

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE

LEDIANE NUNES GULARTE

**O ART. 93 DA LEI 8.213/91 E A PROBLEMATIZAÇÃO DA EMPREGABILIDADE
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE RIO GRANDE**

Rio Grande
2014

LEDIANE NUNES GULARTE

**O ART. 93 DA LEI 8.213/91 E A PROBLEMATIZAÇÃO DA EMPREGABILIDADE
DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE RIO GRANDE**

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito para a
obtenção do Diploma de Graduação de Bacharel em
Direito da Universidade Federal do Rio Grande.

Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula Costa

Rio Grande
2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela proteção e por permitir que eu pudesse alcançar meus sonhos. Agradeço a minha família, em especial a minha mãe, que sempre esteve ao meu lado me apoiando, e quero que ela saiba o quanto seu apoio foi imprescindível para que eu pudesse chegar até aqui. Agradeço às bolsistas, Janine e Suelen, que ao longo destes 6 anos, foram de grande ajuda para que eu pudesse concluir o curso de Direito, me auxiliando com digitalizações de materiais e demais tarefas que eu não conseguiria realizar sozinha.

Agradeço ao meu orientador Eder Dion, por todo o ensino na área do Direito do Trabalho, o que fez com que aumentasse ainda mais o meu interesse por este ramo do direito, além de todo o apoio e incentivo durante o período de produção do trabalho de conclusão do curso. Também agradeço aos demais professores da Graduação, que passaram seus ensinamentos e trocaram suas vivências, estendo também aos meus colegas da turma, os quais fizeram parte dessa trajetória.

Agradeço ainda a todas as pessoas que de alguma forma me apoiaram e colaboraram para que eu chegasse a esta etapa. Saibam que mesmo não tendo conseguido citá-los nominalmente, se eu estou aqui hoje, cada um de vocês foi essencial para esta conquista.

RESUMO

A proposta da presente pesquisa tem como objetivo principal uma análise a respeito do art. 93 da lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. O art. 93 da lei de cotas determina percentuais a serem preenchidos em empresas com mais de 100 empregados por pessoas com alguma deficiência, sejam estes deficientes habilitados ou beneficiários reabilitados, percentuais esses que irão aumentar de acordo com o número de trabalhadores presentes nos quadros de funcionários da empresa. A metodologia empregada para o desenvolvimento da presente pesquisa deu-se, primeiramente por uma análise teórica, a qual buscou demonstrar a indispensabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como do princípio da proteção, os quais juntamente com a lei de cotas tornam-se ferramentas fundamentadoras de grande utilidade no momento em que uma pessoa com deficiência procura uma chance de ingressar no mercado de trabalho. Na segunda fase, foi feita uma pesquisa prática por meio da aplicação de questionários com pessoas que apresentavam diferentes deficiências, a qual pretendeu demonstrar que além de uma lei que obrigue a contratação de trabalhadores deficientes, faz-se necessário um trabalho de conscientização junto aos empregadores, acerca da capacidade e das qualificações dos deficientes. Para isso, utilizou-se embasamento teórico juntamente com a aplicação de questionários, buscando fazer não somente uma divagação crítica acerca dos pontos negativos da lei de cotas, mas principalmente trazer sugestões, estas dadas pelos próprios entrevistados sobre como agir para que o processo de inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho se dê de maneira mais efetiva possível.

Palavras Chave: Pessoa com deficiência. Lei de cotas. Mercado de trabalho. Inclusão. Conscientização.

ABSTRACT

The purpose of this research aims an analysis about the art. 93 of Law 8213/91, known as quota law. The art. 93 of the quota law determine percentage to be filled in firms with more than 100 employees by people with some kind of disability, no matter whether they are enabled or disabled beneficiaries rehabilitated; these percentages will increase according to the number of workers present in the tables of company employees. The methodology for the development of this research took place, first by a theoretical analysis, which sought to demonstrate the indispensability of the principle of human dignity as well as the principle of protection, which together with the law of quotas became foundation tools to be very useful when a disabled person is looking for a chance to enter the labor market. In the second phase, there was a practical research through questionnaires with people who had different disabilities, which sought to demonstrate that in addition of a law requiring the hiring of disabled workers, it is necessary to work for the awareness of employers, about the capacity and skills of the disabled. For this, we used theoretical background with the application of questionnaires, seeking not only to make a critical digression about the negative aspects of the quota law, but mainly bring suggestions, those given by the subjects about how to act so that the process of inclusion of people with disabilities into the labor market takes place in a most effective way possible.

Key words: Person with disabilities. Quota law. Labor market. Inclusion. Awareness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. DIREITO HUMANO DO TRABALHO	10
1.1. SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO ATRAVÉS DOS SÉCULOS.....	10
1.2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PRINCÍPIO NORTEADOR DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
1.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO FERRAMENTA INDISPENSÁVEL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	17
2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO, LEGISLAÇÃO ATUAL	21
2.1. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	21
2.2. INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DO TRABALHO.....	23
2.2.1. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	25
2.3. LEGISLAÇÃO BASILAR DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	27
2.3.1. Análise do art. 93 da lei 8213/91	27
2.3.2. Penalização do descumprimento da lei de cotas, fundamento lei 7.583/89	30
2.3.3. Decreto 3298/99	31
3. ESTUDO DE CASO	33
3.1. BREVE INTRODUÇÃO.....	33
3.2. PANORAMA ATUAL PRESENTE NAS EMPRESAS.....	35
3.3. SITUAÇÃO ENFRENTADA PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS.....	40

CONCLUSÃO.....46

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....49

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa de conclusão de curso tem como foco a temática o art. 93 da lei 8.213/91 e a problemática da empregabilidade das pessoas com deficiência nas empresas da cidade de Rio Grande. A problematização da presente pesquisa centraliza-se no fato de que o art. 93 da lei 8.213/91 determina que empresas com mais de 100 empregados destinem um certo número de vagas para pessoas com deficiência, de acordo com o estipulado no art. 93 da citada lei.

O interesse em analisar esta temática voltada para as empresas de Rio Grande, deu-se devido ao fato de, por ser uma pessoa com deficiência visual, ter tido frequente contato com a situação da empregabilidade das pessoas com deficiência nesta cidade. Ainda, como é de conhecimento geral tem-se o crescimento industrial e econômico de Rio Grande, o que consequentemente deveria gerar diversas vagas de emprego para pessoas com deficiência em razão do surgimento e instalação de inúmeras empresas de grande porte.

Quanto ao objetivo da presente pesquisa, pretende-se demonstrar que embora a lei 8.213/91, mais especificamente no que expressa seu art. 93, o qual determina que empresas com mais de 100 empregados reservem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência, ainda existem inúmeros problemas, que tornam inviável o sucesso da lei de cotas e, por conseguinte, o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da proteção, tornar-se-ão ferramentas indispensáveis na busca de um cumprimento eficaz da lei de cotas, bem como na hora de obter-se condições de trabalho, que proporcionem ao trabalhador com deficiência condições efetivas para que esse possa realizar com êxito suas tarefas laborais e, assim tenha condições dignas para sustentar a si próprio bem como àqueles que venham dele a depender.

Entende-se que o mais eficaz não é a imposição legislativa, mas que se faça um trabalho de conscientização junto aos empregadores, no intuito de esclarecer a respeito das capacidades, habilidades e qualificações dos trabalhadores com deficiência. Para que assim estes passem a ser contratados em razão tão somente de sua qualificação para o cargo, sem levar-se em conta que este indivíduo é um deficiente, o qual muitas vezes é contratado para que a empresa não seja punida pelo descumprimento das cotas e sem que se precise lançar mão de uma ferramenta legal, que impõe a presença de pessoas com deficiência nas empresas.

Assim sendo, a pesquisa divide-se em três partes. Inicia-se com um breve relato a respeito do surgimento do trabalho e, por conseguinte do direito do trabalho, desde o mundo greco-romano, chegando ao Brasil. Apresenta os princípios que são indispensáveis na luta pela inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, passando pela análise da legislação específica voltada para inclusão do deficiente no mercado de trabalho e conclui-se com a análise de um questionário aplicado com entrevistados com deficiência que buscaram ou pretendem buscar uma oportunidade de trabalho na cidade de Rio Grande.

Primeiramente, por entender-se indispensável para fundamentar toda a pesquisa a seguir, fez-se um estudo a respeito do surgimento do trabalho, buscando conceituar este não apenas como a atividade desempenhada em troca de uma recompensa monetária, mas como qualquer esforço despendido para realização de uma tarefa de sobrevivência, por exemplo. Passando, a seguir, pelo surgimento do direito do trabalho ao longo da história, desde sua concepção no mundo greco-romano até chegar a seu surgimento no Brasil. Ainda no mesmo capítulo, buscou-se analisar o princípio da dignidade da pessoa humana, como um princípio fundamentador na busca da pessoa com deficiência por uma oportunidade de emprego e por consequência de uma vida com dignidade e do princípio da proteção e como este pode ser útil quando a pessoa com deficiência precisar garantir direitos que lhe sejam necessários para um bom desempenho laboral, como adaptações no ambiente de trabalho.

No segundo capítulo, procurou-se, primeiramente, definir a conceituação de pessoa com deficiência, bem como demonstrar quais são as deficiências elencadas na legislação existente, discutiu-se a recente polêmica a respeito do termo portador de deficiência. A seguir fez-se um relato a respeito das pessoas com deficiência e a situação de sua inclusão no mercado de trabalho atualmente, demonstrando alguns avanços e pontos que precisam ser melhorados, no que diz respeito ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Para concluir este capítulo, analisou-se algumas legislações que tem como conteúdo temáticas ligadas às pessoas com deficiência. Começou-se falando a respeito da lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, a qual fundamenta todo o presente trabalho. A seguir, trabalhou-se a lei 7.583/89, como ferramenta que possibilita a penalização daqueles indivíduos que venham impedir o acesso ao mercado de trabalho por alguém em razão de sua deficiência. Por último, ainda no mesmo capítulo trabalhou-se o decreto 3298/99, que regulamenta a lei 7.853/89, institui a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção.

No último capítulo, buscou-se fazer uma pesquisa prática, mediante a aplicação de um questionário com entrevistados, os quais têm diferentes deficiências e por isso diferentes graus de dificuldade na hora de buscar uma oportunidade de emprego como pessoa com deficiência.

Para isso, desenvolveram-se questões com as quais fosse possível analisar de forma prática a situação vivenciada pelos trabalhadores deficientes ao enfrentar a busca por uma vaga de trabalho e, para que se pudesse demonstrar as dificuldades encontradas tanto no que tange a postura dos empregadores, bem como aos problemas ocasionados pelo despreparo dos próprios trabalhadores com deficiência.

Assim, a pesquisa busca demonstrar que somente a imposição de uma lei que obrigue os empregadores a reservar uma cota de vagas em suas empresas para a inserção de pessoas com deficiência no mercado não basta. No máximo, isso irá gerar dificuldades para estes trabalhadores que, muitas vezes, não contarão com a cooperação dos empregadores para lhes proporcionar condições adequadas de trabalho, o que por sua vez fará com que os trabalhadores com deficiência não tenham a chance de desempenhar com efetividade suas atividades e assim não possam demonstrar todo seu potencial como trabalhador. Apenas um forte trabalho de conscientização juntamente aos empregadores, enfatizando e demonstrando a qualificação e o potencial das pessoas com deficiência, bem como se conseguindo provar a esses empregadores que os trabalhadores com deficiência têm o mesmo valor que os trabalhadores sem deficiência, poderá mudar a situação atual e fará com que a participação de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho torne-se algo corriqueiro.

1. DIREITO HUMANO DO TRABALHO

1.1 SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO ATRAVÉS DOS SÉCULOS.

É fato incontestável que desde a origem da vida humana, de alguma forma, o trabalho esteve presente. Mesmo que o trabalho em troca de recompensas fosse adotado mais tarde, pela necessidade de lutar pela sobrevivência, enfrentar as baixas temperaturas, construindo abrigos e estocando alimentos para isso, o homem trabalhava. Trabalho não é tão somente o despendimento de força física em troca de uma compensação ao final deste. Segundo as palavras de Carmo (1992, p. 06). “Emprega-se o termo trabalho para designar, por exemplo, a atividade das plantas, das abelhas, das máquinas, dos atletas, do pintor, do aluno, da bailarina, do religioso, do filósofo etc., como se tudo na vida se resumisse a trabalho.”

