

MURILO ELIAS PINTO

## INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof. Dr. Mariano de Matos Macedo

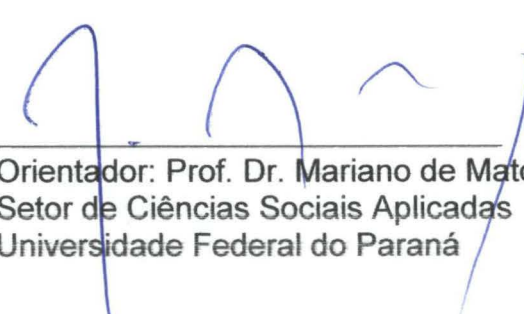
CURITIBA  
2013

## TERMO DE APROVAÇÃO

MURILO ELIAS PINTO

### INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

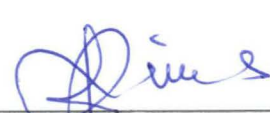
Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Orientador: Prof. Dr. Mariano de Matos Macedo  
Setor de Ciências Sociais Aplicadas  
Universidade Federal do Paraná



Prof.ª Dr.ª Denise Maria Maia  
Setor de Ciências Sociais Aplicadas  
Universidade Federal do Paraná



Prof.ª Dr.ª Iara Vigo de Lima  
Setor de Ciências Sociais Aplicadas  
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, 16/12/2013.

Dedico,

A minha mãe e ao meu pai por sempre  
me incentivarem a estudar para  
assim me tornar alguém melhor.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, quero afirmar que os agradecimentos que aqui se fazem se referem às pessoas que, direta e indiretamente, participaram da construção da minha trajetória acadêmica. Construção esta que, compreendo, iniciou-se no conjunto de “construções” outra da minha trajetória biográfica.

Gostaria de agradecer, primeiramente a DEUS, meu Senhor por ter me iluminado com sua sabedoria e grandiosidade em todos os momentos dessa árdua caminhada, que me deu força, sabedoria e inteligência para concluir este trabalho.

A minha mãe que sempre me encorajou a vencer todos os obstáculos, que compartilhou comigo momentos de angústia e de alegria, ficando a certeza que os méritos que conquistei e que virei a conquistar também lhe pertencem.

Aos meus pais e irmãos, pelo apoio e solidariedade, sem o que certamente não teria sido possível manterem-me firme nos meus propósitos.

À minha amiga Francycle que permaneceu ao meu lado durante toda a execução desta monografia e que não me deixou desistir nos momentos em que eu acreditava que não conseguiria terminar a tempo.

Gostaria de agradecer, ao meu Orientador Mariano de Matos Macedo, que me acolheu em todos os momentos que precisei de sua colaboração, e as professoras Denise Maria Maia e Iara Vigo de Lima, acreditando em meu potencial, compartilhando o seu saber estimulando-me sempre.

A todos os professores da Universidade Federal do Paraná pelas valiosas contribuições.

A todos que de alguma forma contribuíram para que este trabalho fosse realizado.

“Os filósofos se limitaram a interpretar o mundo, cabe a  
nós transformá-lo”.

Karl Marx

## RESUMO

O objeto de pesquisa deste trabalho é diagnosticar, avaliar, demonstrar a inserção do deficiente no mercado de trabalho. A presente pesquisa tem por objetivo geral demonstrar a necessidade de integração do deficiente ao contexto sócio econômico e cultural, ajudando-os a se desenvolver, mostrando sua capacidade e que embora tenham necessidades especiais, são seres humanos e que podem trazer vantagens para as empresas tanto para os empregadores quanto para a sociedade. Para tanto, foram abordados temas que tem total relevância ao assunto tais como: histórico da pessoa portadora de deficiência, conceito de pessoa portadora de deficiência, legislação e o mercado de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades especiais, panorama da deficiência no Brasil, a ética e a responsabilidade social nas empresas, sociedade inclusiva e benefícios que a inclusão traz para a sociedade e para as empresas, a fiscalização do Ministério do Trabalho e emprego.

**Palavras-chave:** Pessoas portadoras de necessidades especiais, Mercado de trabalho, responsabilidade social.

## ABSTRACT

The research object of this work is to diagnose, evaluate, and demonstrate the integration of the disabled into the labor market. This research has the objective to demonstrate the need to integrate the poor economic and cultural contexts, helping them to develop their capacity and showing that although they have special needs, are human beings and can provide benefits for both companies for employers and for society. History of the disabled person, the concept of person with disabilities, legislation and labor market for people with disabilities, disability panorama in Brazil, ethics: for both, themes that have relevance to the overall issue were addressed such as and corporate social responsibility, and inclusive society that inclusion brings benefits to society and businesses, supervision of the Ministry of Labour and Employment.

**Key Words:** People with special needs, labor market, social responsibility.

## SUMÁRIO

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                     | <b>10</b> |
| 1.1 BREVE HISTÓRICO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA ..... | 12        |
| 2. O CONCEITO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA .....       | 15        |
| <b>3. A LEGISLAÇÃO NO BRASIL.....</b>                        | <b>19</b> |
| 3.1 LEGISLAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO.....                  | 19        |
| 3.2 PANORAMA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....                   | 33        |
| <b>4. ASPECTOS EMPRESARIAIS E SOCIAL.....</b>                | <b>37</b> |
| 4.1 A ÉTICA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS.....    | 48        |
| 4.2 SOCIEDADE INCLUSIVA.....                                 | 49        |
| 4.3 BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO PARA A SOCIEDADE E EMPRESAS.....  | 50        |
| 4.4 A FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.....  | 51        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                             | <b>55</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                      | <b>56</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como ponto principal de pesquisa a inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

A motivação para pesquisar esse tema surgiu inicialmente pelo pesquisador ter 2 (dois) irmãos que são portadores de necessidades especiais e estão em pleno desenvolvimento do seu campo profissional. Este interesse pessoal juntou-se às motivações profissionais e políticas pela questão dos direitos dos deficientes, resultando no presente estudo.

Para melhor compreender a situação atual em que se encontram os portadores de deficiência, é importante contextualizar a evolução histórica e social ao longo da construção da sociedade. Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é: demonstrar a necessidade de integração do deficiente ao contexto socioeconômico e cultural, ajudando-os a se desenvolver, mostrando sua capacidade e que embora tenham necessidades especiais, são seres humanos e que podem trazer vantagens para as empresas, tanto para os empregadores quanto para a sociedade, tendo como objetivos específicos: realizar levantamento bibliográfico sobre o histórico da pessoa portadora de deficiência; definição do conceito de pessoa portadora de deficiência; identificar quais são os benefícios para a sociedade e para os deficientes serem inseridos no mercado de trabalho, bem como a sua legislação.

Para isto, num primeiro momento foi feito um levantamento bibliográfico a partir de alguns teóricos, dentre eles destacamos: Sassaki (2003), Skliar (2012), Strobel (2007), Slomski (2000).

O presente trabalho está dividido em capítulos. No primeiro capítulo descreve-se o histórico da pessoa portadora de deficiência. O segundo capítulo apresenta o conceito de pessoa portadora de deficiência. O terceiro capítulo aborda a legislação e o mercado de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades especiais bem como o panorama da deficiência no Brasil. O quarto capítulo apresenta a ética e responsabilidade social nas empresas. O quinto capítulo aborda a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. Nas considerações finais o acadêmico resalta a importância da questão social para uma sociedade melhor inserindo pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho com qualidade e responsabilidade.

Em último momento a presente pesquisa procurou relacionar a partir de fontes bibliográficas, as principais reflexões necessárias para uma significativa inserção de deficientes no mercado de trabalho.

## CAPÍTULO I

### 1. BREVE HISTÓRICO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Nas civilizações clássicas os hebreus, gregos e romanos, povos cuja vida em sociedade era regulada por farta legislação, encontramos inúmeras referências acerca das pessoas portadoras de deficiência.

Na sociedade Grega, haviam registros de escritos dos filósofos Platão e Aristóteles na qual eles defendiam a eliminação de bebês nascidos “disformes”. Na sociedade Espartana, eles eram extremamente rígidos quanto ao físico, preparavam os meninos para a guerra e defesa da *polis*, assim crianças “imperfeitas” eram consideradas um fardo e deviam ser mortas.

Caso fossem julgadas “fracas” ou “disformes”, as crianças eram jogadas do alto da montanha Taigeto denominada (Taygetos), abismo de dois mil e quatrocentos metros de altitudes. Já os escolhidos, aqueles que preenchiam os valores estabelecidos pelo Estado, eram, a partir dos 12 (doze) anos, mandados para o campo, onde deviam aprender sozinhos, a sobreviver. Caso não morressem de fome ou frio, estavam aptos a serem treinados como soldados de Esparta.

Aristóteles, em sua obra “A política”, também defendeu a adoção de medidas eugênicas como forma de fortalecer a unidade do Estado, ao propor que: “Sobre o destino das crianças recém-nascidas, deve haver uma lei que decida os que serão expostos e os que serão criados. Não sendo permitido criar nenhuma criança que nasça mutilada, isto é, sem algum dos seus membros”.

Estamos diante de um paradoxo, pois, o referido filósofo, contraditoriamente, sustentava que:

Entre semelhantes, a honestidade e a justiça consistem em que cada um tenha sua vez. Apenas isto conserva a igualdade. A desigualdade entre iguais e as distinções entre semelhantes são contra a natureza e, por conseguinte, contra a honestidade... Entre semelhantes por natureza, o direito, dizem eles, e a posição social devem ser os mesmos. (Aristóteles, p.63).

Aristóteles, ainda, foi um precursor na defesa específica dos direitos das pessoas portadoras de deficiência, principalmente no que se refere ao direito ao

trabalho, chegando a declarar que, é “mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que sustentá-lo como indigente”.

Aqui se encontra o nosso paradoxo, pois o mesmo Estado grego que pregava a morte das crianças imperfeitas também, por outro lado, adotava leis que protegiam mutilados de guerra, os quais seriam alimentados pelo Estado.

Assim, um Estado que não admitia direitos aos “nascidos deficientes”, mas que protegia os mutilados de guerra, que nada mais eram do que deficientes nascidos em campo de batalha.

Não obstante o reconhecimento de direitos de cunho assistencial aos referidos mutilados, foi no berço da democracia grega que nasceu a ideia de habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho.

A dupla determinação de Aristóteles em impor que fosse dado trabalho aos “deficientes” capazes de trabalhar e “óbulos” para quem não pudesse exercer atividades, já refletia uma correta política nas atitudes sociais de integração e aproveitamento, e mesmo de assistência às pessoas portadoras de deficiências físicas. “Assim os “deficientes” capazes deviam trabalhar e os outros seriam beneficiários da assistência estatal em virtude da contingência da vida social que os impedia de obter ganhos provindos de seu próprio trabalho”.

Diante da explanação de Otto Marques da Silva podemos concluir que historicamente, a partir deste momento, o enfoque do direito sofreu uma transformação para afastar-se o caráter meramente assistencialista, passando-se a enxergar o deficiente, como um indivíduo capaz em potencial.

A Cultura grega, por sua vez, talvez tenha sido aquela que mais evidenciou a dicotomia no tratamento da pessoa portadora de deficiência. Como lembram Olney Assis e Lafaiete Pussoli, apesar da discriminação sempre presente, é na democracia grega que encontramos os alicerces para a fundamentação dos direitos das pessoas portadoras de deficiências. (Olney e Pussoli, p.32, 1992).

