

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO EDUCAÇÃO ESPECIAL NOTURNO

Lidiane Simões dos Santos

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
MUDANÇAS NORMATIVAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO
PERÍODO DE 2010 A 2015**

Santa Maria, RS
2017

Lidiane Simões dos Santos

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: MUDANÇAS
NORMATIVAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO PERÍODO DE 2010 A 2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Educação Especial-Noturno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Educadora Especial**.

Orientadora: Prof^a Dr^a. Guacira de Azambuja

Santa Maria, RS
2017

Lidiane Simões dos Santos

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: MUDANÇAS
NORMATIVAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO PERÍODO DE 2010 A 2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de licenciatura de Educação Especial- Noturno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Educadora Especial**.

Aprovado em: ___ de novembro de ____.

**Guacira de Azambuja, Dr.^a (UFSM)
(Presidente/Orientadora)**

Elisane Maria Rampelotto, Dr.^a (UFSM)

Glaucimara Pires Oliveira, Dr.^a (UFSM)

Santa Maria, RS

2017

AGRADECIMENTO

Primeiramente, quero agradecer ao Pai Celestial, que me proporcionou saúde, uma família maravilhosa e a fé para continuar até aqui.

Quero agradecer à minha família, que sempre me apoia em todas as minhas boas decisões, e, em especial, ao meu filho, que é quem me motiva a seguir em frente, entendendo a minha ausência ao longo desses anos.

Agradeço aos meus irmãos, Fabiane e Tiago, que sempre foram incansáveis para que eu conseguisse, diante de muitos sacrifícios, entrar na universidade.

Agradeço à minha mãe, Eliziara, que foi suporte todos os dias em que estive ausente e que se mostrou, mais uma vez, a guerreira que sempre foi. Sem ela, nada disso teria sido possível.

Agradeço aos meus cunhados, Fabiano e Camila, por sua paciência para me aturarem e pelo empréstimo de seus computadores.

Agradeço também aos meus sobrinhos, que precisaram ficar em silêncio diversas vezes porque a tia estava quase no fim do trabalho.

Agradeço aos amigos, sem necessidade de citar nomes, já que todos sabem de sua importância para hoje eu estar aqui.

Agradeço aos professores que me conduziram até aqui.

Especialmente, agradeço à minha orientadora, que tornava tudo simples com a forma calma e tranquila que me conduzia como orientanda. Professora Guacira, já te admirava antes, agora ainda mais. Obrigada por tudo.

RESUMO

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: MUDANÇAS NORMATIVAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO PERÍODO DE 2010 A 2015

AUTORA: Lidiane Simões dos Santos
ORIENTADORA: Profª Drª. Guacira de Azambuja
Santa Maria, 27 de dezembro de 2017

A questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio na sociedade capitalista atual. A problemática, portanto, configurou-se como quais mudanças normativas houveram na legislação brasileira sobre a pessoa com deficiência no período de 2010 a 2015? O objetivo geral da pesquisa foi de identificar quais mudanças normativas ocorreram na legislação brasileira dentro do período de 2010 a 2015, comentando os empecilhos em seus cumprimentos por meio de um quadro comparativo. Para a realização do presente estudo, optou-se pela pesquisa qualitativa e pelo método bibliográfico. Foram verificadas quatro inovações legislativas no sentido da inclusão das pessoas com deficiência. Concluiu-se que, no Brasil, a dificuldade de inclusão não existe por inexistência de leis, mas por seu não cumprimento.

Palavras-chave: Legislação. Mercado de Trabalho. Pessoa com Deficiência.

ABSTRACT

PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: REGULATORY INNOVATIONS IN BRAZILIAN LEGISLATION FROM 2010 TO 2015

AUTHOR: Lidiane Simões dos Santos

ADVISOR: Guacira de Azambuja

The issue of the inclusion of people with disabilities in the labor market is a challenge in today's capitalist society. The question, therefore, was thus configured: which regulatory changes have happened in the Brazilian legislation in regard to people with disabilities from 2010 to 2015? The main objective of the research was to identify which regulatory changes occurred in the Brazilian legislation from 2010 to 2015 , commenting the obstacles in their compliance by means of a comparative table. For the accomplishment of the present study, we opted for a qualitative research and by the bibliographic method. Four legislative innovations were verified that aim at including people with disabilities. In conclusion, in Brazil, the difficulty of inclusion does not exist due to the lack of legislation, but due to its non-compliance.

Keywords: Legislation. Labor market. Person with disabilities.

LISTA DE SIGLAS

AFTs	Audidores fiscais do trabalho
IBC	Instituto Benjamin Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ONGs	Organizações não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 A HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA E DA INCLUSÃO	10
2.2 TRABALHO: SUA IMPORTÂNCIA NA SOCIEDADE CAPITALISTA	13
2.3 LEI DE COTAS: RAZÕES DE SUA CRIAÇÃO.....	15
2.4 LEI DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	16
3 METODOLOGIA	19
4 RESULTADOS	21
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
5.1 PROFISSIONALIZAÇÃO	23
5.2 FISCALIZAÇÃO	26
5.3 APOSENTADORIA.....	28
5.4 ACESSIBILIDADE	29
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade capitalista atual, torna-se cada vez mais importante estar inserido no mercado de trabalho. Outro fator importante nessa sociedade, é a diversidade existente de sujeitos com diferentes culturas, em especial, dentro do mercado de trabalho. Nesse contexto, a inclusão de pessoas com deficiência pode trazer muitos benefícios ao mercado. Nesse ambiente, temos pessoas com histórias de vida diferentes, com opiniões diferentes sobre um mesmo problema, de forma que tais diferenças atuam juntas em busca de um resultado satisfatório para empresa.

A questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto como uma oportunidade de crescimento para todos, já que existe uma troca de saberes entre os envolvidos, proporcionando uma evolução pessoal e coletiva ao meio social onde ocorrer essa inclusão. Os problemas sociais são diversos e distintos na sociedade atual, sendo a abertura do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência uma maneira de combatê-los. Para tanto, foi criada a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, visando beneficiar este público alvo.

Embora a inserção desse indivíduo no mercado de trabalho ainda seja complexa, é necessário compreender o ponto de vista do legislador, pois mais importante que uma lei ser sancionada é que esta venha a beneficiar o sujeito para quem ela foi criada. Portanto, deve-se entender se tal lei realmente traz benefício para o seu público-alvo.

Ao longo de sua graduação, a autora pôde perceber o quanto a inclusão é discutida por pesquisadores da área de educação, por professores e gestores e o quanto se preocupam que a criança esteja incluída na escola, atentando para a importância de a pessoa com deficiência tornar-se independente e da atuação da família para o desenvolvimento daquela. Todos esses fatores levaram a autora a pensar sobre a vida adulta desse sujeito e sobre o que a legislação tem feito para que esse sujeito consiga ser inserido no mercado de trabalho.