No mundo greco-romano, o trabalho era considerado como uma "coisa", tinha sentido material, o que por sua vez possibilitou o surgimento da escravidão na Antiguidade Clássica. Era considerado escravo todo aquele que por algum fato ou acontecimento como: ser filho de escrava, o não pagamento de tributos, ser prisioneiro de guerra, ou ser desertor do exército, entre outros, era rebaixado à condição de escravo, perdendo assim o direito à posse de sua vontade e de si mesmo. A esses indivíduos eram destinados os trabalhos físicos, ou seja, aqueles que necessitavam o despendimento de força bruta. Enquanto isso, os homens das classes mais elevadas podiam dedicar-se a contemplação e ao pensamento, isto é, trabalho intelectual, trabalho este para o qual aqueles tratados como escravos eram considerados incapazes (BARROS, 2011).

A autora explica ainda que: o mundo grego apresenta duas teorias antagônicas sobre o trabalho: uma o considera vil, opressor da inteligência humana, e a outra o exalta como essência do homem. Na realidade, essas teorias resultam de duas concepções de vida, com origens diferentes. Os pensadores que enaltecem o trabalho são de origem humilde, participam da religião dos mistérios, das classes deserdadas, e os que o consideram vil pertencem às classes mais favorecidas. (BARROS, 2011, p. 44).

Na Grécia, a escravidão assumiu características peculiares, não houve tanta violência como observada no período da escravidão no Brasil, por exemplo, em que os indivíduos trazidos e forçados a trabalharem como escravos, resistiam a condição que lhes era imposta, praticando assim tentativas de fuga e outras formas de resistência, obrigando assim os senhores ao emprego

de violência como forma de contenção dessas revoltas. Segundo Barros (2011, p. 44) "A escravidão explica-se pelas particulares condições econômicas da época e pela falta de um conceito autêntico de liberdade." Os indivíduos que eram rebaixados à condição de escravos, aceitavam com certa passividade essa condição, uma vez que não atribuíam a sua liberdade, o mesmo valor que damos na atualidade. Também se pode justificar a atitude compassiva dos escravos no mundo Greco-romano devido às condições de vida que lhes eram dadas, pois esses indivíduos, mesmo sendo escravos, não eram tratados com tanta agressividade. Muito diferente do que ocorria no Brasil, eles recebiam um lugar para morar, alimentos e em alguns casos podiam ter algumas posses, o que para muitos desses indivíduos, sendo livres, não poderiam vir a obter essas condições de forma alguma.

A seguir, na Idade Média, com a visão cristã o trabalho passa a ter uma concepção diferenciada. O trabalho é visto como uma forma de evolução do homem, como um meio de dignidade. Embora este seja duro e implique em sofrimento, traz realização a quem o pratica bem como é ainda uma forma, de acordo com a concepção cristã, de o indivíduo participar na obra do senhor Xavier (2004). Segundo ao autor, mesmo com essa evolução, no que diz respeito ao trabalho "De qualquer modo, a valorização cristã do homem e do trabalho não tem efeitos práticos imediatos. Mantém-se ainda a escravatura, porventura mais humanizada e com menos significado econômico". (XAVIER, 2004, p.31).

Nesta época surgem os grandes latifúndios (feudos), nos quais, como no antigo mundo greco-romano, o valor dado aos indivíduos que trabalhavam, seja no âmbito social, político ou econômico, era ínfimo, mesmo em se tratando daqueles homens que trabalhavam de forma livre para os senhores feudais. Embora na Idade Média possa-se observar certa valorização do trabalho físico bem como daqueles que o praticam, este ainda é visto pelos componentes das classes mais elevadas com desprezo. Conforme ressalta Barros (2011) quando diz que "Pelo que se pode constatar, durante longos anos, e desde a sua origem etimológica, o trabalho encerra valores ora penosos, ora desprezíveis. Com o cristianismo, ele desfruta de um sentido mais digno", pode-se assim ter a real dimensão de como o trabalho era visto pelos mais abastados e aqueles que praticavam atividade tão essencial para o desenvolvimento da sociedade da época, eram tratados, e assim continuou sendo até bem mais tarde.

Somente com o surgimento do Renascimento o trabalho passou a ter o devido valor. Passou a ser visto como expressão de liberdade e de um agir racional do homem. Era meio de acesso a propriedade e a subsistência. O trabalho veio assim cumprir um importante papel de função social, uma vez que neste período, o trabalho passa a ser uma forma de medir o valor do caráter, bem como da personalidade dos indivíduos que o executam Barros (2011). Portanto,

no Renascimento, diferentemente de como ocorria na Antiguidade Greco Romana, o trabalho ganha status. Acima de tudo passa a desempenhar o papel de justificativa para o surgimento e direito a propriedade, uma vez que através desse o homem passa a ter direito apossuir terras bem como outras posses pessoais.

No Brasil, por sua vez, tem-se um histórico que advém desde os tempos do descobrimento, histórico este que deu ao povo brasileiro estigma de ser um povo não adepto ao trabalho. Nesse sentido, Carmo (1992, p. 07), diz que:

“No Brasil, fatos históricos dão mostras de como se difundiu o preconceito contra a imagem de um povo que não gostava de trabalhar, a começar pelos índios, vistos como preguiçosos e incapazes para o trabalho disciplinado. Com a necessidade de braços para a lavoura, apresentou-se a alternativa do trabalho escravo, já que o homem livre e pobre recusava deixar-se explorar, pois a abundância de terras e de recursos naturais permitia-lhe levar uma vida modesta, sem a necessidade de trabalhar para os senhores das fazendas de cana-de-açúcar e de café. Para os senhores fazendeiros, essa gente não passava de uma "corja de inúteis"; assim eles justificaram sua substituição pelos escravos e, mais tarde, pelos imigrantes.”.

Em face dessa concepção dos senhores de grandes fazendas em relação ao comportamento dos indivíduos do Brasil na época do descobrimento, de certa forma até hoje o povo brasileiro carrega, perante a visão das demais culturas, a fama de ser um povo preguiçoso, que não atribui ao trabalho o valor merecido. Ao contrário, é visto como um povo que prefere festas, praia, futebol e viver em férias. Por conseguinte, o direito do trabalho, ou seja, normas que tinham como intuito, de certa forma, assegurar dignidade aos trabalhadores, só foi surgir com a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial, que teve início no século XVIII na Inglaterra, caracterizou-se pelo surgimento de máquinas, como o tear, as quais vieram, em parte, substituir a mão-de-obra humana (força física). As máquinas surgidas no período da Revolução Industrial permitiram que a força bruta (homens trabalhadores), até então indispensável na produção das fábricas, pudesse a partir desse momento ser substituída pela força de mulheres e crianças, mais fracos fisicamente, porém mais facilmente manipulados, uma vez que aceitavam mais pacificamente as condições de trabalho que lhes eram impostas, como duras jornadas de trabalho, péssimas condições de higiene nos locais de trabalho e além disso, salários muito mais baixos do que aqueles pagos aos homens (BARROS, 2011).

O tratamento desumano e degradante dispensado aos trabalhadores das indústrias, em sua grande maioria mulheres e crianças, fez com que diversos grupos da sociedade "levantassem-se" contra o comportamento dos empresários, o que por sua vez forçou o Estado a abandonar sua postura imparcial e fez com que esse viesse a tomar atitudes, que pudessem

assegurar as condições mínimas de dignidade aos trabalhadores, surgindo assim o primeiro resqúcio do direito do trabalho Barros (2011, p. 53), diz que:

O cunho humanitário da intervenção estatal refletiu-se no aparecimento do Direito do Trabalho de praticamente todos os povos. E assim é que foram os aprendizes, os menores e os acidentados os que provocaram grande parte da legislação laboral, de caráter mais humanitário do que jurídico. As mulheres também se incluem entre os primeiros destinatários do Direito do Trabalho, considerando que, ao lado dos menores, eram a força de trabalho mais explorada no final do século XVIII, com jornadas extensas, precárias e degradantes condições de trabalho e baixos salários.

No Brasil, por sua vez, o marco que deu origem ao direito do trabalho, foi a criação do ministério do trabalho em 1930. Entretanto, desde o período da colonização por Portugal, pode-se encontrar referência a diversos tratados, firmados entre os indivíduos que habitavam o Brasil na época, tratados esses, que tinham como intuito, regular as relações entre esses indivíduos.

Em 1943, tem-se a consolidação das leis do trabalho (CLT), com certeza, o documento mais importante para o direito do trabalho até hoje no país. Há um debate doutrinário que discute se a origem dessas legislações deu-se por vontade do Estado unicamente, ou por pressão das classes operárias, o fato é que elas existem e vieram para oferecer condições de dignidade humana aos trabalhadores que sem essas, eram explorados. (BARROS, 2011).

1.2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PRINCÍPIO NORTEADOR DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 traz em seu primeiro artigo os direitos fundamentais inerentes aos indivíduos, os quais serão a base fundamental de todos os demais direitos e deveres expressos nesta constituição. Dentre esses princípios basilares, está o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é encontrado na Constituição Federal, art. 1, inc. II.

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

III - a dignidade da pessoa humana;

Além disso, tem-se no art. 1, inc. IV da constituição federal, a valorização do trabalho humano como direito fundamental, quando expressado: citação direta.

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

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Assim sendo, encontra-se uma relação direta entre o princípio da dignidade da pessoa humana e as relações de trabalho, uma vez que a dignidade da pessoa humana é princípio

indispensável, não só nas relações trabalhistas, mas em todas as relações humanas em que haja interação civilizada entre os indivíduos, além de ser pilar fundamental no Estado democrático de direito.

A dignidade da pessoa humana é o principal princípio do rol dos direitos fundamentais taxados na Constituição Federal, sendo que os demais princípios devem ter sempre como base para seu desenvolvimento a dignidade da pessoa humana. Este princípio é valor inerente a todo ser humano independente de raça, sexo, classe social ou qualquer outra forma de distinção. Ao nascer todo indivíduo já carrega consigo o direito a dignidade e será portador desse direito ao longo de toda sua vida.

Na concepção de LUNA (2009):

Como pessoa humana, tem-se a criatura, o homem ou mulher, enfim, o ser humano, e como tal, em seu caráter de ser espiritual como valor em si mesmo, segundo o valor dado aos homens, pelo cristianismo, que os igualou, e, assim, reservando-lhe a dignidade de tratamento e consideração, tão só por essa característica.

E segue ainda a autora:

Como princípio fundamental que é, há que se espalhar em todos os direitos do homem e do cidadão, estabelecidos como direitos e garantias fundamentais - e direitos e deveres individuais e coletivos - art. 5º e incisos. Como tal deve permear e assegurar os direitos estabelecidos no texto magno, devendo assegurar esses direitos, tais como: vida, saúde, integridade física, honra, liberdade física e psicológica, nome, imagem, intimidade, propriedade, e a razoável duração do processo e meios garantidores da celeridade processual, etc...

Portanto, é praticamente impossível construir um conceito de dignidade da pessoa humana fechado e finito, uma vez que o citado princípio, para que possa alcançar sua plena eficácia e abranger todas as dimensões a que se destina na vida dos indivíduos, precisa ser mutável, faz-se necessário que o princípio da dignidade da pessoa humana acompanhe o desenvolvimento do ser humano, suas mudanças de comportamento perante a sociedade, maneira de pensar, bem como suas concepções. Para que o princípio da dignidade da pessoa humana cumpra seu real papel como princípio fundamental principal da Constituição Federal de 1988, é imprescindível que este acompanhe a evolução da sociedade em que é aplicado, adequando-se as tendências atuais da humanidade, por isso nunca terá um significado definido, estará sempre se modificando de acordo com as mudanças do ser humano, como indivíduo pensante que este é. Neste âmbito, Sarlet (2007, P. 62), ao conceituar a dignidade da pessoa humana:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e

deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nesse diapasão, fica evidenciada a ligação, tanto em aspectos intrínsecos como extrínsecos do princípio da dignidade da pessoa humana às relações de trabalho. Porém, é preciso esclarecer que ao se falar da conexão direta entre a dignidade da pessoa humana e as relações de trabalho, tem-se que pensar em um trabalho digno. Pois se pensarmos apenas em relação de trabalho, em um sentido amplo, deve-se ter em mente, que neste conceito estarão incluídas toda e qualquer forma de trabalho, até mesmo o trabalho escravo, o qual, devido as condições degradantes a que os indivíduos são submetidos nesta modalidade repudiosa de trabalho, não pode-se falar, de forma alguma, tratar-se de trabalho digno e portanto fato é que no trabalho escravo não está presente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, mesmo sendo fato que quando tratamos do trabalho escravo, por exemplo, embora seja constatado que o princípio da dignidade da pessoa humana não está presente nesta situação, que causa humilhação e degrada o indivíduo, por outro lado, o citado princípio da dignidade da pessoa humana torna-se uma ferramenta imprescindível na luta ao combate a essas formas de exploração do ser humano e, serve como base para que se possa oferecer condições dignas aos indivíduos que passaram por essas situações, dando respaldo para que aqueles que até então viviam em condições sub-humanas, sejam resgatados e a partir deste momento possam ter um trabalho digno, com o qual possam sustentar suas famílias e viver com dignidade. Segundo Miraglia (2010)

O trabalho digno é aquele desempenhado com respeito aos princípios constitucionais do trabalho - em especial, à dignidade da pessoa humana e à igualdade -, bem como ao direito à liberdade, e desde que garantidas as condições mínimas (trabalhistas - individuais e coletivas - e previdenciárias) necessárias para uma vivência, e não mera sobrevivência, digna do homem-trabalhador e de sua família.