Após a Revolução Industrial, as duas grandes guerras que assolaram o mundo resultaram em uma maré-montante de “novos portadores de deficiência”. As sequelas da Primeira Guerra Mundial marcaram indelevelmente a Humanidade, o que culminou refletindo na Organização Mundial do Trabalho – OIT que, em 1925, adotou a Recomendação nº 22 que representou o primeiro reconhecimento, por parte da comunidade internacional, das necessidades, acerca do trabalho, das pessoas portadoras de deficiência.

Efetivamente, nos períodos pós-guerra propagou-se a ideia de habilitação e reabilitação dos mutilados de guerra, dos “heróis sobreviventes”. Otto Marques da Silva, (1986) aponta a legislação francesa que implementou para empregar seus mutilados da Primeira Guerra Mundial, enumerando que:

...Na França, onde, por Lei assinada em 2.01.1918, todo o militar ferido na guerra ou portador de uma deficiência devido às suas atividades de soldado e que se tornasse incapacitado para o trabalho civil ou militar, tinha o direito de inscrever-se gratuitamente em uma escola profissionalizante, tendo em vista a necessidade de sua readaptação para o trabalho e sua colocação no mercado competitivo. A prioridade para obtenção de empregos na área civil, de unidades, médicas, de aparelhos ortopédicos e de cadeira de roda gratuitas, fazia e fez até hoje parte desse direito. Uma lei de 30 de janeiro de 1923 deu aos mutilados de guerra, o direito de preferência para certas funções no Estado, funções estas que, se fossem ocupadas, não poderiam ser extintas pelo Governo. (Silva, 1986, p. 305).

Verifica-se, assim, que a segunda Guerra Mundial trouxe à luz da sociedade a necessidade de políticas públicas e leis que trataram a pessoa com deficiência como indivíduos aptos ao trabalho.

Os mutilados pela guerra cobravam um posicionamento sério neste sentido. Já a sociedade civil, também pressionava porque as pessoas com deficiência, que ocuparam as vagas nas indústrias e comércios (no lugar dos que foram para a guerra) queriam continuar ativas.

Foi então com base no cenário internacional do pós-guerra que a OIT, através da Recomendação nº 99, chamou a atenção para a necessidade de adoção mundial de práticas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Este breve histórico mostra a evolução no tratamento político e social dado à pessoa com deficiência, porém, embora todos os avanços trazidos pela própria Organização Mundial do Trabalho (OIT), não podemos ignorar que o preconceito e a discriminação ainda estão presentes nos dias atuais como nos tempos da Grécia antiga. A pessoa com deficiência ainda é vista como improdutivo inativo e um peso para a sociedade.

## **CAPÍTULO II**

### **2. O CONCEITO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA**

É certo que várias denominações foram utilizadas no decorrer da história, para designar os portadores de deficiência.

Assim o termo deficiência se refere a todo seguimento, independentemente do tipo de sequela ou característica da deficiência. Quando utilizamos o termo pessoas portadoras de deficiências, estamos nos referindo a cegos, surdos, paraplégicos, paralisados cerebrais e outros. Os diversos tipos de deficiência também podem ser referidos como deficiências físicas, sensoriais, orgânicas ou mentais.

De acordo com Omote, (1995) tradicionalmente a deficiência tem sido conceituada como um fenômeno essencialmente individual identificado com algum atributo portado pela pessoa deficiente, cuja manifestação pode ser verificada em seus comportamentos. Deste ponto de vista, a deficiência é algo que está presente no indivíduo identificado como deficiente, quer seja no seu organismo ou no seu comportamento, e ausente nas pessoas consideradas não deficientes.

Segundo Nahmias, (2004) embora tenha ciência de que a expressão mais comumente empregada é a de “pessoas portadoras de deficiência”, inclusive em sede constitucional e infraconstitucional, entende como mais adequada à expressão “pessoas portadoras de necessidades especiais”, por corresponder à ideia de promoção de condutas positivas para conferir-se eficácia ao direito ao trabalho deste grupo social.

Dentro da terminologia, atualmente aceita, o termo pessoas portadoras de necessidades especiais é mais uma nomenclatura que existe e são adotada no atendimento a portadores de deficiência.

De acordo com as normas legais no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 o presidente da República Fernando Henrique Cardoso, nos usos de suas atribuições regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e das outras providências.

Conforme o artigo 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 deficiências. Cumpre mencionar que o Decreto tomou por base a conceituação adotada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, estabelecendo as definições de deficiência, deficiência permanente e incapacidade e enfocando as categorias de deficiência (física, sensorial, mental e múltipla).

No art. 3º para os efeitos desse decreto considera-se:

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

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

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

No artigo 4º é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

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

III – deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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

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

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

Verificamos, assim, que muitos são os entendimentos sobre o conceito de “portador de deficiência”. Gugel, (2003) afirma:

Com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa portadora de deficiência é toda pessoa que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária. (p.23)

Conforme, Araújo, (1994) afirma que:

...um conceito de pessoa portadora de deficiência, que deverá ser amplo e abrangente, mostrar que há relacionamento íntimo entre a deficiência e as tarefas a serem desenvolvidas, ou seja, o deficiente deve ser de

preferência, analisado no meio em que vive na sua condição social. Muitas vezes, numa cidade como São Paulo, determinada pessoa é dita como deficiente, podendo, em outra realidade social, com certeza, desempenhar, de forma satisfatória, tarefas rurais simples. ( p.17)

## CAPÍTULO III

### 3.1 LEGISLAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO PARA AS PESSOAS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Constituição Federal é a principal responsável pela inserção dos portadores de deficiência no trabalho (art. 5º caput e 7º, XXXI), seguindo a sua esteira, a Lei nº 7.853/89 regulamentada pelo Decreto 3.298/99, dispondo sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, reafirmando o princípio de isonomia logo no seu art. 1º.

Diante de tais considerações, o princípio da igualdade é reconhecido pelos doutrinadores como a base de todas as garantias e privilégios, que desfrutam as pessoas portadoras de deficiência.

Em 25 de março de 1824, após a independência do Brasil, foi jurada a primeira Constituição Política do Império. Esta Constituição garantiu, em seu art. 179, inciso XIII, o direito à igualdade. No entanto, a proteção específica ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência não chegou a ser objeto de seu conteúdo. Apesar de “a incapacidade física ou moral”, estabelecida em seu art.8º, constituir motivo para suspensão de direitos políticos, verificamos que esta constituição traçou alguns parâmetros para proteção da individualidade e saúde dos cidadãos, da seguinte forma:

“Art.179”. A inviolabilidade dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros, que têm por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade, são garantidos pela Constituição do Império, pela maneira seguinte:

(...)

XIV – todo cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos ou Militares, sem outra diferença que não seja a de seus talentos e virtudes;

“XV – nenhum gênero de trabalho, cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos cidadãos.”

Surgiu, nesta época, segundo Silva, (1986) a primeira tentativa de ajuda a pessoas portadoras de deficiência, por meio de um projeto de lei, datado de 29 de agosto de 1835, de autoria de Deputado Cornélio Ferreira França. A ideia,

infelizmente, não foi concretizada e, devido a motivos políticos, seu autor nem chegou a ver seu próprio discutido.

Na realidade, até então, o problema dos portadores de deficiência era solucionado através de medidas assistencialistas.

A primeira Constituição republicana, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, da mesma forma que a anterior, garantiu o direito à igualdade, em seu art. 72, parágrafo 2º, e repetiu a suspensão ou perda dos direitos políticos em virtude de incapacidade física ou moral. Mais uma vez, os portadores de deficiência ficaram sem qualquer proteção específica.

Na Constituição de 1934, podemos encontrar um embrião do conteúdo do direito à integração social da pessoa deficiente, em seu art. 138, que dizia:

“Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurará coordenar;
- b) estimular a educação eugênica;
- c) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono psíquico, moral e intelectual;
- d) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir mortalidade e morbidade infantis; e de higiene social, que impeçam a propagação de doenças transmissíveis;
- e) cuidar “da higiene mental e incentivar a luta contra os venenos Sociais”.

Já na Constituição de 1937, da mesma forma que a anterior, limitou-se a proteger a igualdade e a repetir a ideia, em relação aos trabalhadores incapacitados. No entanto, trouxe uma novidade quando estendeu a proteção ao trabalho aos menores e às mulheres.

“Art. 137”.- A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

(...)

- f) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em industriais insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;
- g) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;
- h) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;

Em relação à preservação física da infância e juventude, deu destaque, nos seguintes termos:

“Art. 127. - A infância e a juventude devem ser objeto de cuidados e garantias especiais por parte do Estado, que tomará todas as medidas destinadas a assegurar-lhes condições físicas e morais de vida sã e de harmonioso desenvolvimento de suas faculdades”.

Também, trouxe um dispositivo que, de forma explícita, garantiu proteção aos funcionários públicos acometidos de invalidez.

“Art. 156”. - Poder Legislativo organizará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo aos seguintes preceitos desde já em vigor:

(...)

- i) a invalidez para o exercício do cargo ou posto determinará aposentadoria ou reforma, que será concedida com vencimentos integrais, se contar o funcionários mais de trinta anos de serviço efetivo; o prazo para a concessão da aposentadoria ou reforma com vencimentos integrais, por invalidez, poderá ser excepcionalmente reduzido nos casos que a lei determinar;
- j) o funcionário invalidado em consequência de acidente ocorrido no serviço será aposentado com vencimentos integrais, seja qual for o seu tempo de exercício;

No Brasil, foi por volta de 1950 que se iniciou a prática da colocação de pessoas deficientes no mercado de trabalho competitivo. Durante cerca de 30 anos (1950-1980), o caminho principal para a colocação profissional eram os centros de reabilitação profissional, onde geralmente havia um setor específico de orientação profissional. Este setor não só orientava e participava do processo de avaliação do potencial laborativo dos clientes que faziam reabilitação, como também

acompanhava a fase de treinamento profissional e finalmente efetuava a colocação em emprego. Nesse mesmo período, foi também importante no esforço de colocação profissional a participação de escolas especiais, centro de habilitação, oficinas protegidas de trabalho e centros ou núcleos de profissionalização. Sasaki,(2003)

Tanto a Constituição de 1967, como sua Emenda de n.1, de 17.10.69, foram omissas em relação aos direitos dos portadores de deficiência. No entanto, esta última, apesar da omissão, trouxe uma grande inovação, que podemos considerar como a primeira referência expressa à proteção dos portadores de deficiência, ao dispor que:

“Art. 175- A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos poderes públicos.

(...)

§4º Lei especial que disporá sobre a assistência a maternidade, infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.”

O direito à igualdade também ficou garantido no texto constitucional de 1967, em seu art. 150, § 1º, e a garantia previdenciária, na mesma linha da Constituição de 1946, veio prescrita no art.158, inciso XVI. Mas na realidade, o maior avanço, em relação à proteção específica das pessoas portadoras de deficiência, surgiu em 17 de outubro de 1978, através da Emenda Constitucional nº12, quando estas omissões foram verdadeiramente supridas, da seguinte forma:

“Artigo único”. É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

- I- educação especial e gratuita;
- II- assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;
- III- proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;
- IV- “possibilidades de acessos a edifícios e logradouros públicos.”.

Conforme Sasaki, (2003) a partir da década de 1980, foram surgindo outros caminhos para a inserção das pessoas com deficiência na força de trabalho. As associações de pessoas deficientes, não só as que já existiam, mas também as que surgiram desde então, vem desempenhando um destacado papel na abertura do mercado de trabalho, sob a égide de seus direitos de cidadania. E, mais recentemente, o surgimento de centros de vida independente vem ajudando a

consolidar a garantia destes direitos, principalmente oferecendo aos portadores de deficiência oportunidades de conquistar o poder de fazer escolhas e de tomar decisões a fim de melhor controlarem as suas vidas.