Diante de tais preocupações, apresenta-se, como problemática dessa pesquisa, o seguinte questionamento: “Quais mudanças normativas houveram na legislação brasileira sobre a pessoa com deficiência no período de 2010 a 2015?”.

Como objetivo específico, buscou-se descrever quais mudanças normativas houveram na legislação trabalhista no período de 2010 a 2015 por meio de um quadro comparativo.

Esta pesquisa se justifica devido à necessidade de reconhecer e aceitar que a deficiência é algo comum na sociedade, pois sua aceitação conduzirá ao respeito, à dignidade

e à busca da convivência em harmonia entre todas as pessoas em uma sociedade, independentemente de terminologias ou significações de ordem social. Assim, esta pesquisa se coloca como uma oportunidade de se compreender que a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desafio que pode ser visto como uma oportunidade de crescimento para todos e mostra a necessidade de se conhecer as leis e cobrar o seu cumprimento.

Para que a problemática consiga ser esclarecida, fez-se necessário entender a história da deficiência, que se encontra descrita na seção 2.1, intitulada “A história da deficiência”, a qual descreve a forma como a deficiência era tratada em cada período da história.

Tanto para uma sociedade capitalista quanto para uma sociedade inclusiva, a necessidade de estar incluído se torna cada vez mais importante para as pessoas com deficiência, mas, principalmente, no mercado de trabalho, pois este também lucra com a inclusão. Tendo isso em vista, identifiquei a necessidade de trazer referenciais teóricos sobre a importância do trabalho, o que foi feito na seção 2.2, intitulada “Trabalho sob as contribuições dos estudos da teoria marxista”.

Na seção 2.3, “Lei de cotas: razões de sua criação”, busco explicar em que período surgiu a lei de cotas e as conquistas das pessoas com deficiência até que obtivessem em lei o direito de inclusão no mercado de trabalho. Conquistar espaço no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é uma forma de se sentirem incluídas de uma forma geral na sociedade, já que possibilita a elas obter conhecimentos técnicos na área em que estão atuando.

Já na seção 2.4, “Lei de cotas no mercado no Mercado de Trabalho”, descrevo a lei de cotas e a proporção de contratações de acordo com o número de funcionários, a fim de esclarecer a proporção de pessoa com deficiência que deve ser contratada pelas empresas de acordo com o número de funcionários que trabalham nela.

Para o desenvolvimento deste estudo, optou-se por uma abordagem qualitativa e procedimento de pesquisa bibliográfico, conforme descrito no capítulo 3, referente à metodologia empregada.

No capítulo 4, apresenta-se o resultado obtido e, no capítulo 5, consta a análise e a discussão dos resultados, sempre com base na legislação brasileira como fonte de estudo.

No capítulo 6, descrevem-se as conclusões finais desse trabalho. Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas utilizadas como suporte para a realização desta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA

Compreender como a sociedade tem percebido as deficiências no decorrer da história torna mais fácil entender o projeto de pesquisa aqui proposto. Em cada momento histórico, a pessoa com deficiência foi compreendida de uma forma, de acordo com os valores culturais, o acesso das pessoas à informação, as crenças e o nível de entendimento da sociedade.

São de Esparta, na Grécia, os primeiros registros sobre as pessoas com deficiência. Havia o costume, entre os espartanos, de jogar as crianças “defeituosas” de um precipício, pois elas eram consideradas inúteis, aberração da natureza e, por isso, deveriam ser abandonadas ou eliminadas. Para essa cultura, “não era bom nem para criança e nem para República que ela vivesse, visto, que desde o nascimento, ela não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija por toda a vida”. (Licurgo de Plutarco apud SIILVA, 1987, p. 105).

Assim como ocorria em Esparta, em Roma não se reconhecia a vitalidade dos bebês com características ditas defeituosas ou prematuras. Entretanto, o costume não se voltava, exclusivamente, para a execução sumária da criança, embora isso também ocorresse. Os pais deixavam as crianças nas margens dos rios ou locais sagrados, onde eventualmente poderiam ser acolhidas por famílias da plebe (escravos ou pessoas empobrecidas).

Ainda que fossem consideradas defeituosas, nem todas as crianças eram mortas. Um exemplo ocorreu na Itália, em IV a.C., em que bebês deficientes eram colocados em cestos, às margens do rio Tigre, onde eram encontradas e criadas para, mais tarde, tornarem-se escravas e pedirem esmolas. (CORRÊA, 2005).

Na Europa Medieval, muitas crianças com deficiência mental foram sacrificadas e muitos adultos, também com deficiência, foram queimados por serem considerados feiticeiros. Nessa época, elas passaram a ser temidas por serem monstros, pois “representavam a contrariedade divina” e, como a sociedade quase sempre se encontrava em guerra, pessoas com deficiência não eram bem-vindas, pois essas não eram consideradas aptas para a guerra. Os deficientes eram vistos como monstros, o que legitimava atos seletivos, tal como descreve o famoso discurso de Sêneca (4-65 d.C.) que justifica o infanticídio:

Não se sente ira contra um membro gangrenado que se manda amputar; não o cortamos por ressentimento, pois, trata-se de um rigor salutar. Matam-se cães quando estão com raiva; exterminam-se touros bravios; cortam-se as cabeças das ovelhas enfermas para que as demais não sejam contaminadas; matamos os fetos e os recém-nascidos monstruosos; se nascerem defeituosos e monstruosos

afojamo-los; não devido ao ódio, mas à razão, para distinguirmos as coisas inúteis das saudáveis... (SÊNeca apud SILVA, 1987, p. 46).

Na Idade Média, as pessoas com deficiência física não eram mais exterminadas da sociedade, pois eram consideradas como criaturas de Deus. Muitas eram abrigadas nas igrejas em troca de pequenos favores ou, da mesma forma que na Antiguidade, serviam de material de exposição, como bobos da corte. Conforme Alves (1992), os deficientes eram considerados bruxos ou hereges e, conseqüentemente, eram mortos ou, então, usados como “bobos da corte”.

Ainda entre os séculos XVI e XIX, as pessoas com deficiência continuavam isoladas das demais, em asilos e casas de repouso. Foi quando surgiram os primeiros hospitais psiquiátricos na Europa, locais esses que não passavam de prisões sem nenhuma estrutura física, assistencial ou educacional para tratamento dos pacientes.