Assim sendo, pode-se depreender que trabalho digno é aquele em que os direitos do trabalhador são plenamente respeitados, ou seja, o trabalhador é tratado como um ser individual por si mesmo e não apenas como um meio para que o empregador possa alcançar seus objetivos particulares. Na concepção de trabalho digno o indivíduo irá, entre outros benefícios, receber uma remuneração adequada e correspondente ao trabalho desenvolvido, com a qual possa sustentar sua família e a si mesmo, com dignidade, terá liberdade, no sentido que de acordo com sua vontade poderá romper o contrato de trabalho quando assim desejar, lhe serão asseguradas condições adequadas de saúde tanto durante seu horário de trabalho como em sua

vida diária, na forma de planos de saúde para o trabalhador e seus familiares. Além disso, devem ser oferecidas ao trabalhador todas as medidas de segurança para que este possa praticar suas atividades laborais sem que corra riscos.

Por fim, para que o trabalho seja considerado digno faz-se necessário que todos os trabalhadores sejam tratados com igualdade, sem distinção de sexo, raça ou qualquer outra característica que possa acarretar em diferenciações no que diz respeito às condições de trabalho ou aos benefícios decorrentes deste. É fato que para que um modelo de trabalho digno seja alcançado, é imprescindível que a luta para alcançar essas condições dignas ao trabalhador, seja respaldada pelos princípios fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, sendo levado em conta, principalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana, pois é esse o princípio que será fundamental para que o trabalhador possa exigir que seus direitos sejam respeitados e que lhe sejam oferecidas condições adequadas e dignas de trabalho.

Nesse sentido, Santos (2009), reforça a imprescindibilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, na busca pela afirmação do trabalho digno ao dizer:

O meio ambiente no qual se presta o trabalho também é um direito fundamental, como já explicado, e ao empregador cabe acatá-lo. Todavia qualquer mudança a ser realizada faz-se necessário considerar os parâmetros estabelecidos pela segurança, saúde e higiene, visto que o trabalho digno é aquele realizado em condições dignas.

Sobre isso, relata-se que o direito à saúde abrange a proteção à integridade física, moral e psíquica do empregado, cabendo à empregadora proporcionar um local livre de riscos e agressões, ou seja, com qualidade, visando qualidade de vida para todos os envolvidos.

Após essa análise da importância do princípio da dignidade da pessoa humana como ferramenta indispensável nas relações de trabalho para que se possa alcançar condições ideais que proporcionem ao trabalhador o chamado trabalho digno, fica por conseguinte evidenciada ainda a importância do citado princípio, no que diz respeito às relações de trabalho onde estejam envolvidas pessoas com deficiência. O deficiente será hipossuficiente em uma relação trabalhista, muitos são os pontos negativos que cercam essa discussão.

Seja por desconhecimento ou por descrença, fato é que quando se trata de contratar uma pessoa com deficiência, o empregador tem inúmeras ressalvas, o que acaba deixando o deficiente em uma situação extremamente desvantajosa na hora de buscar um bom emprego, tornando quase impossível sua inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana passa a ter imensurável importância, de modo que possibilita que, de acordo com seu significado de princípio facilitador das relações trabalhistas dignas, quando se trata de pessoas com deficiência. O princípio da dignidade da pessoa humana atuará na

criação de leis, por exemplo, as quais, de certa forma venham a obrigar os empregadores a disponibilizarem vagas para esses indivíduos, pois só assim os deficientes terão a oportunidade de demonstrar seu valor como trabalhadores. O presente trabalho pretende explorar essa temática, ou seja, o cumprimento das cotas de vagas em grandes empresas, principalmente na cidade de Rio Grande.

1.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO COMO FERRAMENTA INDISPENSÁVEL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O empregado encontra-se em uma situação de hipossuficiência em relação ao empregador. Por sua vez, o empregador detém vantagens tanto no campo econômico como social e ainda áreas de conhecimento que o coloca em vantagem na relação empregatícia. Em razão dessa situação, surge no direito do trabalho, o princípio da proteção. Ele nasce para que o empregado possa ser posto em uma situação, de certa forma, de igualdade ao empregador nas relações de trabalho, uma vez que o principal intuito do citado princípio é o enfoque na norma mais favorável. Ou seja, para o princípio da proteção, deve ser sempre aplicada a norma que proporcione ao empregado maiores benefícios em detrimento da norma menos favorável. Assim sendo, sempre que houver um conflito de normas, deve se optar pela norma que traga ao empregado um número maior de vantagens.

Nesse sentido, Martins (2000, p.75)

Temos como regra geral que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

E segue ainda o autor:

A aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: (a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo". A contrario sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.

Neste viés, fica evidenciada a importância do princípio da proteção como uma ferramenta que possibilita o acesso da pessoa com deficiência a um emprego digno, na medida em que seu sentido de que se deve aplicar a norma mais favorável ao trabalhador, no caso da pessoa com deficiência a norma mais favorável é a lei 8213/91, art. 93, a qual trata da contratação das pessoas com deficiência, dando as porcentagens, que devem ser respeitadas pelas empresas de acordo com o número de trabalhadores em seus quadros de funcionários. A referida lei limita a autonomia dessas empresas no momento da contratação desses trabalhadores, uma vez que, por ser a lei mais favorável ao tratar-se de pessoas com deficiência, obriga a empresas com mais de 100 empregados a terem ao menos 1 funcionário com deficiência, seguindo a proporção indicada no art. 93 da supracitada lei.

O trabalhador, no geral, já é comprovadamente, parte hipossuficiente na relação de trabalho, o que dizer do portador de deficiência, que já enfrenta tantos desafios em sua vida diária, pior ainda é ao buscar uma oportunidade de trabalho, situação em que a discriminação sofrida pelos deficientes fica ainda mais evidenciada, pois estes são, na grande maioria das vezes considerados incapazes para praticar as atividades exigidas nas vagas de emprego disponibilizadas.

Assim sendo, o princípio da proteção torna-se indispensável para que os trabalhadores com deficiência consigam acessar as vagas que lhe são destinadas por direito e assim provar que podem ser inseridos na sociedade e cumprir como qualquer empregado as exigências que lhe são atribuídas, nas funções que venham a exercer em seus empregos. E para que em decorrência disso, possam ainda sustentar a si mesmos e suas famílias com seu esforço próprio e não depender de auxílios do governo para suprir suas necessidades, passando assim a viverem com dignidade perante a sociedade.

Outro aspecto de relevância no princípio da proteção ao tratarmos do trabalhador como parte hipossuficiente na relação de trabalho e, por isso aquele que está vulnerável em relação ao empregador, é o aspecto da condição mais benéfica. Se este ponto já é de extrema importância ao falarmos do trabalhador de forma geral, torna-se imprescindível ao discutir-se a empregabilidade da pessoa com deficiência, uma vez que o princípio da proteção em seu aspecto da condição mais benéfica dará suporte ao deficiente quando este precisar ter assegurados seus direitos trabalhistas conquistados no que diz respeito ao ambiente de trabalho, como: forma de deslocamento para chegar ao local de trabalho, adaptações necessárias para que a pessoa com deficiência possa realizar com êxito as tarefas que lhe são exigidas em seu cotidiano laboral e demais fatores indispensáveis para que a pessoa com deficiência venha a

desempenhar com eficácia seu papel como trabalhador, tornando-se assim parte ativa integrante da sociedade e ganhando assim, justamente, uma remuneração com a qual poderá sustentar a si próprio e a sua família, deixando, por outro lado, de ser um peso para a sociedade, pois estará contribuindo para o desenvolvimento social e econômico e nosso país como todo cidadão.

O aspecto das condições mais benéficas presente no princípio da proteção, tem como objetivo principal proteger as condições de trabalho mais vantajosas, adquiridas pelo trabalhador no decorrer de seu cotidiano trabalhista, as quais se incorporaram em seu patrimônio de direitos adquiridos em função de seu labor, através do contrato de trabalho, seja por meio de cláusulas expressas ou tácitas, esta última, diz respeito aquelas concessões feitas pelo empregador ao empregado com certa habitualidade, as quais não poderão ser interrompidas sem a concordância do trabalhador, sob pena de se violar o art. 468 da clt, que diz que nos contratos individuais de trabalho as condições expressas neste artigo, somente podem ser alteradas havendo concordância de ambas as partes. Porém, se as alterações nas condições de trabalho implicar em prejuízos, sejam estes diretos ou indiretos, ao trabalhador, mesmo que se tenha a anuência deste, as alterações são ilícitas, se as alterações forem feitas mesmo assim, a cláusula que inflige a garantia assegurada ao trabalhador poderá ser anulada. BARROS (2011).

Nesse sentido, o comentário de Amaral (2012), vem reforçar a importância da garantia expressa no art. 468 da CLT, como meio de trazer o empregado a uma posição de igualdade em relação ao empregador, seja no âmbito jurídico ou demais campos da vida cotidiana, que possibilitarão uma situação justa para ambas as partes tanto no momento de constituir-se o contrato de trabalho como ainda se for necessário fazer-se alterações neste, ao dizer que:

A aplicação do princípio da proteção no âmbito do Direito do trabalho, não reflete quebra da isonomia dos contratantes, mas, traduz-se, em perfeita aplicação da igualdade substancial das partes, já que não basta a igualdade jurídica para assegurar a paridade das partes, seja nas relações de direito material seja nas relações de direito processual.

Outro desdobramento importante do princípio da proteção é o *in dubio pro operário*, o qual consiste em aplicar-se, em caso de serem possíveis mais de uma interpretação da norma, aquela que for mais favorável à parte hipossuficiente na relação trabalhista, ou seja, o trabalhador. Porém existem ressalvas nesta regra, o *in dubio pro operário* não prevalece quando tratar-se de matéria de provas, cujo ônus cabia ao trabalhador e nem em casos em que o interesse público seja suplantado em detrimento do interesse particular.

Neste sentido Amaral (2012) esclarece:

A regra do *in dubio pro operário* foi transportada do *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal, bem como o favor de *actoris* existente no Direito Civil, onde o devedor deverá ser protegido contra o credor. Tal regra possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é o empregado-credor. Diante disso, deverá ser aplicado de forma inversa o princípio vigente no direito comum.

“Essa regra aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória.” (AMARAL 2012).

Após analisarem-se todos os desdobramentos do princípio da proteção, sendo este um princípio específico do direito do trabalho, fica evidenciada a importância do citado princípio quando tratamos da empregabilidade da pessoa com deficiência. O trabalhador deficiente é, indiscutivelmente, parte hipossuficiente na relação de trabalho, assim sendo o princípio da proteção surge como uma ferramenta que dará respaldo ao deficiente, quando este estiver buscando uma colocação no mercado de trabalho, bem como auxiliará na manutenção da vaga de trabalho conseguida. No aspecto da condição mais benéfica, por exemplo, o empregado com deficiência poderá valer-se deste pressuposto quando necessitar manter uma condição que seja indispensável para que este possa desenvolver as atividades que lhe são exigidas em seu ambiente de trabalho.

Quando se fala da norma mais favorável, o princípio da proteção tem grande valor quando se fizer necessário que o art. 93 da lei 8213, seja cumprido, sendo esta a legislação mais favorável quando se trata da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Portanto fica comprovado que o princípio da proteção é uma ferramenta indispensável para ajudar a pessoa com deficiência garantir seu acesso a uma vaga de emprego, em um mundo em que mesmo com toda a informação disponível e todos os programas de incentivo à inclusão, existem muitos paradigmas a serem rompidos e o deficiente ainda tem tantas barreiras a ultrapassar. Por isso, a pessoa com deficiência deve munir-se de todos os meios legais para que possa fazer valerem seus direitos e assim possa ocupar o lugar que é seu por direito na sociedade e no mercado de trabalho.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO, LEGISLAÇÃO ATUAL.