É oportuno registrar que, em todas as épocas, sempre houve também a prática da autocolocação, ou seja, a colocação conseguida pelo próprio portador de deficiência com ou sem ajuda de instituições.

Assim, a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá por duas vias principais: Ou a autocolocação direta (o próprio interessado indo buscar empregos) ou a colocação através das instituições especializadas (onde as pessoas deficientes são atendidas) e através de associações de pessoas deficientes e centros de vida independente.

Entretanto, há muito tempo estamos precisando ter, no Brasil, um Sistema de Colocação em Empregos Competitivos (SCEC), de âmbitos local, estadual e nacional. Esse sistema englobaria os serviços de colocação, que sempre funcionaram de maneira desordenada, dispersa e ineficiente no Brasil. Os tais serviços de colocação são aqueles mantidos por entidades filantrópicas ou órgãos governamentais que vem tentando, de maneira improvisada e cada um por si, fazer a colocação de pessoas deficientes no mercado de trabalho competitivo ao longo dos últimos 50 anos. Sasaki, (2003)

Não havia, até antes de 1988, nas Constituições brasileiras, previsão expressa quanto a normas para incluir socialmente o portador de deficiência. Efetivamente, foi a Constituição de 1988 que veio romper com aquele modelo até então utilizado, quando instituiu regras que objetivavam incluir socialmente o portador de deficiência, por meio do trabalho, assegurando-lhes toda a proteção contra a discriminação.

A Constituição Federal, atual considerando a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, dedicou ao tema vários dispositivos, trazendo uma quantidade significativa de normas protecionistas e garantias de integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Apresenta-se a seguir, os atuais dispositivos constitucionais, que se relacionam direta e indiretamente com as pessoas portadoras de deficiência, a respeito dos quais teremos alguns comentários.

Determina o art.1ºque:

“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III- a dignidade da pessoa humana;

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

Cretella, (1994) sobre a dignidade da pessoa humana, comenta:

O ‘ser humano’, o homem, seja de qual origem for, sem discriminação de raça, sexo, religião, convicção política ou filosófica, tem direito a ser tratado pelos semelhantes como ‘pessoa humana’, fundando-se, o atual Estado de direito, em vários atributos, entre os quais se inclui a ‘dignidade’ do homem, repellido, assim, como a aviltante e merecedor de combate qualquer tipo de comportamento que atende contra esse apanágio do homem. (p.139)

E ainda em relação aos valores sociais do trabalho, Cretella, (1994), manifesta-se da seguinte forma:

Sob dois ângulos, pelo menos, o trabalho pode ser apreciado: pelo ‘indivíduo’ (‘o trabalho dignifica o homem’) e pelo ‘social’, afirmando-se em ambos os casos, como valor que na escalonação axiológica se situa em lugar privilegiado. Dignificando a pessoa humana, o trabalho tem valor social dos mais relevantes, pelo que a atual Constituição o coloca como um dos pilares da democracia. (p.139)

É com base nesse tratamento igualitário que as pessoas portadoras de deficiência podem ter assegurados seus direitos, gozando da proteção necessária do Estado para garantirem sua subsistência, por meio da obtenção de um trabalho digno e respeitado.

O art. 3º, por seu turno estabelece que:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV- “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”.

Sobre a redução das desigualdades sociais, Junior, (1994) entende que:

Embora esse objetivo seja louvável, a 'desigualdade social' é um fato histórico cultural, que cabe aos governos tentar reduzir, minorar, atenuar, mais que apresenta inúmeras barreiras. Se, por um lado, todos são iguais perante a lei, por outro lado, as pessoas, nascidas 'iguais', se desigualam, no decorrer de seu desenvolvimento: desigualdade econômica, cultural. Um dos objetivos fundamentais do Estado é procurar reduzir, de todos os modos possíveis às desigualdades econômicas e culturais, facultando, de todos os modos, os meios ao economicamente fraco, dando-lhe possibilidades de ascender neste setor. (p.163-164)

Têm-se a oportunidade de constatar, mais adiante, quanto à discriminação, que ela constitui um dos maiores problemas enfrentados pelos portadores de deficiência, reduzindo suas expectativas, negando-lhes a igualdade necessária para aquisição e manutenção de seu emprego e, conseqüentemente, colocando-os a margem da sociedade.

Verifica-se que os objetivos fundamentais, relacionados no art. 3º, além de não serem taxativos, necessitam para a sua concretização da atuação efetiva dos poderes públicos e da sociedade, com o fim de atingir aquela igualdade real, que levará o Estado à consecução de um de seus objetivos fundamentais: construir uma sociedade livre, justa e solidária.

Mediante a isso, surgiram diversos movimentos sociais a partir da década de 80, que se mobilizaram para assegurar às pessoas com deficiência todos os direitos no que diz respeito ao convívio social. Diante do empenho destes movimentos foram criadas no plano jurídico brasileiro, leis de âmbito federal, estadual e municipal.

No Brasil, a Lei Federal 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações Públicas Federais definiu um percentual de cargos públicos e empregos públicos, de até 20%, a ser destinado para pessoas com deficiência.

No setor privado, a adoção de cotas progressivas foi introduzida pela Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, que no seu artigo nº 93, estabelece o seguinte:

A empresa com 100 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 na seguinte proporção:

- I – de 100 a 200 empregados.....2%;
- II – de 201 a 500.....3%;
- III – de 501 a 1000.....4%;
- IV – de 1001 em diante.....5% (BRASIL, 1999).

Os dispositivos constitucionais que promovem e consolidam a dignidade da pessoa com deficiência e o seu exercício de cidadania, por meio da atividade remunerada, encontram o ordenamento de regras específicas na Lei nº. 7.853/89 que traça os eixos gerais para garantir o pleno exercício dos direitos individuais e coletivos das pessoas com deficiência.

Ainda segundo a Lei nº 7.853/89 estabelece:

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

[...]

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- A) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concementes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- B) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- C) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- D) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

De acordo com o que dispõe o art. 35 do referido Decreto, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho se dará mediante três diferentes modalidades: sob a forma de colocação competitiva (inciso I), seletiva (inciso II) e por conta própria (inciso III).

Na colocação competitiva, o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

Na colocação seletiva, a contratação de portadores de deficiência dependerá, para ser viabilizar da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

Ressalta-se que não obstante o mencionado dispositivo tenha ainda enumerado a “proporcionalidade de salário” como condição de contratação, esse elemento, na verdade, é apenas uma decorrência do trabalho em tempo parcial e da jornada flexível, estas, sim, consideradas como condições especiais.

Por apoios especiais deve-se entender (§ 3º) a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos, que auxiliem a compensar as limitações funcionais da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar a realização de suas capacidades em condições de normalidade. Consideram-se ajudas técnicas todos os dispositivos, próteses (elemento artificial utilizado para substituir uma parte do corpo), órteses (óculos, autofalante, aparelho auditivo), equipamentos e elementos que possibilitam a ampliação, suplementação e substituição das funções humanas prejudicadas. Exemplos: uma deficiência visual poderá ser corrigida por óculos (ampliação). No caso de cegueira total, poderá ser utilizada a escrita em Braille ou a informação acústica (substituição). Os trabalhadores que não podem suportar o peso de um instrumento ou braço, mais que possuem a capacidade de movimentar a mão, podem utilizar uma tipoia no membro incapacitado, o que lhe dará sustentação para o exercício da atividade laboral.

Por fim, poderá, ainda, a pessoa portadora de deficiência integrar-se ao mercado de trabalho através da promoção de trabalho por conta própria, a qual poderá ser desenvolvida, por uma ou mais pessoas, sob a forma de trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, sempre visando atingir a independência econômica e pessoal.

A Lei nº 9.867, de 10/11/99, por exemplo, possibilita às pessoas portadoras de deficiência a constituição de cooperativas. Entretanto, como todas as demais

cooperativas, estas deverão atender aos requisitos legais, sob pena de se configurarem fraudulentas.

Conforme o dispositivo no § 1º do art. nº 35, as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção laboral dos portadores de deficiência realizada sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria. Esta intermediação poderá ocorrer através da contratação dos serviços dos portadores de deficiência, por entidades públicas e privadas, ou na comercialização de bens e serviços decorrentes dos programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

Ressalta-se que ao realizar esta intermediação a entidade beneficente além de obedecer a requisitos formais relativos à celebração do contrato ou convênio (§ 7º), deverá, ainda, promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem como programas de reabilitação, nos casos em que ocorram tais patologias ou se manifestem outras incapacidades (texto do Relatório de Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, 2000).

Segundo Tanaka (2007 apud Viana 2010) relata em seu trabalho, que a Lei de nº. 8.231/91, popularmente conhecida como "Lei de Cotas" acabou tornando-se um instrumento fundamentalmente legal de luta, de grande relevância, para que as pessoas com deficiência pudessem reivindicar o seu direito de acesso ao trabalho. Na realidade, esse mecanismo legal acabou obtendo uma abrangência no território nacional como um dispositivo de equilíbrio para reparar as injustiças sofridas pelos deficientes.

Foi somente após o surgimento desta lei que passou a existir realmente, por previsão do art. nº 93, uma norma que impôs as empresas com 100 (cem) ou mais empregados preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Observa-se neste dispositivo, que, diante da lei, ninguém pode ser tratado de forma diferente, salvo, se assim a Constituição determinar. Cuida-se, portanto, de uma igualdade formal, em oposição àquela denominada material, em que se proíbem distinções fundadas em certos fatores, tais como aqueles previstos no art. 7º, XXXI, que prescreve:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Segundo Pastore, (2001) os sistemas de reserva de mercado para emprego de portadores de deficiência (cotas) têm uma longa história. Eles foram desenvolvidos na Europa, no início do século XX, com vistas a acomodar os feridos da Primeira Guerra Mundial. Mas, logo de início, foram combinados com o sistema de “cota-contribuição”.

A Alemanha, Áustria, França, Itália e Polônia estabeleceram que, desde que justificado, os empregadores poderiam não preencher a cota com ex-combatentes, mas, nesse caso, ficavam obrigados a contribuir para um fundo público destinado à habilitação e reabilitação profissional dos portadores de deficiência.

O sistema de cota, voltado para os ex-combatentes, prosperou em toda Europa e, gradualmente, foi expandido para militares e não militares. Em 1923 a OIT recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigavam entidades públicas e privadas a empregar um certo montante de portadores de deficiência causada por guerra. Em 1944, na Reunião de Filadélfia, a OIT aprovou uma recomendação, visando induzir os países-membros a empregar uma quantidade razoável de portadores de deficiência não combatentes.

Os primeiros países que aderiram à ideia foram a Inglaterra e a Holanda, sendo seguido pela Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda, Bélgica. O Japão entrou no esquema bem mais tarde (1960), acoplando-o ao sistema de contribuição em 1976.

Ao longo da década de 1980, Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia também adotaram o sistema de cotas. Em 1986, o sistema de cotas veio a ser referendado pela Comissão da União Européia, ficando em aberto para os países aderir apenas às cotas ou ao sistema de cota-contribuição.

No ano de 1980, vários países ajustaram o sistema ao modelo de cota-contribuição. Esse foi o caso da República Checa, República da Eslováquia, Hungria, Polônia, România. Entraram no mesmo modelo, Marrocos, Tunísia, Tailândia e Vietnã. Na década de 1990, países da Europa Oriental (Ucrânia, Lituânia, Bielo-Rússia) também adotaram cotas.

