la evolución y la efectividad social en Campo Grande - MS. Con el surgimiento de la ley de cuotas se dio a las empresas públicas y privadas la obligación de contratar personas con discapacidad para trabajar en sus organizaciones. Existen varias leyes y decretos de protección para la inclusión y socialización de este grupo en el mercado laboral y en la sociedad. Seguir la evolución de la historia de estos derechos y sus finalidades es lo que se pretende presentar en este artículo, elaborado a partir de una revisión bibliográfica.

Palabras clave: Ley de cuotas. Personas con discapacidad. Mercado de trabajo.

¹ Especialista em Direito do Trabalho. Formada em Tecnologia em Recursos Humano. Bacharelada em ciências contábeis. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9523790497514270>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9651-2796>. E-mail: belityandinara@gmail.com.

² Doutorado em Desarrollo local y planificación territorial. Mestre em educação – Formação de professores. Especialista em Filosofia e História da Educação. Bacharel em Pedagogia. Licenciado em Ciências Naturais. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6681173217974714> ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0093-1617> Site: www.ucdb.br/docentes E-mail heiroma@ucdb.br

1 INTRODUÇÃO

Antes do estabelecimento da Lei nº 8.213/1991, conhecida com Lei de Cotas, as pessoas com deficiência normalmente eram aposentadas pelo INSS. Em alguns casos até conseguiam ingressar numa empresa, mas na maioria eram em órgãos do governo estadual e federal. Essa lei trouxe a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 funcionários a contratarem deficientes físicos. Como elas não tinham conhecimento de como melhor se adequar a essas exigências elas reservavam vagas impossíveis de atrair esses profissionais.

Embora a Lei nº 8.213/1991 não seja recente, ainda há muitas empresas que não conseguem cumpri-la adequadamente, talvez por falta de interesse ou de preparação. Por isso, foi criada a Lei nº 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 outras providências. Em vista disso qualquer estabelecimento está obrigado a construir rampas e implantar elevadores para que pessoas com deficiência não se sintam impedidas pelas dificuldades impostas.

Neste artigo pretende-se apresentar uma síntese de entendimento das leis que foram criadas para garantir esses direitos e mostrar sua evolução com o passar dos anos, bem como demonstrar os benefícios e satisfação do lado do empregador e do empregado na contratação de pessoas com deficiência e a participação do Ministério do Trabalho e Emprego na inclusão desses deficientes no mercado de trabalho.

2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Após a segunda guerra mundial surgiu um sistema de cotas empregatícias para dar aos mutilados uma oportunidade no mercado de trabalho, desafogando a previdência social. Com a revolução industrial e francesa houve uma preocupação com a valorização da dignidade humana e dos menos favorecidos (CARTILHA_TRABALHO, 2007, *online*).

Em relação às pessoas com deficiência houve interesse em mudar a política caridosa e assistencialista para uma que pudesse dar oportunidade de integração à sociedade e ao mercado de trabalho. A contratação dessas pessoas tem que ser tratada da mesma forma, desde que esse deficiente tenha capacidade laboral nada impede dele fazer um bom trabalho como qualquer outro. Sobre isso o Art. 3º, inciso IV da Constituição Federal estabelece “Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação”.

No ano de 1960, as pessoas com deficiência eram reconhecidas como inválidas ou incapacitadas, nesse tempo, havia uma referência médica que prestava serviços de suporte ao deficiente para auxiliar nas necessidades de sua incapacidade. Posteriormente em 1970, houve um exemplo de integração social para que fosse reconhecido o direito do deficiente não se sentir menosprezado.

Em 1978, por meio de uma Emenda Constitucional se assegurou no Brasil, aos portadores de necessidades especiais acesso a uma educação especial e gratuita por conta de sua condição social e econômica. Durante a Assembleia Geral das Nações Unidas do ano de 1982 foi criado o projeto de Ação Mundial para Pessoas com Deficiências, que propunha lançar procedimentos para prevenir e reabilitar o deficiente e executar uma igualdade e interação dessas pessoas na sociedade e crescimento.

No dia 19 de novembro do ano 2000 foi criada a Lei nº 10.098, que estabelece normas e critérios que garantem uma melhor facilidade em relação ao acesso das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida nos locais internos, externos, e nas ruas. Hoje é obrigatório que os estacionamentos tenham vaga exclusiva, caixas preferenciais, sinalização com piso tátil em calçadas e nos ambientes internos, calçada rebaixada nas esquinas para facilitar a passagem e travessia dos cadeirantes.

