



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III – GUARABIRA-PB
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ADRIANA DO NASCIMENTO LIRA

**INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE
TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS**

**GUARABIRA-PB
2019**

ADRIANA DO NASCIMENTO LIRA

**INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE
TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do trabalho.

Orientadora: Prof. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique.

**GUARABIRA-PB
2019**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L768l Lira, Adriana do Nascimento.
Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho [manuscrito] : lutas e conquistas / Adriana do Nascimento Lira. - 2019.
24 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2019.
"Orientação : Profa. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique , Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Inclusão. 2. Pessoa com deficiência. 3. Mercado de trabalho. I. Título
21. ed. CDD 371.92

ADRIANA DO NASCIMENTO LIRA

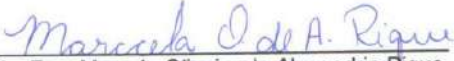
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE
TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado a/ao
Coordenação /Departamento do
Curso Bacharelado em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovada em: 13/06/2019.

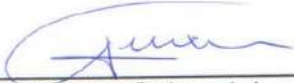
BANCA EXAMINADORA



Profa. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique
(Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Ana Flávia Lins Souto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Alexandre Barbosa de Lucena Leal
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	05
2	OS DIFERENTES CONTEXTOS HISTÓRICOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)	06
2.1	A HISTÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO.....	06
2.2	A HISTÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	10
3	A DEFICIÊNCIA E SEUS CONCEITOS	12
4	A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	14
5	CONCLUSÃO	19
	REFERÊNCIAS	20
	ANEXOS	23

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE TRABALHO: LUTAS E CONQUISTAS

Adriana do Nascimento Lira¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise da inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Para nortear o trabalho faz-se uso de bibliografias básicas, como a utilização de artigos, livros, leis e decretos, tendo como método de abordagem o dedutivo. Será abordado a questão histórica dos deficientes desde os primórdios da história até a contemporaneidade, com o advento dos movimentos sociais em busca de uma maior visibilidade e busca por direitos fundamentais. Destacam-se a abordagem de questões relacionadas a Lei 8.213/1991 (Lei de cotas) para a inclusão, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências no mercado de trabalho, além dos obstáculos enfrentados pelas empresas para buscar candidatos qualificados para ocupação dessas vagas de trabalho, e ainda busca demonstrar como a qualificação profissional do PcD e a acessibilidade podem ser uma ferramenta no auxílio a inclusão no mercado de trabalho.

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

ABSTRACT

The present study aims to analyze the inclusion of people with disabilities (PcD) in the labor market. To guide the work, basic bibliographies are used, such as the use of articles, books, laws and decrees. It will address the historical issue of the disabled from the earliest times until today, with the advent of social movements in search of greater visibility and search for fundamental rights. Of particular note are the approach to issues related to Law 8.213 / 1991 (Inclusion Law) for inclusion, the difficulties faced by people with disabilities in the labor market, as well as obstacles faced by companies to seek qualified candidates to fill these job vacancies , and also seeks to demonstrate how the professional qualification of PC and accessibility can be a tool to help inclusion in the job market.

Keywords: Inclusion. Disabled Person. Job market.

¹ Aluna da graduação em Bacharelado em direito pela Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.

Email: adriana-clio@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo central abordar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho, fazendo uma análise no âmbito jurídico, além de elencar as dificuldades obtidas durante todo o processo histórico em busca de visibilidade para essas pessoas.

Atualmente, onde a luta pelas minorias está tão em voga, pensar que a pessoa com deficiência está à margem da sociedade, acreditando que as suas limitações o tornam incapazes se torna um pensamento preconceituoso e discriminante. Não é uma limitação física que pode dizer se uma pessoa é capaz ou não de fazer algo, é preciso dar oportunidade, para que a limitação se torne habilidade, capacidade, talento, garantindo o espaço social.

A história mostra a dura e difícil batalha das pessoas deficientes para conquistar um espaço na sociedade. Inúmeros são os exemplos da competência daqueles que são nomeados de deficientes e que dão uma verdadeira lição de vida em muitos considerados eficientes. São exemplos de luta que podem servir de base para o reconhecimento e a valorização do ser humano com deficiência, inserindo-o no convívio social, de forma mais específica no mercado de trabalho, pois todos são iguais em direitos.

As pessoas com deficiência enfrentam muitas dificuldades na inserção no mercado de trabalho, apesar de o ordenamento jurídico brasileiro prever normas que asseguram esse direito, no entanto, o seu cumprimento muitas vezes não é garantido.