Hoje, dois terços dos países da Europa possuem cotas legais e compulsórias à maioria baseada em sistemas de cota-contribuição. A China está em vias de adotar um sistema de cota-contribuição.

O sistema de cotas exige, de saída, uma boa definição de portador de deficiência para saber quem entra e para quem não entra na categoria dos empregáveis. Além disso, o sistema requer a demonstração da qualificação e capacidade produtiva do portador de deficiência. O primeiro requisito cria fortes discriminações. Ao reservar uma vaga para um portador de deficiência está se excluindo um não portador. O segundo requisito dá margem a manipulações. A empresa que não quer contratar portadores de deficiência eleva as exigências de qualificação de modo a reduzir ao mínimo o número de candidatos potenciais.

A avaliação da qualificação visa estimar e medir a habilidade, destreza, aptidão e a potencial idade. Essa avaliação se divide em dois tipos. Na avaliação funcional, medem-se as capacidades do portador de deficiência para definir o seu potencial de trabalho ou as necessidades de habilitação e reabilitação. Na avaliação ocupacional, medem-se as habilidades do portador de deficiência em função das exigências das ocupações que ele pretende exercer.

Assim, “sistema de reserva legal de vagas” – ou cotas – é o sistema implantado no Brasil voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiências no mundo do trabalho.

Trata-se de um mecanismo compensatório, inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Fundamenta-se no princípio da inclusão que encarna o direito de todos os serviços de educação, lazer, esporte, no reconhecimento de que todo cidadão, não importa sua condição tem o direito de acesso aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades.

Como reflexo deste espírito solidário internacional, nesse mesmo ano de 1991 foi aprovada pelo Congresso Nacional a lei 8.213/91 que, como em outros países do mundo (Itália, de 1% a 15%; França, Alemanha e Polônia, 6% em relação às pessoas portadoras de deficiência em idade para o trabalho; Áustria, 4%; Japão, 1,6%), estabeleceu o sistema de reserva de emprego para o portador de deficiência, o chamado sistema de cotas.

Esta lei obteve ampla regulamentação no Decreto 3.298/99 prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos às

necessidades de apoios especiais de cada deficiência. Além disso, delegou a atribuição ao Auditor Fiscal, do Ministério do Trabalho, de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho.

No sistema legal brasileiro, o sistema de cotas esta ligado ao conceito de habilitação. Isso quer dizer que a quota de reservas de empregos aos portadores de deficiência destina-se somente aqueles habilitados ou reabilitados.

O art. 36 do Decreto n.3.298/99 ratifica o sistema de cotas, sendo aplicável aos beneficiários da Previdência Social “reabilitado” ou a “pessoas portadoras de deficiência habilitadas”. Fica mantida o mesmo percentual de cotas previsto na Lei n. 8.213/91.

No § 2º e parágrafo 3º do Decreto n. 3.298/99, o conceito de habilitação anteriormente definido pela lei n.8.212/91 e na Portaria n. 4.677/98 do Ministério da Previdência e Assistência Social, foi mais detalhado.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquele com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS.

§ “3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência, habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.”.

Prevalece, ainda, no Decreto em tela, a restrição relativa à substituição prevista no § 1º, art. 93 da Lei n. 8.213/91. Todo empregado portador de deficiência dispensado só pode ser substituído por outro, igualmente habilitado para a função.

Cumprir destacar que as contratações efetuadas mediante a intermediação de entidades beneficentes não constam para as cotas previstas na Lei n. 8.213/91, uma vez que lei prevê a reserva de vagas nos cargos da própria empresa contratante.

Sabe-se que as empresas que têm a obrigação de cumprir a reserva legal de postos de trabalho para o portador de deficiência, imposta pela Lei 8.213/91, deparam-se hoje com a triste realidade de, com frequência, não encontrar trabalhador preparado e qualificado para as funções oferecidas.

A aprendizagem poderá ser a expectativa de preparação adequada de futuros profissionais.

Contratando portadores de deficiência aprendizes, matriculados nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, estes poderão ser considerados, ao mesmo tempo, para o preenchimento da reserva de aprendizes (art. 429, da CLT – mínimo de 5% e máximo de 15%, em relação ao número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento), e a reserva legal de vagas, prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91, pois se está diante de um contrato de trabalho, embora de natureza especial.

A inserção das pessoas portadoras de deficiência nas empresas privadas poderá se dar, como já foram mencionados, das duas formas previstas no art. 35 do Decreto 3.298/99, ou seja, através da colocação competitiva ou da colocação seletiva.

Na colocação competitiva, o portador de deficiência será contratado diretamente pela empresa. Na colocação seletiva, a contratação poderá se dar de forma indireta, através da contratação de seus serviços, mediante a intermediação de entidades beneficentes.

A lei brasileira ainda prevê inúmeras ações voltadas para o atendimento dos portadores de deficiência, a saber, prevenção, estimulação precoce, habilitação, reabilitação, formação profissional, acesso ao mercado de trabalho, geração de renda, residências e lares, abrigos de proteção, atendimento no domicílio, aconselhamento e acolhimento, defesa de direitos, locomoção e acessibilidade, ajudas técnicas e várias outras atividades que fazem parte do conteúdo programático da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social (Silva, 2001). Mas, a distância entre o prescrito pela lei e o praticado na realidade é enorme.

Sabe-se, portanto, que o Estado deve ser o principal promotor das ações sociais, independentemente de parcerias com terceiros, realizando assim ações que viabilizam o exercício da cidadania de forma plena.

Assim sendo, segundo Silva, (2001) relata que:

O Estado tem sido atualmente, o principal responsável pela abertura de novos postos de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades educativas especiais – PPNEs, em virtude de suas disposições normativas sobre o tema. Entre elas, encontra-se o sistema de cotas, que, apesar de toda a polêmica, vem efetivamente propiciando novas oportunidades de

trabalho a essa população, graças, sobretudo aos concursos para as diversas carreiras do setor público. Algumas unidades da Federação vêm igualmente adotando o sistema de costas nos contratos com as empresas prestadoras de serviços aos órgãos públicos.

No âmbito do setor público, art.37, da Constituição Federal em seu inciso VIII, determinou que: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. “

Esse artigo foi instrumentalizado, no âmbito Federal, através da Lei n.8.112/90, que em seu art. 5º, parágrafo 2º, inseriu a obrigatoriedade de reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas abertas nos concursos públicos para preenchimento por portadores de deficiência.

Dessa forma Sassaki, (2003) relata que, o mercado de trabalho, no passado, pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado, as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro os empregadores, praticamente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem as vagas com candidatos portadores de deficiência tão qualificados quanto os candidatos não deficientes.

### 3.2 PANORAMA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O parâmetro mais comum para se quantificar a parcela de pessoas portadoras de deficiência (PPD) entre a população em geral são as estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS). De acordo com a entidade, cerca de 10% dos habitantes de todo o mundo apresentavam algum tipo de deficiência.

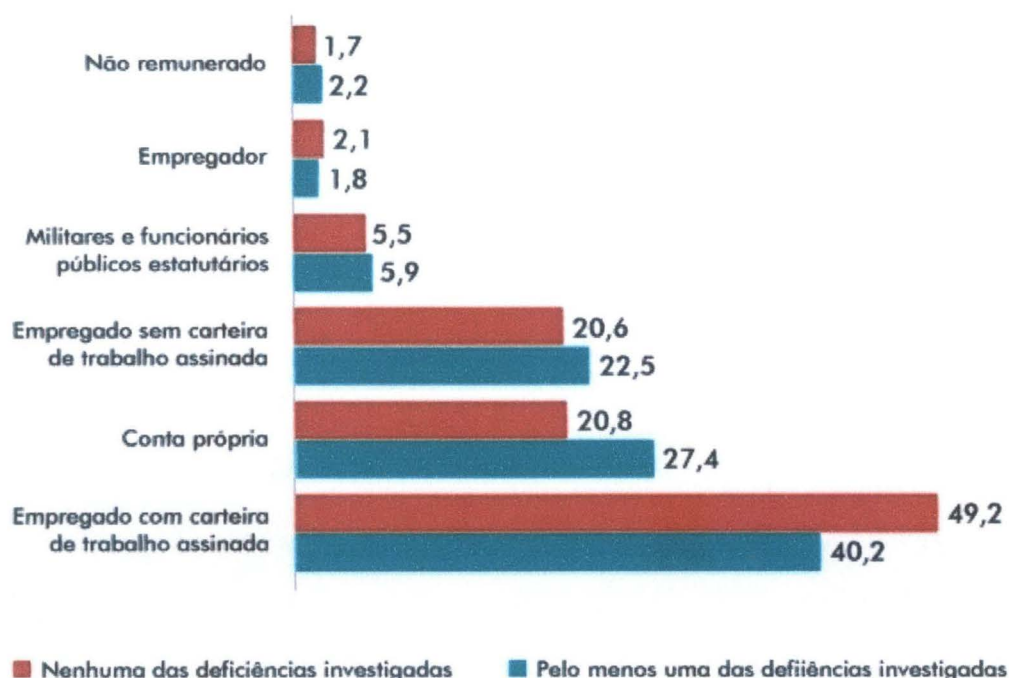
O IBGE realiza a cada dez anos um Censo Demográfico, com objetivo de conhecer as características do povo brasileiro. Mas no caso do Censo 2000, particularmente, uma novidade foi acrescentada na pesquisa; foi à primeira vez na história do censo que se pesquisou sobre pessoas portadoras de deficiência, objetivando saber os graus de severidade da incapacidade e não somente se a pessoa possui uma deficiência ou não.

Segundo Melo, (2012) dados do censo 2010 apontam que 23,6% da população ocupada – ou seja, 20,4 milhões do total de 86,4 milhões de brasileiros ocupados, isto é, que exercem algum tipo de atividade – tinha ao menos alguma deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual).

Além de quantificar com maior precisão a população de PPD entre a sociedade brasileira, os dados do IBGE também desmistificam o senso comum de que uma pessoa deficiente é aquela que anda em cadeira de rodas ou se comunica por meio de linguagem de sinais. Esse contingente abrange um número muito maior de pessoas, que vai desde as que tiveram algum membro amputado até aquelas com dificuldades para locomover-se ou enxergar.

Para Jefferson Mariano, analista socioeconômico do IBGE, “o número é alto”. “A legislação passou a estabelecer a obrigatoriedade de que as grandes empresas incorporassem a população deficiente no mercado de trabalho, no seu quadro de funcionários”. (IBGE)

Distribuição das pessoas de 10 anos de idade ou mais que tenham ao menos uma deficiência, ocupadas na semana de referência, segundo a posição no trabalho (em %)



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

O levantamento constatou ainda que a maioria dos ocupados que relataram ao menos uma deficiência tinha carteira de trabalho assinada (40,2%) – o

percentual, no entanto, ainda é menor que o dos ocupados que não tem deficiência alguma (49,2%). No caso de pessoas que empregam, observou-se que o percentual na população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas (1,8%) foi também menor do que o referente às pessoas sem qualquer dessas deficiências (2,1%).

Em relação aos rendimentos recebidos, o Censo 2010 constatou que 46,4% dos ocupados com ao menos um tipo de deficiência recebiam até um salário mínimo (R\$ 510, na época). No universo das pessoas sem qualquer deficiência, esse percentual era de 37,1%.