2.1. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

Atualmente, a pessoa com deficiência dispõe de inúmeros meios para que possa desenvolver e demonstrar para a sociedade em geral todo seu potencial, porém nem sempre foi dessa forma. Há pouco tempo, em termos históricos, as pessoas que tinham alguma deficiência eram totalmente excluídas da vida familiar e social. Essas pessoas eram escondidas pelas famílias, as quais tinham vergonha da condição que apresentavam seus familiares deficientes, que por isso, eram privados da vida social.

Pode-se dizer que esse tratamento dispensado aos deficientes, o qual levava às famílias a esconder aqueles indivíduos que por algum motivo apresentassem certas anomalias, fossem estas físicas, mentais etc, advém da Idade Média. Pois neste período devido à situação de pobreza e superstição vivida na época, levou-se a crer que uma pessoa com deficiência era um castigo divino e esses indivíduos, por sua vez, eram vistos por muitos como feiticeiros, o que causava grande vergonha às famílias que viessem a ter em seu meio indivíduos nestas condições, os quais em razão disso eram escondidos, quando não abandonados. Gurgel (2011) em seu texto: A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade, demonstra bem essa situação ao descrever:

Os períodos marcados pelo fim do Império Romano (Século V, ano 476) e a Queda de Constantinopla (Século XV, em 1453), marcam o início da Idade Média marcada por precárias condições de vida e de saúde das pessoas. A população ignorante encarava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus. Os supersticiosos viam nelas poderes especiais de feiticeiros ou bruxos. As crianças que sobreviviam eram separadas de suas famílias e quase sempre ridicularizadas. A literatura da época coloca os anões e os corcundas como focos de diversão dos mais abastados.

O decreto 3298 de 1999, em seu art. 03, busca conceituar, de forma concisa, o que vem a ser deficiência ao especificar:

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.

Ainda, o decreto no. 5.926/04, traz, em seu art. 05, parágrafo 1, sem prejuízo de demais legislações, um conceito que busca especificar, por meio de um conceito bastante abrangente, pessoa portadora de deficiência, sendo este:

art. 5.

§ 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

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

b) 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;

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 que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) 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:

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; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Assim sendo, fica claro que a legislação existente tem buscado abranger em seu conteúdo, todas as formas possíveis de deficiência, para que seus portadores sejam favorecidos por todos os benefícios que venham a ser estipulados nas citadas normas.

Uma discussão decorrente na atualidade diz respeito a terminologia que deve ser adotada para referir-se a pessoa deficiente. Ao longo da história, diversas foram as denominações empregadas para designar a pessoa que viesse a ter alguma deficiência, entre estas, excepcional, inválido entre outros.

Porém, com a promulgação da Constituição Federal 1988, optou-se pelo termo Pessoa Portadora de Deficiência, nomenclatura que é utilizada em toda legislação ordinária que trata de pessoas com deficiência. Entretanto, a utilização deste termo passou a causar certa inquietação nos movimentos que lutam pelos direitos dos deficientes, uma vez que o termo portador designaria algo que está com a pessoa e da qual o indivíduo poderia dispor quando desejasse, o que por certo não caracteriza pessoa deficiente.

Depois de diversos estudos, decidiu-se pela adoção do termo pessoa com deficiência, pois assim a designação torna-se mais adequada. Outra nomenclatura utilizada é pessoa com necessidades especiais, a qual abrange além de pessoas com deficiência idosos, gestantes e outros indivíduos que possuam alguma característica particular, a qual faça com que este indivíduo precise de atenção especial em algumas áreas da vida em sociedade, para fim de cumprimento de conteúdos legislativos específicos.

Neste sentido, encontra-se no site da Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência o seguinte informativo:

Pessoa com deficiência. Termo presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), que o Brasil ratificou com valor de emenda constitucional em 2008. Não diga pessoa portadora de deficiência ou portador de deficiência. A pessoa não porta, não carrega sua deficiência, ela tem deficiência e, antes de ter a deficiência, ela é uma pessoa como qualquer outra.

Porém, o mais importante não é a discussão a respeito do modo mais adequado a ser utilizado ao se referir a uma pessoa deficiente, é fato que muitos deficientes se incomodam, ao receberem tratamento inadequado quando alguém se refere a sua deficiência, entretanto, o que se faz realmente necessário é tratar estes indivíduos dentro de suas limitações, como pessoas normais, as quais tendo atendidas suas necessidades básicas podem viver normalmente em sociedade, inclusive trabalhando para sustentar a si e suas famílias dignamente.

2.2. INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Nos dias atuais, a questão da inclusão das pessoas com deficiência, de um modo geral, é um assunto recorrente, principalmente no que diz respeito à inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho. Até pouco tempo, os deficientes tinham o mínimo de espaço nas atividades da vida social e, principalmente, no mercado de trabalho. Havia um grande desconhecimento da sociedade em relação à capacidade que possuem as pessoas com deficiência para cumprir, como qualquer outro indivíduo, seu papel na sociedade, o que, por sua vez, deixava os deficientes sem opções para que pudessem se desenvolver social, profissional e economicamente.

Entretanto, recentemente uma série de ações promovidas por diversos órgãos governamentais, ações essas que têm como foco o esclarecimento da sociedade a respeito do potencial dos deficientes para enfrentar as atividades da vida social e profissional, tem feito com que, pouco a pouco, as pessoas com deficiência venham a ganhar espaço em diversas áreas da sociedade e, conseqüentemente no mercado de trabalho, o qual é o foco principal deste trabalho.

Fato ainda a se destacar, é a indispensabilidade da busca pela promoção da igualdade para que se alcance uma efetiva inclusão social da pessoa com deficiência nas diversas áreas da vida em sociedade. Para isso, torna-se de grande eficácia a valorização da igualdade trazida na Constituição Federal de 1988, quando já mesmo no preâmbulo, é destacado a igualdade como um valor supremo de uma sociedade fraterna, ao dizer:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

Assim sendo pode-se perceber claramente que a luta pela igualdade está ligada diretamente a busca pela inclusão, seja social ou no mercado de trabalho, das pessoas com deficiência, ou seja, para que se alcance uma plena inclusão dos deficientes, o princípio da igualdade precisa, necessariamente, estar a frente desta busca por melhores condições.

Neste sentido, Ribeiro (2002), corrobora essa opinião ao ressaltar:

[...]a garantia do direito à inclusão, e, em última análise, do direito à igualdade dos portadores de deficiência, é essencial para a proteção do seu direito à DEMOCRACIA, direito este que, sendo de quarta geração, compendia o futuro da cidadania e o porvir da liberdade dessas mesmas pessoas, criando e mantendo os pressupostos elementares de uma vida em liberdade e na dignidade humana.

Portanto, fica evidente a imprescindibilidade do princípio da igualdade ao buscar-se fortalecer a inclusão seja social ou trabalhista das pessoas com deficiência, servindo o citado princípio tanto quando se deseja buscar tratamento isonômico para os deficientes, em comparação aos não deficientes, ou ainda quando a intenção, ao contrário de buscar a isonomia, é por outro lado, a busca por um tratamento desigual, com quebra da isonomia, para assim, obter-se o tratamento adequado a situação em questão.

2.2.1 A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Após todos os esforços, por parte da sociedade, em geral e de órgãos governamentais, no intuito de promover a inclusão social das pessoas com deficiência, e após, de certa forma, esses esforços terem obtido êxito, novos esforços passaram a serem empreendidos no sentido de buscar, agora, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por muitos anos, as pessoas com deficiência viveram uma vida de exclusão tanto da vida em sociedade, quanto do mercado de trabalho. Foi somente com a promulgação da lei 8213/91, especificamente, no que diz respeito ao art. 93 da citada lei, a qual ficou, inclusive conhecida como lei de cotas, que pessoas que viessem a ter alguma deficiência ou ainda precisassem passar por processo de reabilitação, em razão de terem se tornado deficientes por algum fato ocorrido durante o decorrer de sua vida profissional, vieram, efetivamente, a ter uma chance real de serem incluídas no mercado de trabalho, uma vez que o art. 93 da lei 8213/91 obriga empresas com mais de 100 empregados a reservarem um determinado número de vagas em seu quadro de funcionários para pessoas com deficiência ou profissionais reabilitados.

Assim sendo, a promulgação da lei 8213/91 veio a proporcionar às pessoas com deficiência ou reabilitadas, oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho, mesmo que para isso precisem ser obrigadas a contratar deficientes. Porém, a partir dessa contratação obrigatória, as pessoas com deficiência têm a possibilidade de demonstrar sua capacidade ao decorrer de sua vida profissional e assim alcançarem evolução em sua vida profissional e, com isso, venham a ter a capacidade de sustentar com dignidade a si próprios e aqueles que venham a depender deles.

A oportunidade de sentir-se útil é algo inerente ao ser humano, necessidade essa, geralmente, suprida pela possibilidade de vir-se a ter um emprego, através do qual o indivíduo possa suprir suas necessidades e de sua família e, através do qual pode também demonstrar para a sociedade em geral que cumpre com dignidade seu papel de cidadão. Situação essa que não é diferente ao falar-se da pessoa com deficiência, para a qual, na maioria das vezes, é ainda mais importante que para os não deficientes devido à necessidade que os deficientes têm de provar para todos que são úteis e não um estorvo para a sociedade.

Neste sentido, Dias (2000), em seu artigo: O panorama da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho, vem ressaltar a importância do trabalho para o indivíduo ao dizer:

O trabalho, por certo, é instrumento de realização econômica, social e psicológica do ser humano, sem o qual, não há como se falar em existência digna. Por isso mesmo, tanto se tem procurado estabelecer mecanismos para garanti-lo (estabilidade no emprego e proteção contra despedidas arbitrárias).

E segue ainda o autor:

No Brasil das últimas décadas, salvo raros períodos de aquecimento da economia, a recessão é uma tônica. E para a PPD, que tem de enfrentar barreiras arquitetônicas e culturais a sua aceitação no mercado produtivo, conseguir emprego é um desafio. A superação, sempre, é fruto de muita luta.

Atualmente, vive-se praticamente no mundo todo, com exceção de alguns poucos países, o sistema capitalista, no que diz respeito a ordem econômica e ao modelo de trabalho. O sistema capitalista em relação as formas de trabalho, em síntese busca uma grande produção, com o menor emprego de mão de obra, para assim obter-se o maior lucro possível. Neste diapasão, a situação da pessoa com deficiência ao buscar uma oportunidade de emprego nesse sistema, torna-se ainda mais dificultosa, levando-se em conta que para estes indivíduos, na maioria das vezes, faz-se necessário certas adaptações para que o profissional com deficiência possa desempenhar suas tarefas laborais, as quais irão, na maioria das vezes, incorrer em gastos para a empresa, como a compra de softwares de computadores, fato este que vai de encontro a filosofia do sistema capitalista.

Neste sentido, Scheuermann (2012), em seu trabalho "A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho", esclarece:

O modo de produção que caracteriza a sociedade atual é o modo de produção capitalista, o qual pode ser caracterizado por um sistema de organização econômica baseado na propriedade privada dos meios de produção, isto é, os bens de produção ou de capital. O termo capital geralmente tem diferentes significados, inclusive na linguagem comum é entendido como certa soma de dinheiro. Todavia, o conceito de capital aqui utilizado é o conjunto (estoque) de bens econômicos heterogêneos, tais como máquinas, instrumentos, fábricas, terras, matérias-primas, capaz de reproduzir bens e serviços. O uso do capital na produção introduz a divisão do trabalho, além de contribuir para aumentar a produtividade do trabalho.

E segue ainda a autora mais adiante:

As economias de produção em massa, sobre as quais se baseiam os padrões modernos de vida, não seriam exequíveis se a produção ainda se processasse individualmente ou por núcleos familiares. A produção massificada deve-se principalmente a divisão do trabalho, ou seja, à especialização de funções que permite a cada pessoa usar, com a máxima vantagem, qualquer diferença peculiar em aptidões e recursos. Pois a especialização, além de se basear nas diferenças individuais de aptidões, cria e acentua essas diferenças.