As pessoas com deficiência no Brasil continuavam confinadas em casa, sem qualquer tipo de atendimento. Então no ano de 1854 surgiu no Brasil, na cidade do Rio de Janeiro, o Império Instituto dos Meninos Cegos, que, em 1891, passou a se chamar Instituto Benjamin Constant (IBC), que se dedica ao ensino de pessoas cegas e de visão reduzida até os dias atuais. O IBC foi a primeira instituição no Brasil voltada ao atendimento de pessoas com deficiência.

Já no século XX, com a Declaração Mundial dos Direitos Humanos (1948), as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas como cidadãos com direitos e deveres, ainda que de forma assistencialista.

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação (artigo II) {...}. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (ArtigoVII).

A Declaração Mundial dos Direitos Humanos foi proclamada em reunião da Organização das Nações Unidas (ONU), no dia 10 de dezembro de 1948, deixando claro os direitos e deveres de todos os cidadãos, sem distinção. Entre esses, destaca-se o direito ao trabalho, objeto deste estudo:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos

têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. (Artigo XXIII).

Já no ano de 1961, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), ou seja, a Lei nº 4.024, a qual dedica dois artigos às pessoas com deficiência. O artigo 88 previa que “a educação dos excepcionais¹ deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integra-lo na comunidade” (BRASIL, 1961).

Uma grande conquista para as pessoas com deficiência foi o direito à educação, já que seria uma forma de se ter contato com o mundo letrado, socializar e conviver com diferentes sujeitos. Porém, nessa lei não se firmava um compromisso com a escola pública, conforme descrito o artigo 89 da LDB: “Toda iniciativa privada considerada eficiente pelos conselhos estaduais de educação e relativa à educação de excepcionais receberá dos poderes públicos tratamento especial mediante bolsas de estudo, empréstimos e subvenções”.

Já na década de 1970, surgiu como um campo do saber a Educação Especial. A LDB nº 5.692 expressava, enfim, preocupação do sistema educacional em garantir acesso da pessoa com deficiência à educação pública, conforme descrito em seu artigo 9º:

Os alunos que apresentem deficiências físicas ou mentais, os que se encontrem em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados deverão receber tratamento especial, de acordo com as normas fixadas pelos competentes Conselhos de Educação (BRASIL, 1971).

A chamada inclusão social surgiu nos anos de 1980, quando se configurou um processo de construção de um novo tipo de sociedade, que se transformou, incluindo sistemas sociais e educacionais, lazer e esporte, a fim de reconhecer os direitos à igualdade da pessoa com deficiência.

Ser “inserido” é diferente de ser “incluído”, um sujeito pode fazer parte do mundo do trabalho (inserido), não estando incluído nele. Isso acontece quando não recebe as condições adequadas para exercer suas funções (incluído).

¹ “Excepcional” é um termo em desuso. Atualmente, a nomenclatura adequada é “pessoa com deficiência”.

A inclusão se baseia no modelo psicossocial da deficiência, quando propõem uma política de educação que reúna pessoas com e sem deficiência no mesmo espaço. A palavra inclusão exige uma transformação da sociedade, ao passo que a inserção só exige que o cidadão exista nela. Estar inserido, contudo, não significa estar de fato, incluído.

Em termos educacionais a inclusão propõe um único sistema educacional de qualidade para todos os alunos, com ou sem deficiência. No mercado de trabalho, da mesma maneira que na escola, as pessoas com deficiência detêm o direito de serem igualmente incluídas. Essa inclusão só se efetivou a partir da concretização da Lei nº 8.213, conhecida como Lei de Cotas, sancionada no ano de 1991, que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratem pessoas com deficiência.

Em uma sociedade inclusiva, o principal objetivo deste documento é oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autônoma e autossuficiente e nesta perspectiva estabeleceu-se a inclusão no mercado de trabalho.

2.2 TRABALHO: SOB AS CONTRIBUIÇÕES DOS ESTUDOS DA TEORIA MARXISTA

Karl Marx (1985) descreve o trabalho como uma interação do homem com o mundo natural. O processo de trabalho, como apresentou em sua obra, de forma simples, por meio de exemplos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, ou seja, é uma apropriação do natural para satisfazer às necessidades humanas.

Segundo Karl Max (1985, p.153) “o trabalho é a raiz de todo ser social”, tendo a função de manter a subsistência da pessoa em sociedade, uma vez que é por meio do trabalho que a pessoa consegue recursos para se manter de forma independente financeiramente. Contudo, uma pessoa necessita de condições para se aprimorar em funções já exercidas ou para obter crescimento profissional.

Desde seu início do trabalho remunerado, este expressa um sentimento de liberdade. É por meio deste ato laborativo que se pode escolher entre múltiplas alternativas, o que aflora, ainda que de modo preliminar, um sentimento de liberdade. Nas palavras de Antunes (2009, p. 143):

O quão fundamental é o trabalho para a humanização antológica formando o ponto de partida genético para uma ou outra questão vital que afeta profundamente os homens no curso de toda sua história, a questão de liberdade sua gênese antológica também se origina a partir da esfera do trabalho.

O trabalho, para Marx, é a base fundamental da evolução da humanidade, pois ele estabelece as relações de produção como centralidade da atividade humana e conseqüentemente, das relações sociais. Vivemos em uma sociedade capitalista, em que o trabalho formal se torna necessário para uma liberdade e independência.

Ao longo da história, a forma de trabalho que mais predominou foi a escravidão, o trabalho era forçado, em que um homem exercia domínio sobre o outro, impedindo-o de tomar decisões e ser pago. Então, na metade do século XIX, a escravidão começou a diminuir e, pouco depois, foi declarada como ilegal. Desde essa época, o trabalho assalariado passou a ser a forma dominante de trabalho. Em 1888, o modo de produção assalariado foi ampliado no Brasil. Este conceito indica que o indivíduo realiza determinada atividade produtiva e, por ela recebe um valor chamado salário, existindo então uma relação entre empregador (entidade patronal) e empregado (funcionário), atividade essa que está sujeita a diversas leis e convenções.

Karl Max classifica o trabalho como um produto, pelo qual os trabalhadores atuam como vendedores e os empregadores, como compradores, sendo o mercado de trabalho o espaço onde ocorre essa comercialização. O trabalho é visto como uma mercadoria, já que seu objetivo sempre será o lucro. “Todo o sistema de produção capitalista repousa no fato de que o trabalhador vende a sua força de trabalho como mercadoria” (MARX, 1985, p. 48).

Busca-se, no mercado de trabalho, trabalhadores que terminem o mais rápido possível a produção do produto a eles designados. É importante entender que o valor da mercadoria não é determinado pela quantidade de trabalho despendido nela, mas pelo tempo de trabalho necessário para sua produção. Sendo assim, se existe forma de produzir um produto em menor tempo, o trabalhador pode ser substituído por outro ou por alguma tecnologia, que proporcione que esse produto seja produzido de forma mais rápida e se torne mais barato.