3 LEIS DE PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3.1 Constituição Federal de 1988

A partir da Constituição Federal de 1988 é que a proteção das pessoas com deficiência passou a integrar as normas constitucionais. Em determinados artigos são citados os direitos sociais e individuais, incluindo os de acesso ao trabalho, à saúde, e a educação.

No inciso XXXI do artigo 7º são citados os direitos dos trabalhadores na área urbana e rural, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, *in verbis*: “XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Já o artigo 37º inciso VIII cita o percentual de vagas oferecidas para pessoas com deficiência nos cargos administrativos em concursos públicos, federais, estaduais e municipais: “VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

O artigo 203 da Constituição Federal de 1988, Incisos III, IV, V estabelece a garantia de um auxílio para as pessoas que não têm condições físicas para trabalhar receber um benefício do governo e também ter acesso à fisioterapia e outros tipos de atendimento que necessite para seu melhor desenvolvimento, mesmo que não contribua para o INSS.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Ainda nessa linha de raciocínio, vê-se que a Constituição Federal de 1988, denominada a Constituição Cidadã estabeleceu uma série de garantias e direitos individuais, como os constantes do Art. 227, *in verbis*:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010):

[...]

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

[...]

A Constituição Federal de 1988 estabelece que todos devem ser tratados da mesma forma, mas não é assim que acontece na realidade. Em muitos casos a população tem que acionar o Ministério Público para conseguir garantir seus direitos. A burocracia e as dificuldades de locomoção dificultam essas pessoas a procurarem um curso profissionalizante para ter uma melhor oportunidade de se candidatar a uma vaga de emprego, ficando assim reféns da situação em suas próprias casas.

3.2 Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989

A Lei nº 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) e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Cumpre salientar alguns aspectos da referida lei, como se vê nos artigos e parágrafos seguintes:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Com os mesmos preceitos da Constituição Federal de 1988, a lei retro referida definiu a aplicação das normas, considerando os valores básicos que os deficientes têm que ser tratados em todas as áreas e questões da vida e da sociedade em vista da dignidade humana. Com a criação de ações governamentais tem o objetivo de diminuir o preconceito e dar oportunidade para que elas possam viver da mesma forma que toda população, com um emprego remunerado, com acesso à educação, de se locomover com facilidade.

3.3 Art. 93 da Lei nº 8.213/1991

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas foi criada para estabelecer os direitos sobre os planos de benefícios da previdência social e de outras ações. Esta lei é a mais importante sobre esse tema da evolução dos direitos porque foi a partir dela que as empresas começaram a contratar pessoas com deficiência para trabalharem em suas organizações.

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 deficiências habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados2%;

II - de 201 a 5003%;

III - de 501 a 1.0004%;

IV - de 1.001 em diante5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Caso não tivesse essa lei provavelmente até hoje as empresas não contratariam esses perfis profissionais principalmente por causa do preconceito. De acordo com os dados do IBGE (2010) existem atualmente no Brasil mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência e a maioria delas não circula nas ruas, nem frequentam escolas ou trabalham numa instituição. A dificuldade já começa nas possibilidades de se transportar essas pessoas para irem até esses locais. As famílias priorizam levá-los somente nas clínicas de reabilitação.

Para mudar essa realidade, as empresas devem se adequar à deficiência dessas pessoas, criar vagas adequadas aos tipos de deficiência específicas para que na hora de se candidatar à vaga e serem aprovadas para assumir o cargo elas não tenham dificuldade de se adaptar à função exigida.

3.4 Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000

Como anunciado acima, a Lei da acessibilidade (10.098 de 19 de dezembro de 2000) foi regulamentada para regularizar as adaptações que os locais e ambientes tem que ser modificados para que as pessoas que tenham mobilidade reduzida temporária ou não possam circular normalmente por esses lugares. Para a total inclusão social dos deficientes

é necessário que as empresas projetem ambientes adequados para atender cada necessidade especial que eles apresentarem.