Portanto, embora o sistema capitalista dificulte a busca da pessoa com deficiência a uma oportunidade de trabalho no mercado atual, o qual é tão competitivo, por outro lado, foram todos os avanços, sejam estes sociais, tecnológicos etc, que possibilitaram que esses mesmos indivíduos deficientes viessem a obter reais chances de entrar na competição pelas vagas disponíveis de trabalho, com o desenvolvimento de softwares de computador, por exemplo, os quais, sem a busca pela otimização do tempo e pela busca de uma maior eficiência na produção,

propiciados pelo sistema capitalista, muito provavelmente ainda não estariam disponíveis para o uso pelos deficientes, os quais teriam ainda menos chances de se qualificarem e de serem escolhidos para uma vaga de emprego no mercado atual de trabalho.

2.3. LEGISLAÇÃO BASILAR DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.3.1. Análise do art. 93 da lei 8213/91

Até a criação e promulgação da Constituição Federal de 1988, os deficientes tinham poucas ferramentas de apoio pela luta por seus direitos e por um lugar digno na sociedade. No Brasil, diferente dos Estados Unidos e outros países onde grandes eventos ocorreram, deixando para trás um grande número de pessoas com deficiências físicas, situação esta que obrigou os governos a tomarem medidas para a criação de políticas assistencialistas para amparar estes indivíduos, não ocorreram grandes eventos que provocassem um aumento rápido na população de deficientes, o que possibilitou ao governo de nosso país não ter que se preocupar com a instituição de políticas de apoio a esses indivíduos (DIAS, 2000).

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual primou por um estado de direito democrático bem como pôs o princípio da igualdade para todos como objetivo principal da nova constituição e instituiu diversas metas a serem seguidas para que as pessoas com deficiência fossem tratadas com dignidade, foi só então que o legislador ordinário passou a se preocupar, efetivamente, com os direitos dos deficientes.

Neste sentido, Dias (2000) esclarece-nos ao dizer que:

[...] podemos afirmar que a Constituição de 1988, como norma diretriz que é, representou o início do processo de reversão dessa dura realidade. Em primeiro lugar, pela adjetivação do Estado como "Democrático de Direito", o que representa a participação de todos os indivíduos na sua concreção diária. De outra parte, pela elevação da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho a fundamentos da nação, objetivando o bem comum, através da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais.

Segue ainda o autor:

Essas diretrizes fundamentais foram ainda cercadas pelos seguintes programas em relação à PPD:

- 1 proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (arts. 5º, caput, e 7º, inc. XXXI, da CF/88);
- 2 reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência física (art.37, VII, da CF/88);
- 3 habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (art. 203, IV, da CF/88);
- 4 adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência física (arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88).

Foi neste contexto, que em 1991, foi sancionada a lei 8213/91, lei esta que além de tratar dos planos da previdência social, estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência em seu art. 93. É tamanha a força do art. 93 da lei 8213, que apesar da citada lei tratar principalmente dos já mencionados planos da Previdência Social e somente um artigo desta lei cuidar das cotas para a colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tornou-se tão importante este artigo para os deficientes, que a lei 8213/91 ficou amplamente conhecida como lei de cotas.

Assim sendo, pode-se depreender do art. 93 da lei 8213/91, que assim especifica:

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 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A lei 8213/91, mais especificamente, no que diz respeito ao seu art. 93, foi bastante minuciosa ao estabelecer as regras que devem ser seguidas por empresas, no âmbito privado, para preenchimento de cotas em seus quadros de funcionários com indivíduos reabilitados ou ainda com pessoas com deficiência habilitadas. Ou seja, deficientes que tenham a capacidade de desempenhar atividades laborais, na medida em que, além de determinar que as citadas empresas devem preencher de 2 a 5% de suas vagas de trabalho, de acordo com o número de vagas total oferecidas por cada empresa, com empregados reabilitados ou pessoas com deficiência. Ainda esclarece que a dispensa de um destes empregados reabilitados ou deficientes habilitados sem motivação convincente, somente poderá se dar após a contratação de outro trabalhador em condição similar, bem como ainda determina que os órgãos competentes devem manter atualizados dados e estatísticas a respeito do cumprimento das cotas, incluindo o número de trabalhadores capacitados, o número de vagas para estes trabalhadores deficientes disponíveis e ainda a porcentagem de vagas efetivamente ocupadas

por profissionais com deficiência, bem como manter estes dados disponíveis para consulta quando desejado.

É indispensável esclarecer a importância dos programas de habilitação e reabilitação para que as pessoas com deficiência venham a ter êxito em sua busca por uma oportunidade de trabalho digno, programas estes que são, geralmente oferecidos por órgãos governamentais como o INSS e tem por intuito qualificar os deficientes para que estes possam encarar a competitividade por uma vaga de trabalho de forma justa com os demais indivíduos. Neste sentido, esclarece-nos Ferreira (2010) em seu texto: O trabalho, a habilitação e a reabilitação profissional no âmbito da previdência social ao dizer:

A habilitação e reabilitação profissional é uma prestação não pecuniária, oferecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social que visa proporcionar em caráter obrigatório, aos beneficiários da previdência social, incapacitados total ou parcialmente para o trabalho, independentemente de carência (art.23, V, da lei 8213/91), e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a readaptação profissional e social, para que voltem a participar do mercado de trabalho e principalmente voltem a ser ativos na sociedade em que vivem. Essa definição é extraída do próprio artigo 89 da Lei 8213/91. Percebe-se que a lei indica não só a readaptação profissional como também a social, como consequência de uma vida em sociedade.

No âmbito da norma mais favorável, que no campo do direito do trabalho caracteriza-se, em síntese, pela aplicação sempre da norma que for mais favorável ao trabalhador, havendo conflito de normas, é indiscutível que ao tratarmos da contratação de pessoas com deficiência ou profissionais reabilitados por empresas privadas, a norma mais favorável será, até então, a lei 8.213/91 por tratar-se esta de ser a legislação mais completa e eficaz para, de certa forma, obrigar as empresas a contratarem trabalhadores com deficiência ou reabilitados e portanto deverá ser sempre esta a legislação, na qual estes indivíduos devem se respaldar ao desejarem lutar para obter uma oportunidade de trabalho em empresas no âmbito privado.

É fato que desde a entrada em vigor da lei 8.213/91, houveram grandes avanços, no que diz respeito a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, avanços estes que seriam impossíveis sem o respaldo jurídico da citada lei. Porém, algumas questões ainda precisam ser trabalhadas para que o avanço seja ainda mais efetivo: em primeiro lugar, o fato de que as empresas, na grande maioria das vezes optam por contratar indivíduos, cuja a deficiência venha a acarretar o menor número de modificações no ambiente de trabalho e por consequência gasto menor para a empresa, em detrimento de pessoas que iriam exigir adaptações mais extensas.

E em segundo lugar, está o fato de que as empresas acabam contratando profissionais reabilitados e habilitados, unicamente pela imposição legal, para cumprir as cotas e não porque

reconheçam a capacidade destes profissionais o que faz com que, na maioria das vezes estes profissionais acabem sendo pagos para ficar em casa ou ir para a empresa apenas para cumprir horário, sem que seu potencial seja aproveitado, o que pode causar a estes indivíduos, muitas vezes um sentimento de frustração.

É lamentável que se precise sancionar uma lei para que pessoas com deficiência sejam integradas no mercado de trabalho, quando isso deveria se dar unicamente porque estes profissionais são tão capazes e qualificados como os demais trabalhadores, entretanto deve-se aproveitar a oportunidade oferecida pela lei 8.213/91, apesar de todos os empecilhos que ainda precisam ser vencidos, para que assim a pessoa com deficiência possa demonstrar todo seu potencial e pouco a pouco conquistar seu espaço de direito no mercado de trabalho e passem a ser contratados, não apenas porque uma lei assim obriga, mas sim unicamente porque o deficiente é capacitado e tem potencial para ocupar uma vaga de emprego e assim possa viver com dignidade perante a sociedade, podendo sustentar a si mesmo e não precisando ser sustentado por programas assistenciais.

2.3.2. Penalização do descumprimento da lei de cotas, fundamento lei 7.583/89

Antes mesmo da promulgação da chamada lei de cotas, em 1991, em 1989, havia sido sancionada a lei 7.583, a qual entre outras definições, penaliza com reclusão de um a quatro anos e multa quem negar sem justa causa o acesso ao trabalho por pessoa com deficiência.

Assim determina o art. 8, inciso da lei 7.853/89.

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro)anos, e multa:

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

Assim sendo, fica evidenciada a importância do art. supra citado uma vez que será este que servirá como embasamento, quando do descumprimento das cotas estabelecidas no art. 93 da lei 8.213/91 por empresas no âmbito privado. Fato este que servirá de grande incentivo na busca das pessoas com deficiência por uma oportunidade de emprego, já que as empresas privadas serão obrigadas a contratar deficientes, sob pena de prisão e multa caso não o faça e assim as pessoas com deficiência terão a oportunidade de se colocarem no mercado de trabalho e demonstrar para seus contratantes o quanto são capazes para cumprir as tarefas que lhe são atribuídas.

2.3.3. Decreto 3298/99

Posteriormente, em 1999, foi sancionado o decreto 3298/99, que regulamenta a lei 7.853/89, institui a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Torna-se assim, imensurável a importância do supra citado decreto uma vez que este vem para regulamentar a lei 7.583/89, a qual determina em seu art. 08 as penalidades cabíveis para aqueles que negarem acesso ao trabalho, de forma injustificada para pessoas com deficiência, o que por sua vez valoriza a força da lei 28.213/91, a chamada lei de cotas.

Outro aspecto importante do decreto 3298/99, é que este é sancionado também com o intuito de instituir a política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência, política, bem como a quem cabe o cumprimento desta, que vem assim definida nos arts 01 e 02 do citado decreto:

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, 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.

Conforme o especificado no art. 01 do decreto 3298/99, a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, irá compreender o conjunto de orientações normativas que por sua vez irá garantir a todas as pessoas com deficiência o pleno cumprimento de todos os seus direitos individuais e sociais.

Neste diapasão, fica comprovada a ligação do citado decreto com as supra citadas leis 8.213/91 e 7.853/89, uma vez que o direito a um trabalho digno é um dos direitos que a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, se dispõem a assegurar pleno cumprimento.

Portanto, mesmo que seja extremamente lamentável que se faça necessário a criação de tantas leis para que a pessoa com deficiência tenha seus direitos mais básicos garantidos, como o direito a uma oportunidade de trabalho, fato é que estas leis existem e devemos, portanto, fazer o necessário para que essas legislações sejam plenamente cumpridas, mesmo que para isso precisemos nos munir de todas as ferramentas legais disponíveis. Pois somente assim, a pessoa com deficiência poderá ocupar o lugar que é seu perante a sociedade, terá direito a uma

oportunidade de trabalho e por conseguinte conseguirá viver com dignidade, sustentando a si próprio e aqueles que venham dele a depender, sem que para isso precise depender de programas assistencialistas, mas ao contrário possam cumprir com dignidade seu papel de cidadão e possam colaborar para o desenvolvimento social e econômico de seu país ativamente como qualquer outro indivíduo.

3. ESTUDO DE CASO

3.1. BREVE INTRODUÇÃO

Neste capítulo, será abordada a situação da empregabilidade das pessoas com deficiência, tendo como foco o panorama em algumas empresas na cidade de Rio Grande. O estudo se deu por meio da aplicação de questionários direcionados a pessoas com deficiência, as quais já tiveram ou pretendem ter, em breve, experiências no que diz respeito a entrevistas de emprego nas citadas empresas da cidade de Rio Grande.

Para o estudo de caso, foram entrevistados cinco indivíduos. Com idade entre 24 e 34 anos, sendo dois entrevistados do sexo feminino e os demais entrevistados do sexo masculino. A faixa etária dos entrevistados foi estabelecida nesta média por estar centralizada na fase da vida em que os indivíduos, independente de terem ou não alguma deficiência, representam a parcela ativa da população e, portanto estão sempre buscando uma colocação no mercado de trabalho para que possam sustentar-se, bem como aqueles que deles dependam, além de buscarem contribuir social e economicamente para o desenvolvimento de nosso país.

Neste sentido, o texto: Pirâmides Etárias, de Conceição (2009), nos traz esclarecimentos a respeito do conceito de população economicamente ativa ao dizer que:

3-PEA (População Economicamente Ativa) é o conjunto de indivíduos que exercem algum tipo de atividade econômica. Compreendendo o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada, assim definidas: população ocupada - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias). As pessoas ocupadas são classificadas em:

Empregados - aquelas pessoas que trabalham para um empregador.

Conta Própria - aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, sem empregados.

Empregadores - aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, com auxílio de um ou mais empregados.