Suponhamos que uma mercadoria represente 6 horas de trabalho. Se surgem invenções que permitem produzi-la em 3 horas, cairá também pela metade o valor da mercadoria já produzida. Ela representa agora 3 horas de trabalho social necessário, em vez de 6 como antes. É, portanto, o quantum de trabalho exigido para sua produção e não sua forma objetivada que determina sua grandeza de valor (MARX, 1985, p. 128).

O conceito do valor do trabalho pelo tempo pode ser um agravante para dificultar a inserção e a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pelas empresas, mesmo existindo documentos como a Convenção sobre os Direito das Pessoas com Deficiência, que expõe, em seu artigo 27 que:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros (BRASIL, 2011a).

De suma importância é o direito de igualdade de oportunidade. Se a empresa deseja produzir mais em menos tempo, ela necessita proporcionar condições de igualdade entre a pessoa com deficiência e a pessoa sem deficiência, para que ambas possam ter condições de serem avaliadas quando for necessário estimar o tempo investido em suas produções. Deve-se, ainda, lembrar de avaliar cada sujeito de acordo com os treinamentos dados a ele e suas limitações.

Embora estejamos inseridos em um sistema capitalista, as leis exigem a inserção de todas as pessoas no mercado de trabalho, com igualdades de direito, muito embora nem sempre sejam atendidos esses direitos nem cobrados pelos órgãos competentes.

2.3 LEI DE COTAS: RAZÕES DE SUA CRIAÇÃO

Por décadas se teve uma visão preconceituosa e excludente a respeito das pessoas com deficiência. No século XX, foi quando surgiram as primeiras buscas por direitos sociais, com a finalidade de proporcionar uma mínima qualidade de vida. As ações partiram de movimentos sociais e objetivaram garantir de forma coletiva o direito à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho, à cultura e ao lazer. Os direitos sociais tiveram seu ápice com o marxismo e o socialismo revolucionário, que trouxeram uma nova concepção de divisão do trabalho e do capital (BARRADAS, 2014). Os direitos sociais foram descritos e materializado internacionalmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o que, para Bobbio (2004, p. 50), foi “a única prova através da qual um sistema de valores pode ser considerado humanamente fundado e, portanto, reconhecido: e essa prova é o consenso geral acerca de sua validade”.

Contudo, só depois do término da II Guerra Mundial é que vieram à tona as primeiras preocupações com as pessoas com deficiência. Isso se deu levando em consideração o número expressivo de pessoas com idade economicamente ativas, porém mutiladas, ou seja, com deficiência, física, sensorial ou intelectual (MAZZILLI, 2002).

No Brasil, foi no governo de Getúlio Vargas (1930/1945) que começou a se considerar uma participação mais ativa da pessoa com deficiência na sociedade, no que se refere à educação, à profissionalização e à inserção no mercado de trabalho (PANDOLFI, 1999). Nesta época, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), quando se implementaram as primeiras políticas assistencialista para pessoas com deficiência.

No governo de Juscelino Kubitschek, nos anos 1950, o Brasil entrou numa fase de desenvolvimento, época marcada pela implantação da indústria automobilística e pela chegada das multinacionais, acarretando o surgimento de muitos empregos, o que possibilitou compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência.

Já na década de 1990, surgiu o paradigma da inclusão, dando início à conscientização da sociedade sobre a necessidade de uma comunidade acessível em toda a sua amplitude, permitindo assim, que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiência e aumentando suas possibilidades. Ainda nesta década, foi criada a Lei de Cotas, que busca equiparar as oportunidades no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, definindo os seus direitos e deveres.

2.4 LEI DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores e o conjunto de pessoas e/ou empresas que, em época e lugar determinado, provocam o surgimento e as condições dessa relação (PEREIRA, 1999).

Alguns anos antes do surgimento da Lei nº 8.213/91, de 24/07/1991, as pessoas com deficiência ingressavam no mercado de trabalho por meio de ações do governo ou por meio de Organizações não Governamentais (ONGs), o que dificultava o processo, pois era necessário convencer os empresários a colaborar com a inclusão dessas pessoas. Com a implantação da lei, acreditou-se que seria possível aumentar a contratação dessas pessoas. A Lei nº 8.213, em seu artigo 93, estabelece que a empresa que possui 100 ou mais funcionários está obrigada a reservar vaga de 2% a 5% dos seus cargos para pessoas com deficiência ou reabilitados. As proporções variam de acordo com o número de empregados: até 200, a reserva legal é 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4% e, acima de 1001, a reserva é de 5%

O acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, muito mais que inclusão social, garante a cidadania, dando oportunidade de exercer a sua função de cidadão perante a sociedade.

No Brasil, instituiu-se a Lei nº 13.146/15 (BRASIL, 2015), que alterou, por meio de seu artigo 98, a Lei nº 7.853/89(BRASIL, 1989), que tratava do apoio e da integração social da pessoa portadora de deficiência, defendendo os direitos coletivos. A lei anterior referia-se a “pessoas portadoras de deficiência”, a mais recente traz a nomenclatura de “pessoa com deficiência”. Ambas traziam em seus textos os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, declarando punição para empresas quem não contratassem pessoas com deficiência ou não promovessem a cargos o funcionário deficiente (BRASIL, 2015). Conforme disposto no artigo 8º, inciso III, “Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa a quem negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência” (BRASIL, 2015).

A pessoa com deficiência detém o direito de ser preparada para o mercado de trabalho e para ter plena integração no contexto da sociedade em que vive. Segundo o artigo 5º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência com o Programa Nacional de Direitos Humanos obedecerá aos seguintes princípios:

- I – Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;
- II – Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e cultural
- III – respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos (BRASIL, 1999).

A pessoa com deficiência tem direito de ser preparada para entrar no mercado de trabalho, o qual, por sua vez, deve estar preparado para receber tal sujeito. Sendo assim, a Lei de Cotas também traz a questão de acessibilidade para o deficiente conforme descrito na Lei nº 13.146 de 2015 no seu artigo 3º inciso 1:

- I - Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Sassaki (2010), esclarece que a acessibilidade para pessoas com deficiência é bem mais que o acesso físico, pedagógico, comunicacional, entre outras formas de oportunizar a interação entre os sujeitos. Ele descreve acessibilidade em 6 diferentes áreas.