Além dessa adequação no ambiente, as empresas devem instruir seus funcionários, principalmente aqueles que terão uma convivência diária, para saber como lidar, com a melhor maneira de ser tratado e de como podem ajudá-lo a desenvolver bem a função. Criar informativos e manual do colaborador de uma forma que eles possam entender, banheiros adaptáveis, elevadores, bebedouros para cadeirantes, mesa e cadeira com regulagem de altura e apoio para os pés, bem como um funcionário que fale em linguagens de sinais. Fora da empresa, todo ambiente externo também tem que ser adequado com piso tátil nas calçadas e guias rebaixadas, rampas com corrimão.

Já no imobiliário urbano, a prefeitura deve fiscalizar e implantar a acessibilidade nos ambientes públicos. Os ônibus devem ter assento reservado e elevadores nas portas. Estacionamentos com vagas reservadas, nos *shoppings*, no centro, em frentes a lanchonetes, e modificações nos edifícios públicos e privados. Os semáforos, os terminais de ônibus e de telecomunicações “orelhões” igualmente devem ser adaptados, inclusive com instruções em braile. Apesar dessas normas todas a grande maioria dos ambientes continua sem adaptações, visando a plena acessibilidade.

É uma realidade que tem que ser mudada. Essa exigência acaba criando preconceitos, as pessoas se sentem humilhadas, é um respeito que deve ser implantado na humanização da sociedade. Nesse sentido é preciso que as pessoas se coloquem no lugar daquelas que possuem deficiência. O princípio da igualdade e o direito de ir e vir, acaba sendo violado quando essa legislação não é cumprida.

É constrangedor para a moral de um deficiente, a necessidade de sempre depender de algo ou da ajuda de alguém para se locomover sem dificuldade nos ambientes. E é essa situação que essa Lei tenta reverter.

3.6 Convenção 159 OIT

Na década de 1990 a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) discutiu e oficializou os direitos trabalhistas dos deficientes em âmbito internacional, para dar oportunidade de emprego em vários países. Todo Estado que adotar suas medidas tem que garantir a acessibilidade, a integração e reintegração dessas pessoas sem discriminação, respeitando as suas diferenças sem distinção, utilizando assim o princípio da igualdade.

Foi essa Convenção que iniciou uma orientação de dever às organizações públicas e privadas a contratar pessoas com deficiência por consequência das guerras. O Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 a normatizou no Brasil. A parceria tem o comprometimento de criar cursos de formação, campanhas de orientação, oportunidade de colocação das vagas respeitando as necessidades de cada pessoa com deficiência nas áreas urbanas e rurais.

No dia 1º de junho de 1983 aconteceu em Genebra a 69ª Conferência, durante esse dia a OIT regularizou a Recomendação nº 168 que trata da reabilitação profissional e retorno ao emprego para pessoas com deficiência. No dia 13 de dezembro de 2006, na Assembleia das Nações Unidas (ONU) foi aprovada a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, foi o primeiro documento sobre os direitos humanos do século XXI e oitavo da ONU. É um importante documento que formaliza os direitos humanos desse grupo de pessoas que de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) são mais de 650 milhões de pessoas deficientes no mundo. A Recomendação nº 168 explicita em seu Inciso V, questões fundamentais sobre o trabalho que envolve o deficiente físico, nos seguintes termos:

V - Formação do Pessoal

22. Além dos consultores e especialistas capacitados profissionalmente em matéria de readaptação, todas as demais pessoas que se ocupam da reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência e do desenvolvimento de oportunidades de emprego deveriam receber formação ou orientação em matéria de reabilitação profissional.

23. As pessoas dedicadas à orientação profissional, à formação profissional e à colocação de trabalhadores em geral deveriam ter um conhecimento suficiente da deficiência e de seus efeitos limitativos, assim como um conhecimento dos serviços auxiliares disponíveis para facilitar a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida social e econômica ativa. Deveriam proporcionar-se oportunidades às referidas pessoas para que atualizem seus conhecimentos e ampliem sua experiência na matéria.

24. A formação, as qualificações e a remuneração do pessoal dedicado à reabilitação e formação profissionais de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser comparáveis às do pessoal de formação profissional em geral que assume encargos e responsabilidades similares; as oportunidades de carreira deveriam ser comparáveis para ambos os grupos de especialistas, assim como conviria estimular a circulação de pessoal entre os serviços de formação profissional geral e os serviços de reabilitação profissional.