Não Remunerados - aquelas pessoas que exercem uma ocupação econômica, sem remuneração.

Outro fator de destaque analisado na pesquisa foi em relação a deficiência dos indivíduos entrevistados, no que diz respeito ao tipo de deficiência que cada um tem, bem como se esta é congênita (vem do nascimento) ou adquirida ao longo da vida. Neste sentido, obtiveram-se os seguintes resultados:

O entrevistado 1, tem deficiência adquirida, sendo esta deficiência física (paraplegia).

O entrevistado 2, tem deficiência auditiva total, sendo esta congênita.

O entrevistado 3, tem baixa visão, situação que vem se agravando ao longo da vida.

O entrevistado 4, tem paraplegia, deficiência esta adquirida aos 18 anos.

Por fim, o entrevistado 5 tem cegueira total, este nasceu com baixa visão, porém esta situação foi se agravando ao longo da vida até que o entrevistado(a) se tornasse completamente cego

É de suma importância a esta análise a respeito da deficiência que tem o entrevistado, pois a partir desta informação se poderá depreender o grau de dificuldade que o deficiente enfrentará para desempenhar as tarefas que lhe forem atribuídas em sua atividade laboral. Saber se o indivíduo nasceu com esta deficiência ou a adquiriu ao longo da vida é indispensável, pois com esta informação obtém-se o conhecimento se indivíduo com deficiência é habilitado ou reabilitado, sendo deficiente habilitado aquele que já nasceu com a deficiência e buscou se qualificar ao longo da vida, adequando-se a sua condição de deficiente para conseguir uma colocação no mercado de trabalho e deficiente reabilitado aquele que até uma determinada fase da vida não tinha deficiência alguma, porém em decorrência de fatores de saúde ou fatores ambientais (como acidentes) passa a ter alguma deficiência.

Acerca da habilitação e reabilitação nos é bastante esclarecedor o texto de Vogelbacher (2013) ao dizer que:

São consideradas pessoas portadoras de deficiência as que apresentam de forma permanente, limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadram nas seguintes categorias: deficiência física, auditiva, visual e mental. Já as pessoas portadoras de deficiência habilitada, são aquelas que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquelas com certificados de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Bem como, aquelas que não tendo sido submetidas a processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função a ser desempenhada.

Há também, as pessoas portadoras de deficiência reabilitadas, são as que passaram por programas oficiais de recuperação de atividade laboral, possibilitando a partir da identificação de suas potencialidades, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária. Essa condição deverá ser atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou outro órgão por ele delegado. Essa reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar as funções perdidas em decorrência de infortúnios, ou exercer outras atividades que forem adequadas e compatíveis com a sua limitação atual.

O princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este constante na Constituição Federal de 1988, assim expressa:

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

III - a dignidade da pessoa humana;

Este princípio é de extrema importância ao pensarmos na questão da empregabilidade da pessoa com deficiência, uma vez que ele garante a todos sem distinção de raça, sexo, idade, condição social, bem como ter ou não alguma deficiência, o direito a uma vida plena, com dignidade, e não existe forma mais prática de obter-se uma vida com dignidade, que por meio de uma oportunidade de emprego, independente do indivíduo ter ou não alguma deficiência.

Todo o ser humano almeja alcançar sucesso na vida e este sucesso somente virá através de muito esforço, muito trabalho e, se alcançar a tão sonhada vaga de emprego já é difícil para quem não tem nem uma deficiência, quanto mais para aquele indivíduo que tenha alguma deficiência, seja esta de nascimento ou adquirida. Portanto, os deficientes devem se resguardar em todas as leis, decretos, bem como no princípio da dignidade humana para que as empresas sejam obrigadas, de certa forma, a lhes ofertar uma oportunidade de emprego e consequentemente estes indivíduos possam demonstrar todo seu potencial e possam sustentar dignamente a si próprios e aqueles que venham deles a depender.

3.2 PANORAMA ATUAL PRESENTE NAS EMPRESAS

A lei 8.213/91 trouxe um avanço na questão da empregabilidade das pessoas com deficiência ao estabelecer em seu art. 93 cotas que as empresas com mais de 100 empregados terão que oferecer a pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas, embora seja lamentável que medidas como estas tenham que ser tomadas para que os deficientes possam ter direito a uma vaga de trabalho, fato é que a lei existe e deve ser cumprida pelas citadas empresas.

Assim determina o art. 93 da lei 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 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Portanto a elaboração da lei 8.213/91, mais especificamente do conteúdo contemplado em seu art. 93, veio a encorajar as pessoas com deficiência a participarem de entrevistas de emprego e buscarem uma oportunidade de emprego. Entretanto, apenas a elaboração de uma lei que obrigue as empresas a contratarem deficientes sejam estes habilitados ou reabilitados, com certeza, não é o suficiente. Faz-se necessário uma série de outras providências tanto de conscientização dos empresários, quanto de profissionalização dos deficientes que irão preencher essas vagas para que a oferta dessas oportunidades de emprego seja efetivamente eficaz.

Neste sentido nos é esclarecedor o texto de Nascimento e Guimarães (2008) ao dizer:

Percebemos que as pessoas com deficiência enfrentam inúmeros obstáculos para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, como o preconceito de empregadores, falta de escolaridade adequada, baixa qualificação profissional e a falta de instalação apropriada para o exercício de suas atividades. Existe também, a necessidade de mais esclarecimentos e informações sobre as pessoas com deficiência, suas potencialidades e capacidades, com objetivo de diminuir o estigma, o preconceito e a discriminação ainda existente, na sociedade e por parte dos empregadores, que ainda têm preconceito e resistência na contratação de pessoas com deficiência. A profissionalização e o encaminhamento das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é uma forma de inclusão social e uma possibilidade de retirar essas pessoas da situação de segregadas e marginalizadas, contribuindo, dessa forma para a construção da sua cidadania.

Assim sendo, fato é que a promulgação da lei 8.213/91 trouxe um grande avanço para a situação das pessoas com deficiência. É também indispensável que esses indivíduos busquem se qualificar para que possam ocupar com êxito as vagas de emprego que as empresas, devido a supracitada lei, devem reservar para pessoas com deficiência. Porém fato também é que existem inúmeras situações que devem serem observadas para que este processo se dê de forma adequada e eficaz. Alguns desses questionamentos serão aqui expostos e analisados de acordo com os resultados obtidos em razão da pesquisa feita para este trabalho com pessoas com deficiência, as quais relataram suas experiências, no que diz respeito a busca por uma vaga no mercado de trabalho atual.

Um dos questionamentos feito no questionário aplicado aos deficientes foi: "Você já procurou trabalho em empresas no âmbito privado? Relate sua experiência caso tenha procurado trabalho nas empresas mencionadas. Caso você nunca tenha procurado uma vaga de

emprego, houve algum motivo específico que lhe impediu de buscar uma oportunidade de emprego?"

Ao que os entrevistados responderam:

Entrevistado 1: "Ainda não cheguei a procurar emprego nem deixar currículo, pois pretendo obter graduação antes de começar a trabalhar."

De acordo com a resposta do entrevistado 1, pode-se depreender um fato que nos é indiscutível, se a qualificação é indispensável para qualquer indivíduo que busque uma oportunidade de emprego, quanto mais para as pessoas com deficiência, as quais têm muito mais para provar a sociedade e por isso, faz-se necessário que estas pessoas tenham um currículo ainda mais qualificado para apresentar a seus futuros empregadores. Para que assim possam suprir certas desvantagens que tenham em relação aos demais candidatos em virtude de suas deficiências, embora isso algumas vezes possa se tornar uma desvantagem, pois as vagas destinadas a pessoas com deficiência sejam vagas para colocações que não exijam grandes qualificações, o que nesse caso, pode fazer com que um currículo bem qualificado, faça com que o candidato seja qualificado demais para a vaga oferecida.

Em relação ao mesmo questionamento, os demais entrevistados responderam:

Entrevistado 2: "Durante minha vida, passei por algumas entrevistas de emprego, uma no ramo de alimentação, em que não obtive êxito. Também fui em uma entrevista no setor de comércio, na qual os entrevistadores concluíram que minha deficiência era incompatível com a função que eu deveria exercer e, por fim, fiz uma entrevista em uma grande rede de supermercado na qual tive uma oportunidade e trabalhei por dois anos. Atualmente estou desempregado."

Entrevistado 3: "Já procurei trabalho em algumas empresas, porém motivado pela oferta de vagas para PCs, procurei emprego somente em uma empresa, na qual eu trabalho atualmente. Trata-se esta de uma empresa de jateamento e pintura."

Entrevistado 4: "Participei de uma entrevista para uma vaga de emprego destinada para pessoas com deficiência, que foi oferecida por uma empresa do Distrito Industrial de nossa cidade, a vaga era para trabalhar como telefonista."

Entrevistado 5: "Eu soube de uma empresa, uma concessionária de automóveis que estava contratando pessoas com deficiência, então fui fazer a entrevista. A vaga era para o setor administrativo."

Pode-se concluir, de acordo com as respostas obtidas dos entrevistados ao questionamento, que todas as vagas ofertadas são de nível menos elevado, o que não gera aos candidatos uma chance real de crescimento, tanto econômico quanto profissional. Em decorrência disso, entende-se que há certa contradição no que diz respeito à necessidade de que

as pessoas com deficiência precisem cada vez mais estar se qualificando. Pois ao mesmo tempo em que é necessário que o candidato com deficiência tenha o melhor currículo possível para apresentar a seu provável empregador, por outro lado toda essa qualificação, quando não se torna um empecilho ao preenchimento da vaga, acaba sendo desnecessário e não aproveitado nas tarefas a serem desempenhadas.

No texto, "O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência" Guimarães (2008), encontramos um estudo feito em uma organização governamental, a respeito dos cursos profissionalizantes que esta instituição oferece a pessoas com deficiência, no intuito de preencher as vagas ofertadas a essas pessoas por diversas empresas, as quais devem obedecer o estabelecido no art. 93 da lei 8.213/91. O levantado no estudo foi o seguinte:

Segundo as respostas dadas, os cursos de qualificação profissional oferecidos são: de informática, manutenção de micro, radiotelefonia, operador de telemarketing, cobrador de ônibus, técnico de câmera escura (revelação de raios-X) e massoterapia. São ofertados, também, cursos profissionalizantes voltados para desenvolver habilidades manuais para Beneficiar a Proteção Continuada (BPC), a compra e renda: fabricação de perfume, amaciante, detergente e cerâmica.

Portanto, verifica-se que, embora as empresas ofereçam vagas de emprego para pessoas com deficiência, em razão do que vem determinado no art. 93 da lei 8.213/91, essas vagas são para a prática de tarefas simples, sendo que muito provavelmente estes indivíduos ficarão sem oportunidade de avançar profissionalmente e as instituições criadas para ajudar as pessoas com deficiência a se colocarem nas vagas oferecidas, se adéquam ao que oferecem as empresas, ao invés de incentivar os deficientes a se qualificarem de forma melhor, buscando fazer um curso superior talvez.

Outro fator importante a ser analisado no que diz respeito à empregabilidade da pessoa com deficiência é o procedimento adotado na entrevista de emprego, em razão disso foi feito o seguinte questionamento no questionário aplicado aos entrevistados: "Como foi sua entrevista de emprego? Esta incidiu sobre aspectos de sua deficiência na maior parte ou a respeito de sua qualificação para vaga?" Ao que os entrevistados responderam:

Entrevistado 1: "Ainda não tive entrevistas para emprego."

Entrevistado 2: "Posso dizer com certeza, que em todas as entrevistas o foco da entrevista foi minha deficiência na maior parte, o mais importante que deveria ser minha qualificação, ficou em segundo plano."

Entrevistado 3: "Posso dizer com certeza, que durante a entrevista o assunto em pauta foi somente aspectos ligados a minha deficiência e não minha qualificação para a vaga."

Entrevistado 4: "Até me perguntaram se eu tinha experiência como telefonista porém, na maior parte de minha entrevista o assunto em pauta foi as possíveis limitações que minha deficiência poderia acarretar ao meu desempenho no trabalho que precisaria realizar."

Entrevistado 5: "A entrevistadora até me perguntou se eu tinha curso de auxiliar administrativo, porém o restante da entrevista foi sobre as características de minha deficiência, o que eu precisaria para desempenhar minha função de auxiliar administrativo, foi basicamente nesse sentido que se deu minha entrevista."