A condição de deficiente como fator limitante na inserção da pessoa no mercado de trabalho atinge tanto a população masculina quanto a feminina, segundo IBGE. Nesse aspecto, a deficiência mental foi a que mais limitou a inserção no mercado de trabalho: apenas 14,2% das mulheres e 20,2% dos homens nessas condições estavam ocupados.

No caso da deficiência visual, que foi a que mais incidiu sobre a população, 60,6% dos homens e 30,8% das mulheres com algum tipo de dificuldade para enxergar estavam ocupados.

Embora entre os portadores de deficiência a taxa de ocupação seja mais alta entre os homens, na comparação feita com aqueles que não apresentam qualquer deficiência nota-se que a questão prejudica mais os trabalhadores do sexo masculino. A taxa de atividade de homens de 35 a 39 anos é de 91%, mas cai para 81% no caso de homens com alguma deficiência. Já no caso das mulheres essa diferença é menos gritante: 72% das mulheres de 35 a 39 anos estavam ocupadas, número que cai para 66% no caso de mulheres com alguma deficiência (diferença de seis contra dez pontos percentuais).

Observa-se então, que a qualidade da formação profissional, passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens deficientes.

Segundo Petrilli, (1999) existe diversidade de definições de qualificação que podem ser resumidas em dois grandes critérios. No primeiro, a qualificação estaria voltada para o emprego, estabelecida a partir do próprio posto de trabalho. Significando que uma pessoa ocupante de um determinado emprego molda-se ao

seu conteúdo e conseqüentemente à qualificação exigida. O segundo critério, estabelece que a qualificação do profissional, seja resultante dos conhecimentos adquiridos por ela própria e conseqüentemente, sendo observada a ordem hierárquica fixada pelo sistema educacional. Ainda assim, argumenta a autora que na situação a qualificação só pode ser reconhecida se for plenamente exercida e se corresponder à estrutura e ao conteúdo do posto de trabalho.

Portanto, a qualificação é entendida como a capacidade de executar tarefas organizadas pelo posto de trabalho, sendo conduzida para capacidade de ação e reação do profissional diante das situações imprevistas no trabalho, passando a ser exigido certo grau de gestão, autonomia e criatividade.

De acordo com Rinaldi, (1997) a capacitação profissional da pessoa portadora de deficiência deve ser pensada a partir de uma contextualização do mundo do trabalho e da realidade político-econômico-social em que o País vive. Atualmente, o brasileiro está cercado por palavras como “globalização da economia”, “desenvolvimento tecnológico”, “automação”, “livre iniciativa”. Nesse contexto são valorizadas a produtividade, a excelência, a qualidade total e a competitividade. As pessoas, tanto ouvintes quanto surdas, precisam correr atrás disso, ou melhor, correr junto a isso. O desafio é estar em constante aprendizado a fim de ser um profissional qualificado em condições de acesso a esse mundo do trabalho.

Capacitação deve significar a possibilidade de se ter o prazer no que se faz, (bem feito, com menos esforço em um curto espaço de tempo) de se poder relacionar com os demais e juntos, sentir que está participando de uma construção de cultura e cidadania. Rinaldi, (1997)

A capacitação profissional é imprescindível. Capacitar para o trabalho, porém, não se refere a um adestramento para realizar uma tarefa ou uma atividade. Não é apenas repetir algo que lhe foi mostrado ou ensinado. Deve-se pensar a capacitação e qualificação como a possibilidade de um domínio sobre o que fazer, entendendo-se não só o que acontece, mas por que acontece e em que isso irá resultar.

Sendo assim a capacitação para o trabalho profissional inicia-se desde quando o ser humano começa a se relacionar com o mundo e com as outras pessoas. Os sentidos que as coisas e os fatos vão construindo nas mentes constituíram possibilidades para futura formação. Rinaldi, (1997).

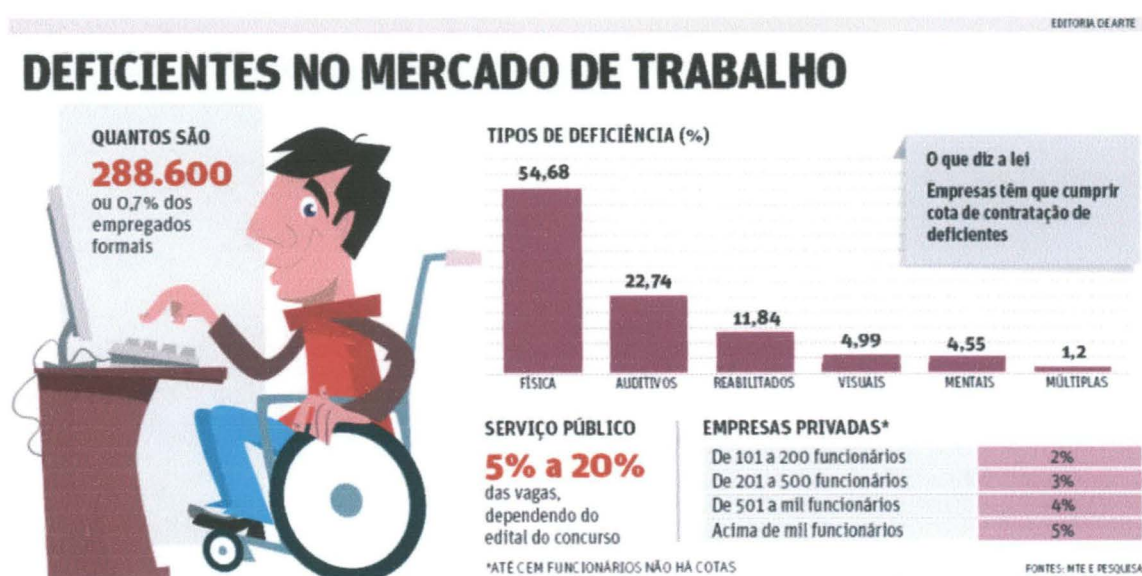
Na tabela seguinte, são analisados os números de trabalhadores com deficiência na indústria segundo o tipo de deficiência RAIS, (2011);

## TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NA INDÚSTRIA SEGUNDO TIPO DE DEFICIÊNCIA (RAIS 2011)

| TIPO DE DEFICIÊNCIA | NÃO INDÚSTRIA |               | INDÚSTRIA     |                |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
|                     | TRABALHADORES | %             | TRABALHADORES | %              |
| FÍSICA              | 117316        | 56,6%         | 56891         | 48,5%          |
| AUDITIVA            | 37828         | 18,3%         | 34863         | 29,7%          |
| VISUAL              | 15383         | 7,4%          | 6464          | 5,5%           |
| MENTAL              | 12947         | 6,2%          | 5863          | 5,0%           |
| MÚLTIPLA            | 2654          | 1,3%          | 1490          | 1,3%           |
| REABILITADO         | 21047         | 10,2%         | 11657         | 9,9%           |
| <b>TOTAL</b>        | <b>207175</b> | <b>100,0%</b> | <b>117228</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: Microdados da Rais 2011 Elaboração: Uniepro/CNI

No gráfico, abaixo demonstra essa mesma proporção de trabalhadores deficientes inseridos no serviço público e nas empresas privadas.



Segundo IBGE foi pesquisado o n° de deficientes por tipo de deficiência no ano 2000 e 2010 conforme tabelas abaixo.

| Tabela 2112 - População residente por tipo de deficiência e cor ou raça                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Unidade da Federação = Paraná                                                                        |           |
| Variável = População residente (Pessoas)                                                             |           |
| Cor ou raça = Total                                                                                  |           |
| Ano = 2000                                                                                           |           |
| Tipo de deficiência permanente                                                                       |           |
| tal                                                                                                  | 1.297.877 |
| lo menos uma das deficiências enumeradas                                                             | 156.993   |
| ficiência mental permanente                                                                          | 53.655    |
| ficiência física - tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente                                  | 30.455    |
| ficiência física - falta de membro ou de parte dele (perna, braço, mão, pé ou dedo polegar)          | 849.982   |
| ficiência visual - incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de enxergar                  | 312.476   |
| ficiência auditiva - incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir                   | 413.697   |
| ficiência motora - incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas | 8.201.489 |
| nenhuma dessas deficiências                                                                          | 65.277    |
| m declaração                                                                                         |           |

| Unidade da Federação = Paraná                            |                  |
|----------------------------------------------------------|------------------|
| Variável = População residente (Pessoas)                 |                  |
| Situação do domicílio = Total                            |                  |
| Ano = 2010                                               |                  |
| Tipo de deficiência permanente                           |                  |
| <b>Total</b>                                             | <b>#####</b>     |
| <b>Pelo menos uma das deficiências investigadas</b>      | <b>2.280.548</b> |
| <b>Deficiência visual - não consegue de modo algum</b>   | <b>26.155</b>    |
| <b>Deficiência visual - grande dificuldade</b>           | <b>295.464</b>   |
| <b>Deficiência visual - alguma dificuldade</b>           | <b>1.407.052</b> |
| <b>Deficiência auditiva - não consegue de modo algum</b> | <b>18.988</b>    |
| <b>Deficiência auditiva - grande dificuldade</b>         | <b>100.206</b>   |
| <b>Deficiência auditiva - alguma dificuldade</b>         | <b>396.755</b>   |
| <b>Deficiência motora - não consegue de modo algum</b>   | <b>39.951</b>    |
| <b>Deficiência motora - grande dificuldade</b>           | <b>203.268</b>   |
| <b>Deficiência motora - alguma dificuldade</b>           | <b>463.022</b>   |
| <b>Mental/intelectual</b>                                | <b>143.376</b>   |
| <b>Nenhuma dessas deficiências</b>                       | <b>8.162.310</b> |
| <b>Sem declaração</b>                                    | <b>1.668</b>     |

**Nota:**

- 1 - Dados da Amostra.
- 2 - Para a categoria Total: as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.
- 3 - A categoria **Nenhuma dessas deficiências** inclui a população sem qualquer tipo de deficiência.