25. O pessoal de reabilitação profissional, das oficinas protegidas e o das oficinas de produção deveriam receber, se conveniente, como parte de sua formação geral, formação em gerência de oficinas e técnicas de produção e comercialização.

26. À medida que não resulte possível dispor de suficiente pessoal plenamente formado, deveriam adotar-se medidas para contratar e formar pessoal auxiliar de reabilitação profissional. Não deveria recorrer-se a tal pessoal auxiliar como meio

permanente de substituir pessoal com boa formação. Sempre que for possível, deveriam adotar-se disposições para prosseguir a formação do pessoal auxiliar, com o fim de integrá-lo ao pessoal plenamente formado.

27. Sempre que houver a possibilidade, deveria fomentar-se a criação de centros regionais e sub-regionais para a formação de pessoal de reabilitação profissional.

28. O pessoal de orientação e formação profissionais, colocação e assistência no emprego de pessoas portadoras de deficiência deveria ter uma formação e experiência adequadas para apreciar os problemas e as dificuldades de motivação que possam experimentar os portadores de deficiência e, dentro de sua competência, ocupar-se das necessidades derivadas dos mesmos.

29. Sempre que possível, deveriam adotar-se medidas para estimular às pessoas portadoras de deficiência a receber uma formação profissional com o pessoal de reabilitação e promover seu acesso ao emprego no campo da readaptação.

30. Deveria consultar-se às pessoas portadoras de deficiência e a suas organizações na elaboração, execução e avaliação dos programas de formação para o pessoal de reabilitação profissional.

As opções de inclusão dessas pessoas na sociedade devem ser por meio de uma oportunidade de emprego de maneira digna e integral. Em relação a essa política internacional de direitos pretende-se atender não somente a obrigatoriedade de cotas, mas também parceria entre o governo e as empresas para conceder cursos profissionalizantes e incentivos fiscais.

3.7 Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015

A Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 é o Estatuto da Pessoa com Deficiência, nela são apresentadas as normas e procedimentos para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e serve para garantir os direitos e a liberdade dessas pessoas em várias questões da vida humana, como acesso a educação, saúde e trabalho. Também cita as consequências que deverão ser tomadas caso uma dessas exigências fossem descumpridas para acabar com a discriminação.

O governo federal sancionou a Lei em julho de 2015 e passou a valer a partir do dia 02 de janeiro de 2016. O principal feito dela é na efetiva inclusão da pessoa com deficiência nas escolas e universidades particulares sem a necessidade de cobrança extra por conta das adaptações do local e da contratação de profissionais especializados para melhor atendê-los. E o não impedimento das escolas públicas de não aceitar a matrícula por causa da deficiência intelectual do aluno.

Dentre todos os artigos, os artigos 34º, 35º, 36º, 37º, 38º estabelecem as regras da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A presidência da República vetou a parte sobre a quantidade de pessoas com deficiência que deveriam ser contratadas de acordo com

a quantidade de funcionários. Como já visto na Lei de Cotas, as empresas com mais 100 funcionários devem contratar um deficiente, nesta Lei havia um trecho no artigo 93º em que relatava a possibilidade de até aquelas organizações com menos de 100 empregados a contratarem deficientes.

Art. 93. (VETADO):

i - (vetado); ii - (vetado); iii - (vetado); iv - (vetado); v - (vetado).

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 4º (VETADO). (NR).

A novidade é sobre a arrecadação do FGTS, as pessoas com deficiência podem sacar esse dinheiro para poder investir em órtese e prótese para ajudar na sua acessibilidade. E, a alteração de condutores habilitados para trabalhar em táxis, antes a reserva era de 2% passando agora a ser de 10%. E, até estabelecimentos pequenos tem que ter no mínimo uma vaga reservada para o estacionamento para pessoas com deficiência com seus carros adaptados cadastrados na AGETRAN.

4. EFICÁCIA

4.1 Ação do Ministério do Trabalho e Emprego

Os auditores fiscais do trabalho são responsáveis para fiscalizar as empresas e verificar se as normas da Lei de Cotas estão sendo cumpridas. Caso não estejam, a empresa é multada e conseqüentemente será encaminhado um relatório ao Ministério Público do Trabalho para que eles possam agir de acordo com a Lei (Art. 10, § 5º, c/c Art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

A multa está citada no Art. 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 e de acordo com a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 ela é calculada da seguinte forma:

I – para empresas com 100 a 200 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 20%.