Excetuando o entrevistado 1, que nunca participou de uma entrevista de emprego como pessoa com deficiência, pois pretende obter diploma de curso superior antes de começar a busca por uma oportunidade de emprego, todos os demais entrevistados em suas respostas ao questionamento de como deu-se sua entrevista de emprego, deixaram claro em suas respostas que esta incidu, em grande parte, em aspectos de sua deficiência e não em questões a respeito de seus currículos e suas qualificações práticas para preenchimento da vaga oferecida, o que deveria ser prioridade em uma entrevista de emprego.

O texto de Coelho (2009) "Recrutamento e Seleção - 12 perguntas", deixa-nos claro a essencialidade de, na entrevista de emprego, serem trabalhados aspectos a respeito do profissionalismo do indivíduo, bem como objetivos profissionais deste, ao esclarecer:

A maior parte das perguntas realizadas durante uma entrevista de seleção deve ser específica para o cargo que será ocupado, além de ser adequada às características da empresa. No entanto, há algumas perguntas básicas que podem ser reveladoras do candidato para qualquer cargo ou empresa. Nelas, não há respostas certas ou erradas, pois o objetivo será compreender as características pessoais, as realizações do candidato, bem como os seus planos para o futuro. Caberá ao entrevistador avaliar se as respostas são interessantes para as necessidades e as características da empresa. São elas:

1. Por que você escolheu essa profissão?
2. Como você avalia o seu desenvolvimento profissional até o presente momento?
[...]
4. Qual é a sua meta profissional de longo prazo?
5. O que mais lhe irrita no ambiente de trabalho?
[...]
11. O que você sabe sobre nossa empresa?

Avaliando as perguntas destacadas do texto acima, as quais o autor destacou como fazendo parte das 12 perguntas mais adequadas a serem utilizadas pelo entrevistador em uma entrevista de emprego, observa-se que o conteúdo presente em todas elas trata-se de indagações a respeito da vida profissional do entrevistado, suas perspectivas, interesse na empresa, fatos estes que são realmente relevantes para a entrevista e para ter-se certeza se o candidato está ou não apto para a vaga e, portanto, deveriam sempre ser as perguntas feitas em uma entrevista de emprego, mesmo quando o entrevistado seja uma pessoa que tenha alguma deficiência.

Não se quer dizer que questões relacionadas à deficiência apresentada pelo candidato não sejam relevantes, ao contrário, pois se é pretendido que o candidato com deficiência tenha total aproveitamento no cumprimento das tarefas que lhe sejam atribuídas em seu emprego, será necessário que a empresa se adeque as condições que apresente o indivíduo com deficiência e para isso, nada melhor que ouvir o candidato, para que a empresa possa oferecer ao candidato as melhores condições de trabalho. O diálogo entre a empresa e este é fundamental, entretanto, esta análise a respeito da deficiência do indivíduo deve vir em segundo plano, após o entrevistador avaliar a qualificação profissional do candidato e verificar se este é adequado para a vaga, não porque este fará com que a empresa possa preencher as vagas determinadas na lei, mas sim porque este é um bom profissional.

3.3. SITUAÇÃO ENFRENTADA PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Mesmo que existam tantos impedimentos, tantas barreiras que impedem as pessoas com deficiência de alcançarem a tão sonhada oportunidade de emprego, em razão da lei 8.213/91, mais especificamente do que vem elencado em seu art. 93, as empresas são obrigadas a aceitarem em seu quadro de funcionário um número proporcional as vagas disponíveis na empresa, conforme o que estabelece o citado artigo.

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%.

Assim sendo, muitos deficientes conseguem, mesmo que não seja da maneira ideal, ter acesso ao mercado de trabalho, ocupando vagas disponibilizadas para pessoas com deficiência. Será o acesso e a permanência destes indivíduos nas vagas oferecidas que passaremos a analisar a partir de agora. Para obter estas informações, fez-se o seguinte questionamento aos entrevistados: "Você já trabalhou ou trabalha em empresas no âmbito privado? Relate como foi ou é sua experiência na empresa em questão." Questionamento do qual, obteve-se as seguintes respostas:

Entrevistado 1: Não trabalhei e nem trabalho em nenhuma empresa.

Entrevistado 2: "Trabalhei por dois anos em uma rede de supermercados, no geral não tive dificuldades para desempenhar minhas tarefas de trabalho. Porém, decidi abandonar o

trabalho, pois não me era dado oportunidade de crescimento profissional, desde que inicie nesta empresa até o momento que saí, tive a mesma ocupação."

Entrevistado 3: "Atualmente, trabalho em uma empresa de jateamento e pintura. Trabalho no almoxarifado, me relaciono bem com meus colegas de trabalho. Porém, preciso me adaptar a empresa, uma vez que a empresa não se adapta a mim. Minhas maiores dificuldades estão ligadas as questões de leitura, quando preciso ler alguma instrução, por exemplo, para desempenhar minhas atividades de trabalho. Isso porque por ser baixa visão precisaria ter os materiais escritos ampliados e a empresa não me proporciona isso. Mesmo estando lá há pouco tempo, sinto que a empresa não me oferecerá oportunidade de crescimento profissional."

Entrevistado 4: "Trabalhei durante 18 meses na empresa do Distrito Industrial que citei anteriormente como telefonista. Porém, sai há pouco tempo, pois pretendo estudar para prestar concurso público e assim ter mais estabilidade."

Entrevistado 5: "Depois que passei por esta entrevista, na empresa de venda de automóveis fui contratada, porém fiquei neste emprego somente por três meses, ou seja, o tempo de experiência, após o qual fui dispensada sob a alegação de que não havia ocorrido uma adaptação eficaz minha ao emprego, que eu não estava tendo um bom desempenho e também porque eu não tinha nem um curso que me qualificasse para o trabalho. Me foi sugerido fazer um curso de auxiliar administrativo e futuramente, talvez eu pudesse voltar a ter uma oportunidade na citada empresa."

De acordo com as respostas dadas pelos entrevistados, podem-se depreender alguns fatos que são bastante evidentes. Primeiramente, todos os entrevistados que já tiveram acesso ao mercado de trabalho por meio das vagas oferecidas para pessoas com deficiência sentiram-se ou sentem-se insatisfeitos com sua situação e isso se dá em razão de que os entrevistados perceberam que não lhes seria dada a oportunidade de crescer profissionalmente. É fato que independente de ter ou não alguma deficiência, é reclamação de muitos indivíduos que tem um emprego que não tem esta oportunidade de crescimento na empresa.

Porém, se isso já ocorre com quem não tem nem uma deficiência, não se pode contestar que para as pessoas com deficiência essa situação torna-se ainda mais grave. Essa falta de oportunidade de crescimento faz com que aqueles que almejem crescer profissional e economicamente, optem por deixar o emprego e busquem uma oportunidade melhor ou muitas vezes escolham seguir pelo caminho dos concursos públicos. Caminho este que torna-se muito mais atraente devido a estabilidade que proporciona àqueles que obtenham êxito nesta carreira, bem como o fato de que para aqueles que tornam-se funcionários públicos tem chance de um

crescimento econômico e social bem mais real e evidente do que, na maioria das vezes, ocorre com quem trabalha no âmbito privado, além de inúmeras outras vantagens que o concurso público oferece.

Um interessante texto encontrado na página do grupo "passar em um concurso público", a respeito das vantagens e desvantagens do concurso público, elenca vantagens que o indivíduo que optar pela vida profissional no setor público terá:

As pessoas que acreditam que os empregos públicos são uma excelente pedida argumentam que eles oferecem, já de início, em boa parte dos cargos, salários acima do que é pago na média das empresas privadas. Além disso, contam com outras vantagens como uma maior estabilidade, benefícios mais generosos e uma jornada de trabalho regulada, longe da exploração praticada em muitos setores da economia.

Outro fator citado nas respostas ao questionário pelos entrevistados foi a falta de adaptação por parte das empresas as deficiências apresentadas pelos funcionários com deficiência, bem como a dispensa destes mesmos funcionários pelas empresas com a justificativa de que estes empregados com deficiência não têm qualificação para cumprir as tarefas exigidas. Os problemas são inúmeros, pois se por um lado as empresas não se esforçam para oferecer as condições de trabalho necessárias para que as pessoas com deficiência possam cumprir com eficiência as tarefas que lhes são oferecidas, por outro lado, os empregadores, muitas vezes, ao fim do contrato de experiência profissional dispensam estes mesmos funcionários justificando que eles não têm a qualificação necessária para o preenchimento adequado da vaga, e nem se esforçam para fazer as adaptações necessárias para que os deficientes possam cumprir suas tarefas.

Pode-se observar que são diversos os problemas existentes na relação entre os empregadores e os funcionários com deficiência. Por um lado o que é determinado no art. 93 da lei 8.213/91 obriga os empregadores a incluírem em seus quadros de funcionários que tenham alguma deficiência, sob pena de serem multados como penalização pelo descumprimento da citada lei, porém sabe-se que tudo que é feito por obrigação, geralmente, não oferece um bom resultado, o que faz com que estes empregadores não se esforcem, na maioria das vezes, para fazer as adaptações necessárias para que os funcionários com deficiência possam cumprir as atividades que lhe são destinadas.

Outro fator que contribui para esta relutância dos empregadores em se adaptarem aos funcionários com deficiência é o desconhecimento destes empregadores em relação ao potencial e qualificações das pessoas com deficiência. Por isso, faz-se necessário mais do que uma lei que obrigue os empregadores a contratarem pessoas com deficiência mediante multa

em caso de não cumprimento, tem que haver um trabalho de conscientização destes empresários a respeito do potencial das pessoas com deficiência. Pois se esse trabalho de conscientização for bem feito, chegará um tempo em que não será necessária uma lei que obrigue a contratação de deficientes pelas empresas, mas que estas pessoas possam ser contratadas como qualquer outro indivíduo por seu potencial e capacidade de crescimento pessoal para a empresa em que estiver inserido.

Entretanto, enquanto o trabalho de conscientização a respeito do potencial e das habilidades das pessoas com deficiência não é feito de forma que essas pessoas não sejam contratadas apenas porque uma lei obriga as empresas a contratá-las, faz-se necessário que a lei 8.213/91 (lei de cotas), seja utilizada como fundamento para que grandes empresas deem oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Por isso, cabe encontrar sugestões que façam com que a lei de cotas proporcione resultados cada vez mais efetivos, em razão disso, no questionário aplicado às pessoas com deficiência, fez-se o seguinte questionamento como encerramento do mesmo: "Atualmente, a lei no. 8.213/91 determina que as empresas privadas devam destinar até 5% de suas vagas às pessoas com deficiência ou reabilitadas. Em sua opinião, que medidas podem ser tomadas para que ocorra um efetivo cumprimento da lei de cotas nas empresas privadas, tanto no que diz respeito aos deficientes quanto as empresas que oferecerão as vagas? Deixe aqui todas as suas sugestões." Ao que se obteve as seguintes respostas:

Entrevistado 1: "Caso ainda não exista, deveria haver um órgão fiscalizador de tal lei, garantindo com isso a real aplicação da mesma e quando não obedecida, aplicar-se uma multa na empresa referida."

Entrevistado 2: "Para que a lei de cotas seja efetivamente cumprida, acredito que o governo deva oferecer mais cursos de qualificação especificamente para pessoas com deficiência e em relação as empresas, acredito que somente a fiscalização efetiva por um órgão específico criado somente para esta função de fiscalizar as cotas fará com que a lei de cotas seja cumprida realmente."

Entrevistado 3: "Em primeiro lugar, quanto aos deficientes, acredito que estes devem buscar se qualificar sempre, pois se conseguir um emprego já está difícil para quem não é deficiente, muito mais difícil é para quem tem alguma deficiência. No que diz respeito as empresas, essas devem passar por um processo de conscientização para que busquem dar oportunidade para pessoas com deficiência pela qualificação destas e não por obrigação em razão de uma lei."

Entrevistado 4: "Bom, acredito que primeiramente, os deficientes devam buscar estar sempre se qualificando para estar a altura das vagas oferecidas, não como pessoas com deficiência, mas sim como profissionais especializados. Quanto as empresas, já que a citada lei oferece vagas para os deficientes acredito que os órgãos governamentais responsáveis criem planos que possibilitem uma real e eficaz fiscalização no sentido de verificar se as empresas estão cumprindo realmente as cotas e em caso negativo que ocorra uma punição, para que as empresas entendam que devem contratar pessoas com deficiência, pois também acredito que, infelizmente só poderemos demonstrar nosso potencial quando as empresas vierem a nos contratar por meio da lei de cotas."