Arquitetônica: sem barreiras em ambientes físicos, residenciais, edifícios, espaços urbanos;

Comunicacional: à acessibilidade que se dá sem barreira na comunicação interpessoal, língua de sinais, escrita incluindo texto em braile;

Metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de estudos (escolar), de trabalho (profissional) de ação comunitária;

Instrumental: sem barreiras nos instrumentos utensílios e ferramentas de estudo, de trabalho e recreação;

Programática: sem barreiras, muitas vezes embutidas em políticas públicas (leis, decretos e portarias);

Atitudinal: acessibilidade sem preconceitos em relação a pessoal em geral. ”
(SASSAKI, 2010, p. 28)

É importante compreender que a Lei de Cotas atende as pessoas com deficiência física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio e também pessoas com outras deficiências e reabilitados, de acordo com Decreto nº 7.611 (BRASIL, 2011).

O trabalho é importante porque pode ser considerado o meio pelo qual a pessoa atua na sua realidade, modifica-a, transforma-a e constrói sua identidade pessoal e social, além de ser um meio capaz de garantir às pessoas participação nos espaços comuns da sociedade, bem como determinante da autoestima e da consciência de dignidade das pessoas (BRASIL, 2003).

3 METODOLOGIA

Para a realização do presente estudo, optou-se pela pesquisa qualitativa pelo fato de esta investigação abordar questões no âmbito dos significados e seus sentidos. A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, entre outros (DESLANDES, 2010). Segundo Triviños (1987, p. 132), este tipo de pesquisa apresenta algumas características:

A pesquisa qualitativa, de fundamentação teórica, fenomenológica, pode usar recursos aleatórios para fixar a amostra. Isto é, procura uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo. Porém, não é, em geral, preocupação dela a quantificação da amostragem. E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo dos indivíduos para as entrevistas etc.), o tamanho da amostra. A pesquisa de origem materialista dialética, que desconhece a dicotomia qualitativa-quantitativa, pode apoiar-se na estatística para determinar a representatividade da amostragem.

Esta pesquisa se caracteriza por ser descritiva e abordar questões referentes à legislação e a pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo este o foco principal.

Para o desenvolvimento do estudo, foi usado o método bibliográfico, que, segundo Gil (2017, p. 29) é elaborado:

[...] com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Todavia, em virtude da disseminação de novos formatos de informação, estas pesquisas passaram a incluir outros tipos de fonte, como discos, fita magnética, CDs, bem como material disponibilizado na internet.

No mesmo sentido, Fonseca (2002, p. 32), afirma que “A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites”. Foi por meio deste método de pesquisa, o bibliográfico, que foi possível identificar abordagens conceituais sobre a temática em estudo, bem como buscar, nos documentos legais, resposta à problemática do estudo: “Quais mudanças normativas houveram na legislação brasileira sobre a pessoa com deficiência no período de 2010 a 2015?”.

Para a coleta de dados, foram utilizados dois tipos de fontes de consulta: uma, a fonte impressa de materiais, tais como obras retiradas da Biblioteca Central e da Biblioteca Setorial

do Centro de Educação (CE) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como, por exemplo, Marx (1985) e Elder (1988), e a outra, fonte eletrônica, consistindo nas buscas realizadas no site do Governo Federal, no caso, os documentos legislativos, e na plataforma Scielo, a exemplo de Silva (1987) e Triviños (1987).

A seleção dos materiais contemplou os temas pertinentes ao tema proposto para este estudo.

4 RESULTADOS

Feitas as pesquisas no site do Governo Federal, visando encontrar documentos redigidos no período de 2010 a 2015, verificou-se que houve quatro novos dispositivos legais referentes às pessoas com deficiência e sua inclusão, conforme demonstra o quadro a seguir.

Quadro 1 – Comparativo sobre as legislações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência entre 2010 e 2015.

2010	2011	2012	2013	2014	2015
Não houve legislação nova sobre o tema.	Decreto nº 7.612	Instrução Normativa nº 98	Lei complementar nº 142	Não houve legislação nova sobre o tema.	Lei nº 1.146

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Observou-se que, no ano de 2010, as leis trabalhistas no Brasil não sofreram alterações. Neste período, o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), era de 21 mil e havia no Brasil uma população de 190 milhões de habitantes, dos quais 44,07 mil pessoas declararam ter algum tipo de deficiência, evidenciando que mais da metade desses sujeitos estavam fora do mercado de trabalho.

No ano de 2011, a mudança normativa que aconteceu foi o Decreto nº 7.612, que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver Sem Limite, buscando promover, por meio de políticas públicas, o exercício pleno dos direitos da pessoa com deficiência.

Já no ano seguinte, em 2012, surgiu a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) nº 98, que buscava esclarecer os procedimentos de fiscalização para se verificar se os empregadores estavam cumprindo as normas destinadas à inclusão da pessoa com deficiência (BRASIL, 2012).

No ano de 2013, uma nova mudança normativa foi instaurada, a Lei Complementar nº 142, que regulamenta o direito à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada pelo Regime Geral da Previdência Social (BRASIL, 2013).

Em 2014 não aconteceram mudanças normativas, porém, o número de deficientes inseridos no mercado de trabalho foi o maior até então. Nesse ano, havia 381 mil (RAIS 2014) pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, o que comprova que, mais importante que estar sancionando leis e as reformulando, é fazer cumprir as já existentes

No último ano a que este estudo se refere, o ano de 2015, surgiu como mudança normativa a Lei nº 13.146, Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência, que traz, em especial, em seu capítulo VI, “Do Direito ao Trabalho, três seções sobre os direitos da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Ficou bastante claro que, no Brasil, a dificuldade de inclusão não existe por inexistência de leis, mas por seu não cumprimento. Percebe-se que, embora existam leis que exijam uma fiscalização, elas não são contínuas nem muito presente na sociedade atual, possibilitando às empresas se acomodarem e não cumprirem com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Muitos são os fatores que contribuem para dificuldade de inserção, e as leis buscam minimizar esses fatores.

Considera-se que esse trabalho possibilitou ampliar a compreensão a respeito da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando mais esclarecimento a respeito de mudanças normativas que vem acontecendo ano após ano em nosso país e pouco a pouco acrescentando novidades nos textos já existentes da legislação.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com as mudanças sociais que a sociedade passou nos últimos anos e as conquistas de direitos jurídicos das pessoas com deficiência a partir da criação da Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), tem se buscado, por meio de mudanças normativas, melhores condições, direitos e deveres para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, o presente estudo buscou compreender quais mudanças normativas houveram na legislação trabalhista que envolve a pessoa com deficiência no período de 2010 a 2015. Nesta seção, apresenta-se a análise dos dados, por meio de uma abordagem descritiva/interpretativa. Os dados serão discutidos por categorias (profissionalização, fiscalização, acessibilidade e aposentadoria), as quais são oriundas da legislação.