II – para empresas com 201 a 500 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 20% a 30%.

III – para empresas com 501 a 1.000 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 30% a 40%;

IV – para empresas com mais de 1.000 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 40% a 50%;

Os valores são reajustados anualmente de acordo com a mesma portaria que atualiza os valores da previdência social. Em janeiro de 2015 a multa pelo descumprimento da Lei de Cotas variava de R\$ 1.925,81 à R\$ 192. 578,66. Determinada pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 09/01/2015.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) juntamente com os servidores das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, do Sistema Nacional do Emprego (Sine) e de órgãos governamentais parceiros se reuniram para organizar o “Dia D”, que é um dia específico do ano em que acontece uma feira de oportunidades, quando empresas podem recrutar pessoas com deficiência para preencher suas vagas para PCD disponíveis.

No ano de 2015 em sua segunda edição, evento ocorreu no dia 25 de setembro. Esse evento aconteceu no Brasil todo, e eles pretendem que seja uma prática regular no calendário anual. Para que as empresas interessadas participem elas são informadas com antecedência por um agente fiscal do trabalho. É uma iniciativa que faz parte da Agenda do Trabalho Decente e do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limites, que tem o objetivo de desenvolver a inclusão e igualdade criando ações de qualificação e conscientização das organizações para a colocação dessas pessoas.

Para Fernanda di Cavalcanti (auditora fiscal do trabalho): “O Dia D é importante porque oferece uma oportunidade especial para a intermediação da mão de obra, chama a atenção da imprensa e da sociedade civil e permite ampliar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

No ano de 2014 o evento aconteceu em 30 de maio e 1.052 trabalhadores conseguiram se recolocar no mercado de trabalho. O estado do Mato Grosso do Sul foi um dos que mais

abriram oportunidade com 321 vagas preenchidas. O evento teve início nos estados do Mato Grosso em 2012, e Bahia em 2013 e a idéia se expandiu para o restante dos estados nos anos posteriores.

Além do MTE e da Casa Civil, o Sine e Secretarias de Trabalho, os Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, do Turismo, das Cidades, da Educação e da Previdência, além do Instituto Nacional do Seguro Social e da Secretaria de Direitos Humanos sempre estiveram envolvidos no evento.

4.2 Vantagens e Benefícios da contratação

O principal objetivo da contratação de pessoas com deficiência é a inclusão social. Uma oportunidade igualitária sem distinção de classe social. A empresa tem que mostrar uma certa preocupação adequando o ambiente de acordo com as necessidades daquele colaborador. E mostrar também para os outros colaboradores que se socializar com essas pessoas é uma ótima oportunidade de conviver com as diferenças.

A admissão dessas pessoas nas organizações traz oportunidade delas procurarem se profissionalizar. Elas percebem a necessidade de melhorar e com a remuneração se a empresa não oferece esse benefício elas podem pagar um curso ou até faculdade e participar de oficinas e palestras oferecidas dentro da empresa.

A população que não investe no conhecimento não tem facilidade de conseguir emprego, o mesmo acontece com essas pessoas. A má qualidade do transporte do público e a dependência de familiares, dificulta a possibilidade deles a se qualificar profissionalmente, os cursos a distância ajudam bastante a resolver essa questão.

O Procurador Ricardo Tadeu disse em uma palestra que deu em Washington (EUA): “A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão de mudança de paradigma cultural e social e as cotas são medidas desencadeadoras das discussões sociais.” O evento ocorreu nos dias 29/11 a 02/12/2014 e foi organizado pelo Banco Mundial e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São inúmeros os benefícios, a empresa que valoriza esse profissional dá uma chance delas mostrarem sua capacidade laboral, mudar a visão das pessoas ao seu redor, contribui para sua realização pessoal, aumentar o nível do seu autoestima, e ajuda a superar suas limitações. Elas podem demonstrar comprometimento, responsabilidade, não significa que

por tem uma saúde aparentemente frágil que elas vão se ausentar com mais frequência do trabalho do que os demais funcionários.

O INSS não aposenta mais com a mesma facilidade que havia 15 anos atrás, porque antes não havia essa obrigatoriedade da reserva de vagas. Hoje se ele for na Previdência Social ele será avaliado como todas as pessoas que tentam a aposentadoria e se o médico não aceitar ele terá que arrumar um novo emprego ou retornar ao trabalho.