Entrevistado 5: "Tenho certeza que para que a lei de cota tenha eficácia, em primeiro lugar os deficientes devem se qualificar, pois como pode-se observar, no meu caso, um dos motivos de minha dispensa foi a minha falta de qualificação, então se a pessoa com deficiência tiver qualificação, acredito que será mais difícil que a empresa encontre uma desculpa para dispensar os deficientes. Já em relação às empresas, acredito que programas de incentivo como maiores descontos de impostos quanto mais deficientes tiverem empregados na empresa, porém acredito que mais efetivo é a criação de programas de conscientização dos responsáveis pelas contratações nas empresas a respeito do potencial das pessoas com deficiência.

Assim sendo, pode-se observar que as sugestões mais frequentes se dão no sentido de conscientizar os empregadores a respeito do potencial das pessoas com deficiência, para que assim estes sejam contratados por sua qualificação profissional e não porque uma lei assim obriga, pois é fato que contratando pessoas por obrigação, dificilmente, as condições necessárias para que o profissional com deficiência possa cumprir com eficiência suas tarefas laborais, serão atendidas plenamente. Porém, enquanto o trabalho de conscientização juntamente aos empresários não é suficiente, sugere-se que ocorra uma fiscalização forte junto às empresas com o intuito de verificar se essas estão, realmente, respeitando o estabelecido no art. 93 da lei 8.213/91 e caso a lei de cotas não esteja sendo plenamente respeitada, sejam aplicadas a essas empresas multas.

Neste sentido, um texto encontrado no site do Ministério do Trabalho e Emprego, a respeito da lei de cotas para emprego das pessoas com deficiência esclarece-nos:

* 13.1.1 O que compete à Inspeção do Trabalho?

Aos auditores fiscais do Trabalho cabe fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99).

* 13.1.2 Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?

Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

* 13.1.3 Qual a multa aplicável nesse caso?

A multa é a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003: 1- 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%;

2 -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%;

3- 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%;

4- 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%. § 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991. § 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

* 13.1.4 Quem estabelece qual será a porcentagem a aplicar sobre o valor do mínimo, dentro dos limites fixados para cada uma das faixas?

A decisão compete à autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim sendo, fica esclarecido que cabe aos auditores do trabalho toda a fiscalização nas empresas a respeito da contratação de pessoas com deficiência, bem como a definição e aplicação de multa quando do não cumprimento da lei de cotas. Entretanto sabe-se que cabe aos auditores do trabalho não somente a fiscalização no que diz respeito à empregabilidade das pessoas com deficiência, mas sim toda gama relacionada à legislação trabalhista, o que pode causar uma falha na fiscalização do que tange a lei 8.213/91. Portanto faz-se necessário a criação de um órgão que trabalhe tão somente com a fiscalização da lei de cotas, dado a importância desta lei para as pessoas com deficiência.

CONCLUSÃO

Antes todo o exposto, depreende-se que a lei 8.213/91, mais especificamente no que diz respeito ao que vem explicitado em seu art. 93, é uma ferramenta de suma importância no que tange a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos dias atuais, uma vez que a conscientização dos empregadores acerca da real capacidade dos deficientes ainda não se dá de forma eficaz.

O princípio da dignidade da pessoa humana, elencado na Constituição Federal de 1988 no art. 1 inc. III, como um dos fundamentos pelo qual se rege o Estado democrático de direito instituído pela citada constituição e o princípio da proteção, sendo um princípio específico do direito do trabalho, principalmente em seu aspecto da norma mais favorável, juntamente com a lei de cotas, são recursos indispensáveis na luta das pessoas com deficiência por uma colocação no mercado de trabalho. Para que assim não precisem depender de auxílios do governo e possam viver dignamente, sustentando a si mesmos e aqueles que deles venham a depender, bem como tenham a oportunidade de colaborar ativamente, como qualquer outro cidadão, para o desenvolvimento sócio e econômico de nosso país.

De acordo com os questionários aplicados com entrevistados, os quais apresentavam diferentes deficiências e em razão disso, diversificados graus de dificuldade no que diz respeito a formas de acesso ao mercado de trabalho, bem como na maneira de desempenhar as tarefas que lhes fossem exigidas, ficou esclarecido que mesmo que exista uma lei que, de certa forma obriga os empregadores a incluir em seus quadros de funcionários pessoas com deficiência, somente uma lei que assim expresse, não é o suficiente para que esses trabalhadores alcancem um pleno avanço no que se refere a sua inserção no ambiente de trabalho. Além da lei de cotas com seu respaldo pelo princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção, faz-se necessário um forte trabalho de conscientização, que vise trazer aos empregadores informações que assegurem a esses que as pessoas com deficiência são tão capazes quanto qualquer outro trabalhador quando bem preparadas e qualificadas e lhes sejam oferecidas as condições adequadas de trabalho.

Com o estudo feito pode-se observar que o desconhecimento e a falta de adaptação são as principais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência e a principal causa da falta de sucesso destes quando conseguem ingressar no mercado de trabalho. Pode-se

observar, pelas questões respondidas, que os empregadores não possuem o mínimo conhecimento a respeito das deficiências apresentadas pelos trabalhadores que pretendem contratar. Eles desconhecem as peculiaridades da deficiência, quais adaptações precisarão fazer no ambiente de trabalho para que a pessoa deficiente possa alcançar o máximo de sua produção laboral. Fica claro que esses empregadores procuram contratar trabalhadores com deficiência, na grande maioria das vezes, não porque acreditem no potencial desses e em sua capacidade de colaborar para o desenvolvimento da empresa, mas sim porque precisam cumprir a cota determinada na lei 8.213/91 sob pena de serem penalizados com multa e como se sabe, tudo que se faz por obrigação e não porque se acredita realmente naquilo, não é feito com exatidão e gera numerosas falhas.

Dessa forma, é hora de investir em programas de conscientização junto aos empregadores no intuito de lhes demonstrar que além de um indivíduo que serve para impedir a possível multa de sua empresa, o trabalhador com deficiência, quando devidamente preparado e qualificado e quando lhes forem oferecidas as condições ideais de trabalho, tem muito a oferecer e podem, com certeza, colaborar tanto ou até mais que um empregado sem deficiência para o crescimento da empresa.

Todavia, de nada adianta os empregadores serem conscientizados, se não houverem deficientes com qualificação para serem contratados. Fez-se de extrema importância que os deficientes também se conscientizem, e busquem cada vez mais se qualificarem para que assim possam se colocar a altura das exigências do mercado e para que em consequência, os empregadores não possam usar como desculpa sua falta de qualificação para a vaga.

É preciso que os deficientes deixem de lado o comodismo, deixem de se contentar com migalhas oferecidas por programas governamentais e saíam à luta na busca do lugar que é seu perante a sociedade, pois se já está difícil para o trabalhador sem deficiência encontrar um bom emprego, é inútil negar que para os trabalhadores com deficiência essa busca e ainda mais desleal, por isso cabe ao trabalhador deficiente o dever de estar sempre a frente dos demais, no que diz respeito a qualificação e preparo.

Cabe ao governo fazer sua parte, oferecendo às pessoas com deficiência cursos de capacitação adaptados, os quais proporcionem as pessoas com deficiência uma qualificação efetiva para o mercado de trabalho atual, o qual se torna cada vez mais exigente. Somente com uma mudança de pensamento por parte dos empregadores a respeito da situação de seus futuros empregados enquanto pessoas com deficiência, deixando de enxergar esses como uma estatística imposta por uma lei e sim como trabalhadores reais, os quais possuem algumas necessidades especiais, no que diz respeito a suas atividades laborais, mas as quais quando

atendidas incorrerão no total aproveitamento do funcionário, como força de trabalho e quando o trabalhador com deficiência passar a se preocupar mais com sua qualificação e buscar cada vez mais se aperfeiçoar e não esperar apenas que a lei de cotas lhe proporcione uma oportunidade de trabalho, quando ambas as partes fizerem sua parte, somente então veremos a inclusão real e digna da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não por obrigação mas por merecimento.

Não se quer dizer que a lei de cotas é indispensável, ao contrário a citada lei é de extrema importância, inclusive pode-se dizer que esta é indispensável em um panorama em que a conscientização tanto dos empregadores quanto dos futuros contemplados pela lei de cotas ainda não se deu de forma totalmente eficaz. Ainda há muito a ser feito e enquanto este processo não alcança seu auge, a lei 8.213/91 é uma ferramenta muito útil para que mesmo com todos os contratemplos, e problemas enfrentados os deficientes tenham uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho,

Logo, é de extrema importância que ocorra uma eficaz fiscalização sobre o cumprimento da citada lei, mais especificamente com a criação de um órgão somente para essa função, pois atualmente cabe aos fiscais do ministério público do trabalho, pois devido a importância do assunto em questão acredita-se que este mereça mais atenção e por isso seria ideal a criação de um órgão, o qual desempenhasse unicamente o papel de verificar se os empregadores estão realmente contratando trabalhadores com deficiência e não encontrando formas de burlar as cotas, como contratar apenas deficientes com deficiências leves. Visto que requerem menor esforço por parte do empregador, o que por conseguinte diminui ainda mais a chance daquelas pessoas que tenham deficiências mais graves, às quais exigem um maior comprometimento do empregador na hora de contratá-los. Faz-se necessário uma fiscalização no sentido de verificar-se se as vagas disponíveis para pessoas com deficiência são distribuídas igualmente, respeitando e oportunizando a todos, independentemente de sua deficiência uma chance de ingresso no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, J. R. P. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho**, 2012.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_26/artigos/IMITAÇÕES.htm.

Acessado em: 29/06/2014.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011.

CARMO, P. S. **A Ideologia do Trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

COELHO, W. **Recrutamento e Seleção - 12 perguntas**, 2009.

Disponível em:

http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Dicas/5292/12-perguntas-essenciais-numa-entrevista-de-selecao.html

Acessado em: 06/09/2014

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

Acessado em: 15/06/14.

DIAS, L. C. P. **O Panorama da Pessoa Portadora de Deficiência Física no Mercado de Trabalho**, 2000.

Disponível em: [//jus.com.br/artigos/1212/o-panorama-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-fisica-no-mercado-de-trabalho](http://jus.com.br/artigos/1212/o-panorama-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-fisica-no-mercado-de-trabalho).

Acessado em: 02/08/2014.

_____. **Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n o 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm

Acessado em: 26/07/14

_____. **Decreto 5.926 de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis n os 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.

Disponível em:

<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/.%5C2004%5C5296.ht>

Acessado em: 26/07/14

FERREIRA, M. **O Trabalho, a Habilitação e a Reabilitação Profissional no âmbito da Previdência Social**, 2010

Disponível em: <http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/12899/t/parceiros.aspx>

Acessado em: 03/08/2014

GURGEL, M. A. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**, 2011.

Disponível em: <http://phylos.net/direito/pd-historia/>.

Acessado em: 20/07/2014.

_____. Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Corde**, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Disponível em: <http://www.ethelrosenfeld.com.br/legislacao.htm>

Acessado em: 28/07/14

_____. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Acessado em: 06/06/2014

LIMA, M. M. **O princípio da dignidade da pessoa humana como lócus hermenêutico da nova interpretação constitucional**, 2009.

Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1080

Acessado em: 18/06/2014

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MIRAGLIA, L. M. M. **O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA- PELA NECESSIDADE DE AFIRMAÇÃO DO TRABALHO DIGNO COMO DIREITO FUNDAMENTAL**, 2010.

Disponível em: <http://conpedi.org/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>.

Acessado em: 18/06/2014.

NASCIMENTO, E. S. & GUIMARÃES, T **O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência**, 2007.

Disponível em:

<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/entreideias/article/viewArticle/2761>

Acessado em: 05/09/2014

RIBEIRO, V. C. G. **O direito à inclusão social das pessoas portadoras de deficiência: um caminho para o exercício da democracia**, 2002.

Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/2546/o-direito-a-inclusao-social-das-pessoas-portadoras-de-deficiencia>.

Acessado em: 01/08/2014.

SANTOS, M. C. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**, 2000.

Disponível em:

http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo

[id=11169&revista_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo).

Acessado em: 18/06/2014.

SCHEUERMANN, T. H. **A Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho**, 2012

Disponível em:

http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372

Acessado em: 02/08/2014

VOGELBACHER, M. L. A. **Pessoas portadoras de deficiência - Inserção no mercado de trabalho**, 2013.

Disponível em: http://www.meirafernandes.com.br/site/artigos/?id=2&id_cont=

Acessado em: 03/09/2014.

XAVIER, B. G. L. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Lisboa, 2004.