5.1 PROFISSIONALIZAÇÃO

Em 17 de novembro de 2011, foi sancionado o Decreto nº 7.612, que trazia, em sua redação, no artigo 3º, inciso III, que uma das diretrizes do Plano Viver Sem Limites seria a : “ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional” (BRASIL, 2011c).

Por meio do Decreto nº 7.612, que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite, buscava-se ampliar a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Porém, este documento apresenta um entrave, já que, na sua redação, consta que a pessoa teria que ter capacitação e qualificação profissional para exercer tal direito. A lei exige que a pessoa com deficiência seja preparada para ser inserida no mercado de trabalho, atualmente o governo possibilita por meio de cursos profissionalizantes através do PRONATEC oportunidades de aprendizado em áreas específicas e de desejo desse sujeito, proporcionando uma profissionalização prévia à entrada no mercado de trabalho.

No ano de 2012, com uma nova mudança normativa, da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 98 (SIT nº 98), buscou-se esclarecer sobre a profissionalização da pessoa com deficiência

Art. 15. O AFT ²deve incentivar as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação

² AFT: Auditor Fiscal do Trabalho

Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado, observando que:

- I – as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência,
- II – os programas de aprendizagem profissional, em suas atividades teóricas e práticas, devem promover as adaptações e as medidas de apoio individualizadas, de forma a atender às necessidades de inclusão de todos os aprendizes (BRASIL, 2012).

Essa mudança é de grande importância para o sujeito, já que a geração que está inserida no mercado de trabalho ou buscando se inserir não teve muitas oportunidades de escolarização. Assim, esse decreto se torna uma conquista em forma da lei. No entanto, a conquista na legislação não garante por si só a participação da pessoa com deficiência em cursos profissionalizantes, não garante que esses sujeitos sejam inseridos, tendo oportunidade de uma aprendizagem satisfatória para serem aceitos pelas empresas no mercado de trabalho.

A Instrução Normativa SIT nº 98, em sua seção II, apresenta que as empresas podem contratar pessoas com deficiência como aprendizes, para que possam adquirir o conhecimento necessário para exercer a função a elas designadas.

Seção II – Da Inclusão da Pessoa Com Deficiência

[...]

III – para o aprendiz com deficiência devem ser consideradas, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização e não a sua escolaridade;

IV – não há previsão de idade máxima para contratação da pessoa com deficiência como aprendiz, apenas o limite mínimo de quatorze anos, observadas as disposições legais de proteção ao trabalho dos adolescentes; e

Na grande maioria das empresas, justifica-se a não contratação da pessoa com deficiência pela falta de capacitação, sendo assim se cobra também das empresas ofertar qualificação aos novos empregados.

Nascimento e Miranda (2007) destacam que, para todas as pessoas, existe a necessidade de maior escolaridade e profissionalização, visto que o acesso ao mercado de trabalho exige níveis elevados de escolaridade e o desenvolvimento de novas competências para que a qualificação esteja em consonância com as necessidades do empregador. Se o governo e a sociedade não proporcionam iguais oportunidades de aprendizado para a pessoa com deficiência, na sua fase de formação, não cabe exigir uma qualificação que não foi possibilitada a esse sujeito. Tal cobrança, sem a devida oferta de oportunidade de aprendizado, demonstra uma forma discriminatória de avaliar este sujeito.

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho. (OIT, 1991).

Esse trecho evidencia que, mesmo que as pessoas com deficiência não tenham tido acesso à escolarização, podem possuir aprendizados obtidos por meio de seus familiares, nas suas vidas diárias. Tal fator deveria também ser levado em consideração.

Exigir algo que não foi possibilitado ao sujeito é uma forma fácil para justificar a sua não contratação, uma maneira de maquiar a importância do capitalismo na sociedade, uma vez que ele realmente é exaltado em detrimento das questões sociais. Além disso, as empresas não compreendem que seria uma chance de serem lembradas por se importarem com questões sociais, já que a pessoa com deficiência também se torna, por meio da empregabilidade, um cliente em potencial.

A cobrança por qualificação por parte das empresas representa o maior entrave à inclusão, pois estas não são acessíveis a todos, diminuindo, assim, as possibilidades de a pessoa com deficiência ser inserida no mercado de trabalho e se sentir também incluída no meio social em que vive. A esse respeito, Araújo e Schimdt (2006, p. 7) afirmam:

O acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um critério importante do processo de inclusão social por proporcionar condições para a satisfação das necessidades básicas, promoção da valorização de si mesmo e o desenvolvimento de suas potencialidades.

No ano de 2015, foi sancionada a Lei nº 13.146, conhecida como Lei de inclusão da Pessoa com Deficiência, novamente buscando o direito dessas pessoas à qualificação, exigindo que as empresas colaborem para a sua preparação para o mercado, garantindo direitos a igual por meio das oportunidades de treinamento dentro do mercado de trabalho (BRASIL, 2015).

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

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

De acordo com a Lei nº 13.146, as empresas também podem proporcionar a este sujeito treinamento para que o mesmo esteja qualificado para exercer a função a ele proposto. Entretanto, é primordial que se exija políticas públicas que incluam esse sujeito em cursos de qualificação previamente, para que a pessoa com deficiência tenha garantido seu direito de escolarização e profissionalização anteriormente a ser inserida o mercado de trabalho.

5.2 FISCALIZAÇÃO

Em uma sociedade com tantas leis como o Brasil, faz-se necessária uma fiscalização pontual para que se possa garantir ao legislado o cumprimento de seus direitos.

No ano de 2012, surgiu então a Instrução Normativa nº 98, que trata da fiscalização sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Neste documento, consta a explicativa, por meio de artigos, de como proceder para a fiscalização do cumprimento das normas destinadas ao direito da inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e reabilitadas. O objetivo de tal decreto é averiguar se as empresas estão cumprindo a Lei de Cotas, como evidencia o trecho a seguir.

Art. 1º Estabelecer os procedimentos da fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados no mercado de trabalho, com vistas a assegurar o exercício pleno e equânime do direito ao trabalho e a promoção do respeito à dignidade da pessoa humana, conforme estabelece a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2012).

O referido decreto foi criado para que a fiscalização aconteça de forma correta, a fim de garantir ao sujeito incluído oportunidades e condições de ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Observa-se que tal decreto seria uma forma de pressionar as empresas a cumprirem a política de inclusão.

As pessoas com deficiência não podem ser discriminadas por sua condição, tendo o direito de igualdade de oportunidades dentro de uma empresa. Ao mesmo tempo que a empresa justifica o não cumprimento da lei de cotas pela falta de qualificação, ela deve comprovar se esse motivo é realmente relevante e planejar uma forma de tornar possível a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme a Instrução Normativa SIT nº 98:

§1º Nas reuniões concernentes ao processo de discussão e elaboração do termo de compromisso é permitida a participação de entidades e instituições atuantes na inclusão das pessoas com deficiência, bem como entidades representativas das categorias dos segmentos econômicos e profissionais (BRASIL, 2012).