4.3 Preconceito na contratação

O Art. 7º, § 31º da CF/1988 normatiza:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Os modos de contratação, testes de avaliação e questionários para o recrutamento e seleção tem que ser igual para todos os candidatos com ou sem deficiência. Porém adaptado para que ele possa realizar seus testes de acordo com suas necessidades especiais (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho). Em relação ao salário de uma pessoa com deficiência o Art. 461 da CLT regulamenta:

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.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antingüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 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.

O local de trabalho é uma preocupação importante, pois há mudanças que terão que ser realizadas no ambiente daquele colaborador para que ele possa executar bem a sua função, eliminando qualquer risco de doenças ocupacionais. Quando surge uma vaga ela tem que ser compatível com a deficiência daquela pessoa, a Lei da Acessibilidade pode servir de orientação para regularizar essa situação. E o ambiente não pode ser isolado pois o

objetivo da contratação é a integração social então tem que ser num espaço que ele possa interagir com outros colaboradores (Art. 2º da Recomendação da OIT).

O responsável pelo recrutamento e seleção juntamente com o gestor da área que surgir a vaga que possa ser preenchida por uma pessoa com deficiência tem que trabalhar a humanização dos colaboradores que vão conviver diariamente com ele. Pois mesmo que a vaga seja boa para essa pessoa, vai existir situações em que ele vai precisar de ajuda.

Podem ser verificadas no Art. 2º, p. único, III, “b”, da Lei nº 7.853/1989 e no Art. 35, § 2º, do Decreto 3.298/99, *in verbis*, as formas de jornada de Trabalho.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

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: [...]

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; (...)

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 contratação de pessoa com deficiência pode ser feita para trabalhar em horário integral como todos os colaboradores, em casos especiais a empresa pode liberar o funcionário para trabalhar em horário flexível com redução da carga para até 25 horas semanais.

Caso o funcionário faça tratamento terapêutico ou algum tratamento médico regular ele pode negociar com o departamento pessoal e seu gestor um horário diferenciado para fazer uma compensação de ausência referente aquelas horas da semana que ele frequenta a clínica de reabilitação. Como todo colaborador ele deve trazer o atestado médico informando a solicitação sem desconto no salário.

As férias são por período integral como todos os outros empregados. Tendo um mês de afastamento com remuneração acrescida de 1/3. Se ele for contratado para trabalhar por

um período de tempo inferior a 44 horas semanais ele tem direito a receber salário proporcional de acordo com o número de horas trabalhadas.

Os Art. 189 e 193 da CLT informa que não há impedimento de contratação de pessoas com deficiência em locais com atividade insalubridade ou perigosas, desde que não agrave suas limitações físicas pode trabalhar normalmente.

Empresas rurais e aquelas que contratam somente por um período do tempo como as fabricas de chocolate seguem as mesmas regras da Lei de Cotas sem exceção.

4.4 Satisfação do empregado em relação a reserva de vagas pelo empregador

A reserva de vagas é insatisfatória. A deputada Mara Gabrielli (PSDB-SP) foi a relatora do projeto de lei que incluía no Estatuto da Pessoa com Deficiência uma alteração do Art. 93 da Lei de Cotas para que a contratação fosse obrigatória para até aquelas empresas que tem menos de 100 funcionários, como a então presidente Dilma Rousseff vetou a deputada achou “uma perda irreparável.

Existem muitos lugares que poderiam dar oportunidade de emprego a essas pessoas, mas por conta desse Art. 93 as empresas não se sentem obrigadas. Existe a dificuldade da empresa encontrar pessoas com deficiência qualificadas e com interesse da vaga reservada. A maioria presta concurso porque além da concorrência ser menor sendo aprovado ele vai ter plano de saúde, estabilidade, e melhores salários.

Nas empresas privadas, os baixos salários incompatíveis com a função, sem benefícios como por exemplo plano de saúde, bolsa de estudo, escala de trabalho para trabalhar até no sábado, desinteressa o candidato a assumir a vaga disponível.