**Fonte: IBGE - Censo Demográfico**

## Dados sobre deficiência dos censos de 1991, 2000 e 2010.

| Brasil                       |                                                           |            |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------|
| Deficiência física ou mental | Pessoa ocupada, carteira de trabalho assinada, existência | Pessoas    |
| Nenhuma das enumeradas       | Sim                                                       | 22.847.326 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não sabe                                                  | 230.795    |
| Nenhuma das enumeradas       | Não tem                                                   | 13.541.261 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não é empregado                                           | 18.315.823 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não aplicável                                             | 89.681.555 |
| Cegueira                     | Sim                                                       | 8.354      |
| Cegueira                     | Não sabe                                                  | 67         |
| Cegueira                     | Não tem                                                   | 4.714      |
| Cegueira                     | Não é empregado                                           | 7.716      |
| Cegueira                     | Não aplicável                                             | 125.002    |
| Surdez                       | Sim                                                       | 12.889     |
| Surdez                       | Não sabe                                                  | 145        |
| Surdez                       | Não tem                                                   | 10.459     |
| Surdez                       | Não é empregado                                           | 17.449     |
| Surdez                       | Não aplicável                                             | 132.638    |
| Paralisia de um dos lados    | Sim                                                       | 13.877     |
| Paralisia de um dos lados    | Não sabe                                                  | 137        |
| Paralisia de um dos lados    | Não tem                                                   | 10.021     |
| Paralisia de um dos lados    | Não é empregado                                           | 15.504     |
| Paralisia de um dos lados    | Não aplicável                                             | 169.027    |
| Paralisia das pernas         | Sim                                                       | 12.055     |
| Paralisia das pernas         | Não sabe                                                  | 156        |
| Paralisia das pernas         | Não tem                                                   | 7.688      |
| Paralisia das pernas         | Não é empregado                                           | 14.222     |
| Paralisia das pernas         | Não aplicável                                             | 167.500    |
| Paralisia total              | Sim                                                       | 226        |
| Paralisia total              | Não tem                                                   | 128        |
| Paralisia total              | Não é empregado                                           | 314        |
| Paralisia total              | Não aplicável                                             | 46.320     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Sim                                                       | 20.306     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não sabe                                                  | 139        |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não tem                                                   | 12.179     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não é empregado                                           | 23.197     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não aplicável                                             | 89.357     |
| Deficiência mental           | Sim                                                       | 7.365      |
| Deficiência mental           | Não sabe                                                  | 325        |
| Deficiência mental           | Não tem                                                   | 13.897     |
| Deficiência mental           | Não é empregado                                           | 15.008     |
| Deficiência mental           | Não aplicável                                             | 622.316    |
| Mais de uma                  | Sim                                                       | 2.490      |

|             |                 |         |
|-------------|-----------------|---------|
| Mais de uma | Não sabe        | X       |
| Mais de uma | Não tem         | 2.056   |
| Mais de uma | Não é empregado | 3.122   |
| Mais de uma | Não aplicável   | 79.382  |
| Ignorado    | Sim             | 51.771  |
| Ignorado    | Não sabe        | 944     |
| Ignorado    | Não tem         | 29.765  |
| Ignorado    | Não é empregado | 39.389  |
| Ignorado    | Não aplicável   | 409.381 |

| Deficiência física ou mental | Pessoa que não trabalhou             | Pessoas    |
|------------------------------|--------------------------------------|------------|
| Nenhuma das enumeradas       | Sem ocupação                         | 3.222.702  |
| Nenhuma das enumeradas       | Procurando trabalho: já trabalhou    | 2.347.232  |
| Nenhuma das enumeradas       | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 755.379    |
| Nenhuma das enumeradas       | Aposentado                           | 6.430.011  |
| Nenhuma das enumeradas       | Pensionista                          | 1.776.169  |
| Nenhuma das enumeradas       | Vive de rendas                       | 232.356    |
| Nenhuma das enumeradas       | Detento                              | 80.119     |
| Nenhuma das enumeradas       | Estudante                            | 18.836.184 |
| Nenhuma das enumeradas       | Doente ou inválido                   | 349.786    |
| Nenhuma das enumeradas       | Afazer domésticos                    | 21.988.755 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não aplicável                        | 88.598.067 |
| Cegueira                     | Sem ocupação                         | 4.773      |
| Cegueira                     | Procurando trabalho: já trabalhou    | 3.733      |
| Cegueira                     | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 542        |
| Cegueira                     | Aposentado                           | 67.908     |
| Cegueira                     | Pensionista                          | 8.223      |
| Cegueira                     | Vive de rendas                       | 336        |
| Cegueira                     | Detento                              | 81         |
| Cegueira                     | Estudante                            | 4.500      |
| Cegueira                     | Doente ou inválido                   | 14.943     |
| Cegueira                     | Afazer domésticos                    | 10.162     |
| Cegueira                     | Não aplicável                        | 30.652     |
| Surdez                       | Sem ocupação                         | 10.045     |
| Surdez                       | Procurando trabalho: já trabalhou    | 3.328      |
| Surdez                       | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 929        |
| Surdez                       | Aposentado                           | 41.898     |
| Surdez                       | Pensionista                          | 6.151      |
| Surdez                       | Vive de rendas                       | 387        |
| Surdez                       | Detento                              | 89         |
| Surdez                       | Estudante                            |            |
| Surdez                       | Doente ou inválido                   | 15.592     |
| Surdez                       | Afazer domésticos                    | 23.967     |
| Surdez                       | Não aplicável                        | 60.005     |

|                             |                                      |        |
|-----------------------------|--------------------------------------|--------|
| Paralisia de um dos lados   | Sem ocupação                         | 4.450  |
| Paralisia de um dos lados   | Procurando trabalho: já trabalhou    | 6.045  |
| Paralisia de um dos lados   | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 952    |
| Paralisia de um dos lados   | Aposentado                           | 82.109 |
| Paralisia de um dos lados   | Pensionista                          | 11.807 |
| Paralisia de um dos lados   | Vive de rendas                       | 688    |
| Paralisia de um dos lados   | Detento                              | 114    |
| Paralisia de um dos lados   | Estudante                            | 9.359  |
| Paralisia de um dos lados   | Doente ou inválido                   | 31.604 |
| Paralisia de um dos lados   | Afazer doméstico                     | 14.938 |
| Paralisia de um dos lados   | Não aplicável                        | 46.500 |
| Paralisia das pernas        | Sem ocupação                         | 5.927  |
| Paralisia das pernas        | Procurando trabalho: já trabalhou    | 5.447  |
| Paralisia das pernas        | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 1.209  |
| Paralisia das pernas        | Aposentado                           | 64.659 |
| Paralisia das pernas        | Pensionista                          | 9.734  |
| Paralisia das pernas        | Vive de rendas                       | 664    |
| Paralisia das pernas        | Detento                              | 228    |
| Paralisia das pernas        | Estudante                            | 12.797 |
| Paralisia das pernas        | Doente ou inválido                   | 42.912 |
| Paralisia das pernas        | Afazer doméstico                     | 11.228 |
| Paralisia das pernas        | Não aplicável                        | 46.815 |
| Paralisia total             | Sem ocupação                         | 1.808  |
| Paralisia total             | Procurando trabalho: já trabalhou    | 1.194  |
| Paralisia total             | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 316    |
| Paralisia total             | Aposentado                           | 12.564 |
| Paralisia total             | Pensionista                          | 2.247  |
| Paralisia total             | Vive de rendas                       | 82     |
| Paralisia total             | Detento                              | X      |
| Paralisia total             | Estudante                            | 503    |
| Paralisia total             | Doente ou inválido                   | 19.866 |
| Paralisia total             | Afazer doméstico                     | 740    |
| Paralisia total             | Não aplicável                        | 7.658  |
| Falta de membro(s) ou parte | Sem ocupação                         | 2.819  |
| Falta de membro(s) ou parte | Procurando trabalho: já trabalhou    | 3.983  |
| Falta de membro(s) ou parte | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 573    |
| Falta de membro(s) ou parte | Aposentado                           | 47.096 |
| Falta de membro(s) ou parte | Pensionista                          | 6.086  |
| Falta de membro(s) ou parte | Vive de rendas                       | 356    |
| Falta de membro(s) ou parte | Detento                              | 216    |
| Falta de membro(s) ou parte | Estudante                            | 4.978  |
| Falta de membro(s) ou parte | Doente ou inválido                   | 9.585  |
| Falta de membro(s) ou parte | Afazer doméstico                     | 7.759  |
| Falta de membro(s) ou parte | Não aplicável                        | 61.727 |
| Deficiência mental          | Sem ocupação                         | 47.304 |

|                    |                                      |         |
|--------------------|--------------------------------------|---------|
| Deficiência mental | Procurando trabalho: já trabalhou    | 12.194  |
| Deficiência mental | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 4.677   |
| Deficiência mental | Aposentado                           | 83.204  |
| Deficiência mental | Pensionista                          | 21.378  |
| Deficiência mental | Vive de rendas                       | 809     |
| Deficiência mental | Detento                              | 1.279   |
| Deficiência mental | Estudante                            | 23.903  |
| Deficiência mental | Doente ou inválido                   | 332.137 |
| Deficiência mental | Afazer domésticos                    | 35.553  |
| Deficiência mental | Não aplicável                        | 96.473  |
| Mais de uma        | Sem ocupação                         | 3.579   |
| Mais de uma        | Procurando trabalho: já trabalhou    | 2.063   |
| Mais de uma        | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 546     |
| Mais de uma        | Aposentado                           | 19.776  |
| Mais de uma        | Pensionista                          | 3.293   |
| Mais de uma        | Vive de rendas                       | 100     |
| Mais de uma        | Detento                              | X       |
| Mais de uma        | Estudante                            | 2.914   |
| Mais de uma        | Doente ou inválido                   | 32.095  |
| Mais de uma        | Afazer domésticos                    | 4.275   |
| Mais de uma        | Não aplicável                        | 18.435  |
| Ignorado           | Sem ocupação                         | 82.566  |
| Ignorado           | Procurando trabalho: já trabalhou    | 9.517   |
| Ignorado           | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 2.951   |
| Ignorado           | Aposentado                           | 16.764  |
| Ignorado           | Pensionista                          | 3.988   |
| Ignorado           | Vive de rendas                       | 622     |
| Ignorado           | Detento                              | 1.753   |
| Ignorado           | Estudante                            | 61.263  |
| Ignorado           | Doente ou inválido                   | 2.584   |
| Ignorado           | Afazer domésticos                    | 66.716  |
| Ignorado           | Não aplicável                        | 282.524 |

| Deficiência física ou mental | Pessoa ocupada, carteira de trabalho assinada, existência | Pessoas   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Nenhuma das enumeradas       | Sim                                                       | 1.446.216 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não sabe                                                  | 12.995    |
| Nenhuma das enumeradas       | Não tem                                                   | 753.020   |
| Nenhuma das enumeradas       | Não é empregado                                           | 1.255.020 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não aplicável                                             | 4.874.815 |
| Cegueira                     | Sim                                                       | 483       |
| Cegueira                     | Não sabe                                                  | X         |
| Cegueira                     | Não tem                                                   | 259       |
| Cegueira                     | Não é empregado                                           | 605       |
| Cegueira                     | Não aplicável                                             | 5.991     |
| Surdez                       | Sim                                                       | 825       |
| Surdez                       | Não sabe                                                  | X         |
| Surdez                       | Não tem                                                   | 837       |
| Surdez                       | Não é empregado                                           | 1.055     |
| Surdez                       | Não aplicável                                             | 7.493     |
| Paralisia de um dos lados    | Sim                                                       | 1.095     |
| Paralisia de um dos lados    | Não sabe                                                  | X         |
| Paralisia de um dos lados    | Não tem                                                   | 803       |
| Paralisia de um dos lados    | Não é empregado                                           | 1.362     |
| Paralisia de um dos lados    | Não aplicável                                             | 11.496    |
| Paralisia das pernas         | Sim                                                       | 1.029     |
| Paralisia das pernas         | Não sabe                                                  | X         |
| Paralisia das pernas         | Não tem                                                   | 438       |
| Paralisia das pernas         | Não é empregado                                           | 919       |
| Paralisia das pernas         | Não aplicável                                             | 10.234    |
| Paralisia total              | Não tem                                                   | X         |
| Paralisia total              | Não é empregado                                           | X         |
| Paralisia total              | Não aplicável                                             | 2.851     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Sim                                                       | 1.772     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não sabe                                                  | X         |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não tem                                                   | 817       |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não é empregado                                           | 1.584     |
| Falta de membro(s) ou parte  | Não aplicável                                             | 5.471     |
| Deficiência mental           | Sim                                                       | 532       |
| Deficiência mental           | Não sabe                                                  | X         |
| Deficiência mental           | Não tem                                                   | 968       |
| Deficiência mental           | Não é empregado                                           | 1.311     |
| Deficiência mental           | Não aplicável                                             | 36.510    |
| Mais de uma                  | Sim                                                       | 211       |
| Mais de uma                  | Não sabe                                                  | X         |
| Mais de uma                  | Não tem                                                   | 169       |
| Mais de uma                  | Não é empregado                                           | 299       |
| Mais de uma                  | Não aplicável                                             | 5.357     |