O artigo esclarece que é permitida a participação de entidades atuantes na inclusão da pessoa com deficiência, demonstrando a grande importância de organizações que defendem a causa. Ademais, para que a empresa possa ir se adaptando à inclusão da pessoa com deficiência, deve se organizar em relação às condições necessárias para que isso aconteça, incluindo a quantidade de vagas que deve alcançar para cumprir na íntegra o percentual exigido na Lei de Cotas, como pode ser visto no artigo 5º.

§5º O termo de compromisso deve estabelecer metas e cronogramas para o cumprimento da reserva legal de forma gradativa, devendo a empresa, a cada etapa estipulada, apresentar variação positiva do percentual de preenchimento e, ao final do prazo, comprovar o cumprimento integral da reserva legal estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, e dos demais compromissos assumidos (BRASIL, 2012).

As empresas que não cumprirem os acordos realizados para adaptação às condições do sujeito inserido podem ser punidas e ficam passivas de multas pelo Ministério do Trabalho, conforme descrito no artigo 11 da Instrução Normativa SIT nº 98.

Art. 11. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o AFT³ deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

- I – Garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
- II – Distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
- III – manutenção no emprego;
- IV – Jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999;
- V – Remuneração equitativa;
- VI – Acessibilidade ampla; e
- VII – condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados (BRASIL, 2012).

Por meio da fiscalização realizada pelos auditores fiscais do trabalho (AFTs), torna-se possível identificar quando há resistência por preconceito ou por dificuldades de selecionar

2 :Auditor Fiscal do Trabalho

mão de obra qualificada para o mercado de trabalho. Também por meio deste trabalho é possível verificar se a empresa tem ou não o conhecimento para receber esse sujeito. Caso não tenha, é dado a ela prazo para que se adapte e consiga cumprir a Lei de Cotas e inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em caso de falta de conhecimento e de mão de obra qualificada, pode-se sanar tal problema com ações integradas entre poder público, empresas e sociedade.

Não se pode mais admitir posturas de acomodação por puro desconhecimento de empresas ou por falta de cumprimento das leis que dão o direito à preparação profissional para pessoas com deficiência. A cada exigência nova no mercado, as empresas precisam se adequar para continuarem capazes de competir com as demais e conquistar seus consumidores. Porém, pouco se nota em relação às adaptações para a inclusão. Percebe-se que as empresas investem em novas tecnologias e maquinário em detrimento ao investimento no desenvolvimento das potencialidades humanas.

Portanto, torna-se necessária e urgente a aplicação de políticas públicas, que podem ser eficazes se existir junto a ela um suporte para fiscalizar se estão sendo cumpridas. Garantir o direito de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é mais que uma questão econômica, é uma questão social.

Não resta dúvida de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na própria sociedade só se concretizará por meio de esforços conjuntos de defesa dos direitos já conquistados legalmente pelos segmentos da pessoa com deficiência nas mais diversas áreas, como educação, saúde, transporte, entre outras. Cabe a toda a sociedade fiscalizar o cumprimento das leis e denunciar abusos, negligências ou ações discriminatórias, que só colaboram para dar continuidade a uma sociedade para poucos.

5.3 APOSENTADORIA

No ano de 2013, a mudança normativa que veio a ser sancionada pela então presidente Dilma Rousseff foi a Lei Complementar nº 142, que trata da aposentadoria à pessoa com deficiência (BRASIL, 2013). Embora escrita no ano de 2012, passou a valer somente no ano de 2013.

A Lei n 142 trata das condições diferenciadas de aposentadoria por idade e tempo de contribuição aos segurados do Regime Geral da Previdência Social. Para ter acesso ao benefício, o sujeito com deficiência terá que passar por um processo de avaliação dividido em três etapas, sendo elas a administrativa, a pericial e a social. O laudo com a comprovação da

deficiência e seu grau faz-se necessário para se determinar o tempo de serviço exigido para a aposentadoria da pessoa com deficiência.

O segurado faz o agendamento do atendimento pela central telefônica ou pelo site da Previdência, depois será atendido por um servidor na Agência da Previdência Social para verificação da documentação e procedimentos administrativos. Após essa fase, o segurado é avaliado pela perícia médica, que vai considerar os aspectos funcionais físicos da deficiência e a interação com as atividades que o segurado desempenha. Então, o segurado passa pela avaliação social, que vai considerar as atividades desempenhadas pela pessoa no ambiente do trabalho, em casa e na vida social. A avaliação do perito médico e do assistente social certificará a existência ou não da deficiência e o seu grau (leve, moderada ou grave).

Para a aposentadoria por tempo de contribuição, será levado em consideração o grau de deficiência do segurado. Reduz-se o tempo de contribuição de acordo com o atestado de perícias do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), como determina o artigo 3º da Lei nº 142:

- I – aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;
- II – aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;
- III – aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou
- IV – aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Pode-se observar, por meio de tal lei, a necessidade de a pessoa com deficiência estar inserida no mercado de trabalho e, mais do que isso, lá permanecer, para que futuramente obtenha o direito à aposentadoria por tempo de serviço quando necessário for.

5.4 ACESSIBILIDADE

Os problemas de acessibilidade, ou seja, a falta de condições que permitam o exercício da autonomia e a participação social do sujeito interferem e podem prejudicar o desenvolvimento ocupacional, cognitivo e psicológico da pessoa com deficiência, contribuindo para o processo de exclusão. O direito fundamental à acessibilidade tem promovido discussões recentemente, ocasionadas por inovações jurídicas implementadas no ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme descrito por Lins e Marcondes (2013):

Na concepção de Amoroso apud Cardim (2008, p. 21), a maior deficiência ocorre quando a empresa não está apta ou não oferece condições de acessibilidade para inclusão de pessoas com deficiência, pois não são as pessoas com deficiência que devem se adaptar ao local de trabalho, mas a organização é quem deve estar preparada para esta situação. Portanto, ao contratar uma pessoa com deficiência, o proprietário ou gestor tem que estar consciente da necessidade de cumprir com os requisitos de acessibilidade, relacionados ao espaço físico, tais como portas dos banheiros largos, rampas e também relacionado ao envolvimento de todas as pessoas da organização em oferecer um bom comportamento e tratamento na inclusão de pessoa com deficiência.

A empresa deverá realizar as adaptações arquitetônicas necessárias para receber o novo colaborador. A maior dificuldade enfrentada pela empresa talvez seja com relação à aceitação de uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, já que muitos não acreditam no potencial desse sujeito, não percebendo que as maiores limitações para pessoa com deficiência estão sendo justamente as impostas pelo empregador ao não proporcionar ambiente acessível.