A reserva de vaga garante uma certa segurança para esse contratado, mas não estabilidade. Caso ele queira sair ele pode rescindir o contrato por prazo indeterminado a qualquer momento. Se ele fizer um bom trabalho, mostrar interesse, comprometimento e responsabilidade dificilmente a empresa irá demiti-lo. Porém se a organização tiver interesse, eles somente poderão fazê-lo após contratar outra pessoa da cota se não tiver contratados número suficiente exigido na norma.

O funcionário que sofre acidente fora ou dentro do trabalho e fica incapacitado ou com sequelas, poderá retornar dentro da vaga reservada à pessoas com deficiência. Todavia a empresa tem que pensar numa maneira de recebê-lo se ele não puder voltar à área onde ele trabalhava. A Gestão com Pessoas irá ter que escolher outra área e um setor

compatível com a necessidade dele que não o faça se sentir incapacitado deixando-o desmotivado.

CONCLUSÃO

Podemos observar durante o início desse trabalho as Leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência na vida social e de emprego. Nos anos 2000 para os dias atuais a interação dessas pessoas na sociedade está sendo evolutiva. Atualmente eles podem comprar carros com isenção de IPI, cursar uma faculdade nas universidades públicas e com bolsas nas universidades privadas dentro das vagas que são reservadas. Frequentar bares, restaurantes, cinemas, *shopping*, museus com toda a adaptação disponível para que elas possam se locomover com facilidade.

A intenção da criação dessas Leis e até de outras que não foram citadas nesse artigo é impedir a discriminação das pessoas com deficiência e acabar com o preconceito pois é essa visão que a sociedade tem: a de que as pessoas com deficiências são incapazes de viver como todas as pessoas ditas normais, de morar sozinhas, de viajar, praticar esportes radicais, e etc.

Por fim é necessário que se desenvolva a compaixão da humanidade. As pessoas precisam respeitar as Leis, cumprir o que as normas pedem. Quanto mais houver convivência com as pessoas com deficiência, mais elas aprenderão a respeitá-las, não praticando atos imorais como estacionar em vagas reservadas, sentar em assento reservado em transporte coletivo, tomar o lugar daquela pessoa em caixa de banco, e assim por diante.

REFERÊNCIAS

APOSENTADORIA de pessoas com deficiência. Cantinho dos Cadeirantes. 09 de dezembro 2014. Disponível em: <<http://cantinhodoscadeirantes.blogspot.com.br>> Acesso em: 09 de dez. 2021

A INCLUSÃO da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. Deficiente Online. 8 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/acessibilidade-para-deficientes-adaptacoes-e-normas__1.html> Acesso em: 8 de fev. 2022

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988

BRASIL. Lei nº 10.098/2000

BRASIL. Lei nº 7.853/1989

BRASIL. Lei nº 13.146/2015

BRASIL. Lei nº 8213/1991

CARTILHA_TRABALHO . A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, 2007. 2.ed. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf> Acesso em: 07 de fev. 2022

CONVENÇÃO internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência. 30 de março de 2007. Disponível em: <<http://www.governoeletronico.gov.br/biblioteca/arquivos/a-convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-comentada>> Acesso em: 10 de fev. 2022

COSTA, Fernanda Pereira. A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, agosto 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-103/a-insercao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 02 de fev. 2022

ESTATUTO da pessoa com deficiência entra hoje com garantia de mais direitos Disponível em: <<https://br.noticias.yahoo.com/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-entra-hoje-com-122213589.html>> Acesso em: 04 de janeiro de 2021

EVOLUÇÃO cultural aumenta inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?lang=pt> Acesso em 10 fev. 2022

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?lang=pt> Acesso em 11 fev. 2022

INCLUSÃO da lei de cotas. MTE. 15 de dezembro de 2014. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp#> Acesso em: 11 de dezembro de 2021

LEIS e normas. Deficiente Online. 16 de novembro 2014. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/leis-e-normas-conheca-as-leis-normas-cotas-e-adaptacoes-para-o-deficiente__36.html> Acesso em: 10 fev. 2022

MTE promove inclusão de trabalhadores com deficiência. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/component/content/article?id=644>>. **Acesso em: 20 de novembro de 2015**

MULTA não cumprimento da Lei de Cotas para PCD em 2015. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/multa-nao-cumprimento-da-lei-de-cotas-para-pcd-em-2015_news_303.html> Acesso em: 11 de janeiro de 2016