|          |                 |       |
|----------|-----------------|-------|
| Ignorado | Sim             | 438   |
| Ignorado | Não sabe        | X     |
| Ignorado | Não tem         | 153   |
| Ignorado | Não é empregado | 272   |
| Ignorado | Não aplicável   | 2.799 |

| Deficiência física ou mental | Pessoa que não trabalhou             | Pessoas   |
|------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Nenhuma das enumeradas       | Procurando trabalho: já trabalhou    | 96.115    |
| Nenhuma das enumeradas       | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 28.504    |
| Nenhuma das enumeradas       | Aposentado                           | 326.110   |
| Nenhuma das enumeradas       | Pensionista                          | 82.055    |
| Nenhuma das enumeradas       | Vive de rendas                       | 14.423    |
| Nenhuma das enumeradas       | Detento                              | 5.140     |
| Nenhuma das enumeradas       | Estudante                            | 967.947   |
| Nenhuma das enumeradas       | Doente ou inválido                   | 20.084    |
| Nenhuma das enumeradas       | Afazer domésticos                    | 1.357.344 |
| Nenhuma das enumeradas       | Não aplicável                        | 5.326.193 |
| Cegueira                     | Sem ocupação                         | 189       |
| Cegueira                     | Procurando trabalho: já trabalhou    | 238       |
| Cegueira                     | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X         |
| Cegueira                     | Aposentado                           | 3.039     |
| Cegueira                     | Pensionista                          | 216       |
| Cegueira                     | Vive de rendas                       | X         |
| Cegueira                     | Estudante                            | 249       |
| Cegueira                     | Doente ou inválido                   | 714       |
| Cegueira                     | Afazer domésticos                    | 730       |
| Cegueira                     | Não aplicável                        | 1.945     |
| Surdez                       | Sem ocupação                         | 462       |
| Surdez                       | Procurando trabalho: já trabalhou    | 142       |
| Surdez                       | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 54        |
| Surdez                       | Aposentado                           | 2.435     |
| Surdez                       | Pensionista                          | 278       |
| Surdez                       | Vive de rendas                       | X         |
| Surdez                       | Estudante                            | 679       |
| Surdez                       | Doente ou inválido                   | 915       |
| Surdez                       | Afazer domésticos                    | 1.355     |
| Surdez                       | Não aplicável                        | 3.888     |
| Paralisia de um dos lados    | Sem ocupação                         | 254       |
| Paralisia de um dos lados    | Procurando trabalho: já trabalhou    | 483       |
| Paralisia de um dos lados    | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X         |
| Paralisia de um dos lados    | Aposentado                           | 6.110     |
| Paralisia de um dos lados    | Pensionista                          | 612       |
| Paralisia de um dos lados    | Vive de rendas                       | X         |

|                             |                                      |        |
|-----------------------------|--------------------------------------|--------|
| Paralisia de um dos lados   | Detento                              | X      |
| Paralisia de um dos lados   | Estudante                            | 491    |
| Paralisia de um dos lados   | Doente ou inválido                   | 2.095  |
| Paralisia de um dos lados   | Afazer doméstico                     | 1.022  |
| Paralisia de um dos lados   | Não aplicável                        | 3.631  |
| Paralisia das pernas        | Sem ocupação                         | 290    |
| Paralisia das pernas        | Procurando trabalho: já trabalhou    | 242    |
| Paralisia das pernas        | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X      |
| Paralisia das pernas        | Aposentado                           | 4.310  |
| Paralisia das pernas        | Pensionista                          | 560    |
| Paralisia das pernas        | Vive de rendas                       | X      |
| Paralisia das pernas        | Estudante                            | 833    |
| Paralisia das pernas        | Doente ou inválido                   | 2.563  |
| Paralisia das pernas        | Afazer doméstico                     | 704    |
| Paralisia das pernas        | Não aplicável                        | 3.068  |
| Paralisia total             | Sem ocupação                         | 79     |
| Paralisia total             | Procurando trabalho: já trabalhou    | X      |
| Paralisia total             | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X      |
| Paralisia total             | Aposentado                           | 806    |
| Paralisia total             | Pensionista                          | 111    |
| Paralisia total             | Estudante                            | X      |
| Paralisia total             | Doente ou inválido                   | 1.254  |
| Paralisia total             | Afazer doméstico                     | 58     |
| Paralisia total             | Não aplicável                        | 465    |
| Falta de membro(s) ou parte | Sem ocupação                         | 91     |
| Falta de membro(s) ou parte | Procurando trabalho: já trabalhou    | 143    |
| Falta de membro(s) ou parte | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X      |
| Falta de membro(s) ou parte | Aposentado                           | 2.837  |
| Falta de membro(s) ou parte | Pensionista                          | 400    |
| Falta de membro(s) ou parte | Vive de rendas                       | X      |
| Falta de membro(s) ou parte | Detento                              | X      |
| Falta de membro(s) ou parte | Estudante                            | 348    |
| Falta de membro(s) ou parte | Doente ou inválido                   | 548    |
| Falta de membro(s) ou parte | Afazer doméstico                     | 685    |
| Falta de membro(s) ou parte | Não aplicável                        | 4.534  |
| Deficiência mental          | Sem ocupação                         | 2.234  |
| Deficiência mental          | Procurando trabalho: já trabalhou    | 570    |
| Deficiência mental          | Procurando trabalho: nunca trabalhou | 156    |
| Deficiência mental          | Aposentado                           | 4.919  |
| Deficiência mental          | Pensionista                          | 1.089  |
| Deficiência mental          | Vive de rendas                       | 63     |
| Deficiência mental          | Detento                              | 58     |
| Deficiência mental          | Estudante                            | 1.405  |
| Deficiência mental          | Doente ou inválido                   | 19.614 |
| Deficiência mental          | Afazer doméstico                     | 2.646  |

|                    |                                      |       |
|--------------------|--------------------------------------|-------|
| Deficiência mental | Não aplicável                        | 6.599 |
| Mais de uma        | Sem ocupação                         | 139   |
| Mais de uma        | Procurando trabalho: já trabalhou    | 122   |
| Mais de uma        | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X     |
| Mais de uma        | Aposentado                           | 1.403 |
| Mais de uma        | Pensionista                          | 196   |
| Mais de uma        | Vive de rendas                       | X     |
| Mais de uma        | Detento                              | X     |
| Mais de uma        | Estudante                            | 281   |
| Mais de uma        | Doente ou inválido                   | 2.244 |
| Mais de uma        | Afazer domésticos                    | 316   |
| Mais de uma        | Não aplicável                        | 1.305 |
| Ignorado           | Sem ocupação                         | 218   |
| Ignorado           | Procurando trabalho: já trabalhou    | X     |
| Ignorado           | Procurando trabalho: nunca trabalhou | X     |
| Ignorado           | Aposentado                           | 135   |
| Ignorado           | Pensionista                          | X     |
| Ignorado           | Vive de rendas                       | X     |
| Ignorado           | Estudante                            | 402   |
| Ignorado           | Doente ou inválido                   | 53    |
| Ignorado           | Afazer domésticos                    | 586   |
| Ignorado           | Não aplicável                        | 2.176 |

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 A ÉTICA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS**

Os conceitos de ética e responsabilidade social estão intimamente ligados, não dá para falar em responsabilidade social sem tocar em valores éticos, pois não existe uma organização que seja socialmente responsável e não seja ética. Empresas responsáveis socialmente devem possuir perante a sociedade e a preservação do meio ambiente um comportamento ético. Elas também conseguem atrair e manter uma força de trabalho motivada e produtiva criando relações sólidas com seus clientes e fornecedores além de cumprir a lei e diminuir o número de conflitos externos e internos.

Para Godoi, (2006) a responsabilidade social é alicerçada na ética por seguir princípios que impulsionam o crescimento como de “fazer o que deve ser feito” ou “agir coletivamente”, isso traz segurança e novos investimentos, assim beneficiando a empresa e a sociedade em geral.

Segundo Ashley, (2005 apud Carroll) “responsabilidades éticas correspondem a atividades, práticas políticas e comportamentos esperados (no sentido positivo) ou proibidos (no sentido negativo) por membros da sociedade, apesar de não codificados em leis. Elas envolvem uma série de normas, padrões ou expectativas de comportamento para atender aquilo que os diversos públicos (stakeholders) com os quais a empresa se relaciona consideram legítimo, correto, justo ou de acordo com os seus direitos morais ou expectativas”.

Para ser considerada socialmente responsável a empresa não deve apenas contratar as Pessoas Portadoras de Deficiências (PPD's) para cumprir leis, mas promover condições para que as mesmas possam desenvolver seus talentos e consigam permanecer na empresa trabalhando de forma a atender os critérios de desempenho que lhes forem estabelecidos. É preciso garantir também a interação das PPD's com os demais funcionários e os clientes e parceiros com os quais elas precisam se relacionar.

Portanto, uma sociedade com empresas boas para as pessoas com deficiência será uma sociedade saudável, pois terá respeito pelos seres humanos e pelas suas diferenças.

## 4.2 SOCIEDADE INCLUSIVA

A sociedade para todos, consciente da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender às necessidades de cada cidadão, das majorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Werneck, (1997 apud Sasaki, 2003, p.27-57).

O conceito “sociedade inclusiva” é bastante recente nos meios especializados em assuntos de deficiência. Ele vem sendo crescentemente mencionado a partir de 1995 em traduções e textos originais em português, assim como em palestras e reuniões que tratem de estudar o desafio da implementação das 22 normas de equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência. Sasaki, (2003).

De acordo com ele, esse termo é mais recente do que os conceitos de educação inclusiva, lazer inclusivo e empresa inclusiva, os quais começaram a ser aplicados já na década de 80 no EUA, na Europa e em alguns outros países.

No âmbito internacional, a ONU – Organização das Nações Unidas foi provavelmente a primeira entidade a cunhar explicitamente a expressão uma sociedade para todos, pois ela está registrada na resolução 45/91 da Assembleia Geral das Nações Unidas, ocorrida em 1990. Desde então os documentos da ONU vêm relembrando constantemente a meta de uma sociedade para todos. Sasaki, (2003).

Uma sociedade inclusiva garante seus espaços a todas as pessoas, sem prejudicar aquelas que conseguem ocupá-los só por méritos próprios. Neste ponto, é oportuno acrescentar que o conceito de sociedade inclusiva, introduzido nos meios especializados em deficiência, tornou-se hoje válido também em outros meios, ou seja, naqueles em que estão presentes as pessoas com outras condições atípicas.

A ONU menciona o conceito de sociedade inclusiva em março de 1995, dizendo que:

[...] sociedade inclusiva precisa ser baseada no respeito de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, diversidade cultural e religiosa, justiça social e as necessidades especiais de grupos vulneráveis e marginalizados, participação democrática e a vigência do direito.

Assim, o conceito de sociedade inclusiva já vem sendo gradativamente implantado em várias partes do mundo, como consequência natural do processo de implementação dos princípios de inclusão na educação, no mercado de trabalho, no lazer, recreação, esporte, turismo, cultura, religião, artes e família.

#### 4.3 BENEFÍCIOS QUE A INCLUSÃO TRAZ PARA A SOCIEDADE E PARA AS EMPRESAS

Define-se que a inclusão social como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seu sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Sassaki, (2003)

A prática da inclusão social repousa em princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem da cooperação.