O artigo 1º da Lei nº 7.612, do ano de 2011, que apresenta os eixos de atuação do Plano Viver sem Limite, apresenta o seguinte texto (BRASIL, 2011b), referindo-se à busca, por meios políticos, por garantir os direitos da pessoa com deficiência:

Art. 1º Fica instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência

A Lei nº 13.146, por sua vez, traz, em seu artigo 34, o seguinte: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

É importante salientar a necessidade de adaptações arquitetônicas específicas. As empresas se beneficiariam se compreendessem que garantir acessibilidade não representaria gastos desnecessários nem custos elevados, mas sim um investimento para que seu negócio seja visto pela sociedade como uma instituição que acolhe os diferentes sujeitos, observando que as mudanças irão beneficiar não só a empresa como também a sociedade, em especial empregados e consumidores com deficiência.

Martinez e Limongi-França (2009, p. 2) contribuem para a discussão resgatando o conceito de gestão da diversidade, que “vem fornecendo, às organizações, práticas que visem

garantir resultados à organização e às pessoas que nela trabalham, com ambientes mais favoráveis à produtividade, bem-estar e qualidade”.

É de grande importância compreender que tal investimento em acessibilidade proporciona um melhor ambiente para as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, e também acolhe de forma acessível esse sujeito já que ele também é um cliente em potencial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É de grande importância trazer ao debate acadêmico as leis voltadas para pessoas com deficiência e compreender as mudanças normativas que vêm acontecendo ao longo dos anos para esses sujeitos. Desse modo, a sociedade de hoje não cometerá os mesmos erros do passado, quando segregava esse sujeito de tal forma que o excluía do convívio social

A pesquisa trouxe a resposta para o problema da pesquisa, “Quais mudanças normativas houveram na legislação brasileira que envolve a pessoa com deficiência no período de 2010 a 2015?”.

Foi possível verificar que existiram quatro mudanças normativas a respeito da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho. No ano de 2011, o Decreto nº 7.612 ampliava, em sua redação, o direito da pessoa com deficiência de ser inserida no mercado de trabalho. Já em 2012, a Instrução Normativa nº 98 instituiu o programa de aprendiz para pessoa com deficiência. No ano seguinte, 2013, a Lei Complementar nº 142 trouxe normas para a aposentaria da pessoa com deficiência. Em 2015, a Lei nº 1.146 exigiu que as empresas também preparassem esse sujeito já inserido no mercado de trabalho.

Para que seja descrito em números o quanto as mudanças normativas vem contribuindo para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi descrito os dados da RAIS do MTE em 2010 no Brasil existia 306,013 mil pessoas com deficiência inserida no mercado de trabalho ,em 2011 esse número passou a 325,2, no ano de 2012 passou a 353 mil ,seguido pelo ano de 2014 em que 381,3 mil pessoas com deficiência se encontravam inseridas no mercado de trabalho ,já no ano de 2015 esse número passou a 403,2 mil.

Pode-se perceber que as mudanças na lei também proporcionaram crescimentos em números, sendo que se as leis fossem de conhecimento de mais pessoas esses números poderiam ter um crescimento mais satisfatório

Um dos fatores que não foi descrito na pesquisa é o BPC (Benefício de Prestação Continuada) em que pessoas com deficiência tem garantido um salário mínimo oriundo do governo, o que muitas vezes por medo de perder tal benefício as famílias e o próprio sujeito fica receoso para entrar no mercado de trabalho.

Entretanto de acordo com a lei 8742, a pessoa com deficiência que exercer atividade como jovem aprendiz não vai perder seu BPC, e no caso de contratação com vínculo empregatício, o benefício será suspenso porem no caso de demissão, poderá ser requerida a continuidade do benefício a qualquer momento.

Durante todo tempo de graduação trabalhei como gestora no comércio da cidade de Santa Maria, em nenhum momento me deparei em seleção, ou no ambiente de trabalho com pessoas com deficiência, acredito que a questão do BPC é mais um dos fatores que dificultam a inserção do sujeito no mercado de trabalho, porque infelizmente tanto sujeito como seus familiares ou tutores não tem o conhecimento de seus direitos, seria de grande valia o conhecimento dos direitos da pessoa com deficiência tanto pelo sujeito como para seus responsáveis.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. C. Deficiente físico: novas dimensões de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 1992.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, J. P.; SHIMIDT, A. A inclusão da pessoa com necessidades especiais no trabalho: a visão das empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista brasileira de educação especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

BARRADAS, L. F. D. **Marx e a divisão do trabalho no capitalismo**. São Paulo: Lukács, 2014

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 24 set. 2017.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 nov. 2011b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm>. Acesso em: 24 set. 2017.

BRASIL. Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 nov. 2011c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Instrução normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT nº 98 de 15.08.2012. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 24 set. 2017.

BRASIL. Lei nº. 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 10 mai. 2017.

BRASIL. Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do

Regime Geral de Previdência Social – RGPS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, maio 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 dez. 1961. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853>. Acesso em: 24 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.394. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 11 mai. 2017.

BRASIL. Secretaria Especial dos direitos humanos. **Trabalho e emprego**: instrumentos de construção da identidade pessoal e social. Brasília, DF: 2003.

CORRÊA, M. A. M. **Educação Especial**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2005.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. ONU, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

DESLANDES, S. F. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: MINAYO, M. C. S.(Org.). **Pesquisa social**: teoria método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

FERREIRA, J. R.; GLAT, R. Reformas educacionais pós-LDB: a inclusão do aluno com necessidades especiais no contexto da municipalização. In: SOUZA, D. B.; FARIA, L. C. M. (Orgs.) **Descentralização, municipalização e financiamento da Educação no Brasil pós-LDB**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 372- 390.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia de pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <Biblioteca.ibge.gov.br/visualização/periódicos/...2010>. Acesso em: 23 out. 2017.

LINS, L. S. O.; MARCONDES, J. R. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: estudo de caso, empresa Posto Solidar. 2013. 59p. Trabalho de Conclusão de Curso

(Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia, São Sebastião, 2013. Disponível em:
<http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG_2013_LauraLins.pdf>. Acesso em: 24 set. 2017.

MARTINEZ, V. P. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2009.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

MAZZILLI, H. N. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, E. S.; MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da FACED**, Salvador, n. 12, p. 169-184, jul./dez. 2007.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Normas Internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1997.

PANDOLFI, D. **Repensando o Estado Novo**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

PEREIRA, M. C. **Como anda o mercado de trabalho**. 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SILVA, O. M. **A epopéia ignorada**: a história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.