Portanto, a inclusão social é um processo que contribui para construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas e também do próprio portador de necessidades especiais.

Segundo Sassaki, (2003) as pessoas com deficiência encaminhadas, apresentadas, colocadas ou indicadas por entidades especializadas (tais como: centros de reabilitação, centros de habilitação, associações de pessoas deficientes, centros de vida independente) são geralmente aquelas que foram preparadas para a

vida de trabalho. Essa preparação integra o processo de inserção econômica das pessoas com deficiência.

Ainda de acordo com ele, uma vez devidamente preparadas, elas apresentam qualidades pessoais que muitas vezes faltam nos candidatos que não são deficientes, simplesmente porque estes não passam por certos programas que, no caso dos portadores de deficiência, podem existir tanto em boa parte das entidades sociais como em algumas organizações de pessoas deficientes.

#### 4.4 A FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Só em 1995 o governo brasileiro assumiu oficialmente a existência da discriminação nas relações de trabalho, trinta anos após ter ratificado a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na ocupação.

Este reconhecimento, durante a 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, abriu as portas para um programa de Cooperação Técnica entre a OIT e o governo brasileiro, que resultou na implantação, em 1997, do Programa Brasil Gênero e Raça – Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidade, que atua por meio dos núcleos instalados nas Delegacias do Trabalho, órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para a inclusão, o Ministério do Trabalho adota os seguintes procedimentos:

1) Orienta a fiscalização e as empresas:

O Ministério do Trabalho lançou, em janeiro de 2001, um manual de procedimentos que norteia a fiscalização do trabalho no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência e explica como interpretar a lei:

2) Para calcular o número de vagas somam-se todos os empregados da empresa:

Não há fundamento jurídico para que a exigência do cumprimento da cota de inserção de pessoas portadoras de deficiência ocorra por estabelecimentos, uma vez que o artigo nº 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo artigo 36 do Decreto nº 3.298/99, estabelece que essa inserção deve ocorrer por empresa, independente do número de estabelecimentos que possui.

3) Contratar sem demitir:

É importante esclarecer que a empresa não pode criar postos para pessoas portadoras de deficiência com a demissão de empregados não portadores de deficiência, uma vez que essa não foi, certamente, o objetivo do legislador, mas, ao contrário, foi o de garantir um número mínimo de postos para os portadores de deficiência.

4) A contratação tem de ser direta:

A empresa que contrata outra para realizar parte de suas atividades não pode utilizar os empregados portadores de deficiência da empresa terceirizada para preenchimento de sua cota legal. A empresa contratante deve abrir postos de trabalhos para pessoas portadoras de deficiência em seus quadros por meio de contratação direta. No entanto, nada impede que a empresa contratante, ciente de sua responsabilidade social, insira no contrato com a empresa terceirizada a comprovação de que também está criando postos para pessoas portadoras de deficiência, ainda que essas empresas não se enquadrem nas exigências legais.

5) Manutenção dos postos de trabalho para PPD:

Os trabalhadores portadores de deficiência que são contratados pelas empresas para o cumprimento da cota legal podem ser demitidos como qualquer outro empregado, por justa causa ou sem justa causa, de acordo com as disposições da legislação trabalhista. No entanto, a empresa, ao demitir um trabalhador portador de deficiência, deve contratar outro nas mesmas condições para o preenchimento do posto vago, não podendo preenchê-lo com um trabalhador não portador de deficiência ou ainda extingui-lo.

6) Negocia:

Procura adotar a prática de negociação por meio de lavratura de um termo de compromisso que estabelece prazo para o cumprimento das cotas legais. Os núcleos estimulam as empresas a entrarem em contato com as entidades que qualificam e preparam as pessoas portadoras de deficiência para o mercado de trabalho, assim como as agências públicas de emprego.

7) Multa:

Para as empresas que se recusam a efetuar contratações, o Ministério do Trabalho pode (mas raramente age assim) multar os infratores com base no artigo 133 da Lei 8.213/91, acrescido com os valores previstos na portaria do MTE 1199,

de 28 de outubro de 2003, que agrava as multas de acordo com o porte da empresa em situação irregular.

Envia as informações para o Ministério Público do Trabalho, órgão competente para, através do Ajustamento de Conduta (Lei 7.347/85), conceder prazo para o cumprimento da exigência legal.

O papel constitucional e social do Ministério Público do Trabalho, visando inserir o portador de deficiência no trabalho, é de agente político na promoção e na implementação da inclusão social deste grupo de pessoas que historicamente sofre com as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão.

A Constituição da República, art. 127, o MPT e a Lei Complementar 75, de 20/5/93, são os instrumentos legais de que dispõe o Ministério Público do Trabalho para zelar e manter a ordem jurídica e, principalmente eliminar as práticas que evidenciem a discriminação nas relações de trabalho dos portadores de deficiência, além de outros grupos e, ainda, no combate ao trabalho escravo, trabalho infantil, irregularidades no ambiente de trabalho que exponha a segurança e a saúde do trabalhador e outras fraudes trabalhistas.

A forma de atuar é bastante peculiar quando se trata de preparar a sociedade para receber um comando de cumprimento da norma. No caso específico do portador de deficiência: Visando a preparação e inserção do trabalhador portador de deficiência no mercado, em face das exigências de escolarização, formação e capacitação profissional, o Procurador também poderá ser o interlocutor entre o empresário e as instituições para pessoa portadora de deficiência, no momento do surgimento de vaga de trabalho na empresa que já ajustou a sua conduta com o Ministério Público.

Complementando esta atuação orientadora e conciliadora de interesses, o Ministério Público do Trabalho realiza parcerias com órgãos e Secretarias de Estado de Trabalho que cuidam da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores; Instituições com programas de formação profissional, em curso e, demais instituições idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa portadora de deficiência, visando dinamizar o processo de integração no trabalho.

A inclusão social da pessoa portadora de deficiência só é possível se cumprida à ordem social que tem como base o trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social. Esta ordem social esta sedimentada, também, no acesso real à:

*Assistência social:* que engloba a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária e integração no mercado de trabalho, independentemente de contribuição a seguridade social, assim como a garantia de um salário mínimo de benefício mensal aqueles que comprovem não possuir meios de prover a própria subsistência (incisos III, IV, V, do art. 203); *Acessibilidade:* adaptação dos logradouros dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivos a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (art.227, § 2º, 244);

*Trabalho:* Proibição de qualquer discriminação no tocando a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inciso XXI); a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão (art. 37, VIII); proteção à criança e ao adolescente portador de deficiência: criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (artigos 227, II da Constituição e 66 do Estatuto da Criança e do Adolescente).

Os países desenvolvidos praticam cada vez mais as chamadas “políticas compreensivas”, que incluem atividades bem articuladas, para inserir e reter os portadores de deficiências no mercado de trabalho: reabilitação médica, reabilitação profissional, preparação para o trabalho, serviços de colocação, apoio a adaptação ao mercado de trabalho, incentivos aos empregadores, sistema de cota contribuição e cota terceirizada, apoio a programas de modificação de arquitetura e equipamentos, etc. Essas atividades complementares tem sido mais importante do que cotas implantadas isoladamente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trata da inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho e na sociedade, responde ao questionamento inicial em saber qual seria a aceitação das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Trabalhar com responsabilidade social, se tornou fundamental para a vida das organizações abrindo caminho para inclusão de deficientes no mercado de trabalho, e para realizá-lo é preciso então entender as deficiências e oferecer condições para que as pessoas portadoras de deficiência possam permanecer na empresa. Ela deve ser considerada pelas empresas como uma necessidade, mas como não existem fórmulas, cada empresa deve avaliar-se e determinar o que pode fazer para melhorar as condições da sociedade.

A inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais deve acontecer não só no aspecto profissional, mas também no pessoal, dando-lhe condições para desenvolver suas capacidades e desta forma interagir com a sociedade onde vive. Pessoas portadoras de necessidades especiais socialmente adaptadas podem representar para a empresa fonte de prestígio e lucro, pois a empresa que possui em seu quadro de funcionários portadores de deficiências é vista com bons olhos.

Os objetivos do presente trabalho foram progressivamente sendo alcançados por meio da pesquisa bibliográfica.

E para os futuros gestores que estão entrando no mercado de trabalho precisam estar conscientes da necessidade de inclusão e integração dos portadores de necessidades especiais e da importância de lhes fornecer oportunidades de crescimento tanto no âmbito profissional como no pessoal.

A minimização das diferenças e a promoção do conceito que deficiente pode ser sim eficiente são atitudes socialmente responsáveis que toda organização deveria desempenhar para ampliar a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Com isso termina-se aqui a análise e espera-se que a humanidade ainda tenha um longo caminho para poder aceitar a inserção dos que lhe são “diferentes” ao convívio social em sua amplitude e não apenas no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.
- ASHLEY, P., A. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- ASSIS, O. Q, PUSSOLI, L. **Pessoa deficiente: direitos e garantias**. São Paulo: Edipro, 1992.
- BRASIL. **Código Civil e Constituição Federal**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2006
- CRETELLA, J. J. **Comentários à Constituição de 1988**, vols. I e II. 3ª ed, Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- GODOI, E. A. **Uma abordagem sobre a questão da responsabilidade social nas empresas**. Monografia apresentada à Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, 2006.
- GUGEL, M. A. **Trabalho para pessoas portadoras de deficiência, instrumento de pleno exercício da cidadania in Trabalho e Deficiência Mental: Perspectivas Atuais** – Brasília: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE – Dupligráfica Editora, 2003.
- KLEIN, M. **Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador**. In: SKLIAR
- MARCHESI, A. **Comunicação, linguagem e pensamento**. Em César Call; Jesus Palácios & Álvaro Marchesi. (Orgs). **Desenvolvimento Psicológico e Educação** (pp. 200-216). Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- MELO, D. **Reportagem: Trabalhadores com deficiência representam 23,6% do total de ocupados no Brasil**, 2012. [www.uol.com.br](http://www.uol.com.br). Acessado em 19/11/2013.
- NAHMIAS, S. M., **O Direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**- São Paulo, Ltr, 2004.

OMOTE, S., **A integração do deficiente: um pseudo-problema científico**. Temas em Psicologia, 1995.

PASTORE, J., **Oportunidade de Trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

PETRILLI, L. R., **Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho**. Educação e Sociedade, São Paulo, n° 67, ag/1999.

RINALDI, G., **A educação dos surdos**. Et al. Brasília: NEC/SEESP, 1997. vol II.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro, 2003.

SILVA, J. da. **Trabalhando com a deficiência no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais**. Brasília, DF: Editora: UNESP, 2001.

SKLIAR, C. **A surdez: Um olhar sobre as diferenças**. Porto Alegre, Mediação, 2012.

SLOMSKI, V. G. **Educação de Surdos: fundamentos para uma proposta com bilinguismo**. Dissertação de mestrado. FE – USP. São Paulo, 2000

STROBEL, K. L. **Historia dos Surdos: representações “mascarados” das identidades surdas**. In: **Estudos Surdos II**. Petrópolis, RJ: Arara Azul, 2007.

TANAKA, E. D. O. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência**. 2007. 198 f. Tese (Doutorado em Educação).

TELFORD, C. W. **O Indivíduo excepcional**. 2. ed. Rio de Janeiro, [s.n], 1976. Fonseca, Ricardo [www.mpt.br/publicações/pub.html](http://www.mpt.br/publicações/pub.html). Acessado em 15/11/2013.

VIANA, A. dos S. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. Dissertação (mestrado Acadêmico em Administração) – Universidade do Grande Rio – 2010.