A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece um percentual para a contratação de pessoas com deficiência. Porém, as empresas que precisam de trabalhadores qualificados encontram grandes dificuldades em cumprir o contido no artigo nº 93 da referida Lei, pois muitas vezes a mão de obra das pessoas com deficiência não é qualificada aos olhos dos empregadores.

Para entender todo o processo de inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho é preciso compreender a implementação e aplicação efetiva das políticas públicas, as ações afirmativas sobre esse tema, além disso deve-se criar meios para que os empregadores conheçam e reconheçam a importância social de se investir na contratação das PcD, assim como identificar ações efetivas para qualificação delas, com objetivo de prepará-las para a inclusão no mercado de trabalho.

A metodologia utilizada para esse trabalho será a bibliográfica de procedimento dedutivo, com pesquisas em livros, artigos, revistas, leis e decretos que venham fundamentar e contribuir com o presente assunto abordado.

Para efeitos didáticos, este trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, procurou-se abordar a questão histórica da pessoa com deficiência, os movimentos sociais, todas as lutas por melhorias e assim conquistar a visibilidade merecida. Em seguida, será abordado o conceito de deficiência, os termos considerados adequados para mencioná-la. Por fim, no terceiro capítulo, será discorrido a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as dificuldades, as vantagens, a importância das políticas afirmativas com a Lei 8.213/1991, além de buscar possíveis soluções para a garantia da efetividade da lei.

2 OS DIFERENTES CONTEXTOS HISTÓRICOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD).

2.1. A História da Pessoa com Deficiência no mundo.

Inicia-se este trabalho fazendo uma pequena abordagem histórica da pessoa com deficiência. Essa abordagem será de forma resumida, elencando alguns pontos principais da condição do deficiente ao longo da história, desde as primeiras civilizações até a contemporaneidade.

Desde os primórdios há relatos da existência de pessoas com deficiência, e ao longo desses anos a história nos relata a luta pela sobrevivência dessa parte da população, onde em determinado tempo e sociedade muitos deficientes perderam sua vida, foram perseguidos por serem considerados seres que carregavam espírito do mal, entre outras justificativas para a exclusão.

Por muito tempo o Egito Antigo ficou conhecido como a “Terra dos Cegos” devido a grande quantidade de pessoas que era constantemente acometido de infecções nos olhos, devido às tempestades de areia resultando em cegueira. Os papiros contêm fórmulas para tratar de diversas doenças, dentre elas a dos olhos. (Gugel, 2007).

Conforme Corrent (2015) vale ressaltar que na sociedade egípcia os deficientes eram tratados de forma mais inclusiva, não havia uma rejeição total, existia uma preocupação com as pessoas que eram deficientes, dando alguma oportunidade de trabalhar.

Gugel (2007), vem corroborar com essa pesquisa:

(...) integrava-se nas diferentes e hierarquizadas classes sociais (faraó, nobres, altos funcionários, artesãos, agricultores, escravos). A arte egípcia, os afrescos, os papiros, os túmulos e as múmias estão repletos dessas revelações. Os estudos acadêmicos baseados em restos biológicos, de mais ou menos 4.500 a.C., ressaltam que as pessoas com nanismo não tinham qualquer impedimento físico para as suas ocupações e ofícios, principalmente de dançarinos e músicos. (GUGEL, 2007)

Destaca-se que em diversos vestígios historiográficos, como os papiros, há relatos “contendo ensinamentos morais no Antigo Egito, ressaltando a necessidade de se respeitar as pessoas com nanismo e com outras deficiências.” (GUGEL, 2007)

Diante do exposto, podemos perceber que no Egito Antigo tivemos as primeiras formas de inclusão dos deficientes, buscando valorizar essa classe, garantindo trabalho e inclusão, mostrando que era uma sociedade tolerante e respeitava as dificuldades do outro.

Já na Grécia Antiga podemos citar fontes que remetem as pessoas com deficiência, de acordo com Gugel (2007) os livros “A República” de Platão e o livro “A Política” de Aristóteles, onde trataram do planejamento das cidades gregas indicando as pessoas nascidas “disformes” para a eliminação. A eliminação, nesse caso, era por exposição, ou abandono ou, ainda, atiradas do alto de uma montanha.

Política, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida)

A República, Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém. (GUGEL, 2007)

Na cidade grega Espartana a guerra era de extrema importância, com isso as crianças desde cedo eram entregues ao governo para se dedicarem a vida militar. Assim, as pessoas nascidas com deficiência eram eliminadas, pois conforme os costumes espartanos apenas os fortes eram adequados e sobreviviam para servir ao exército.

Na Roma Antiga a forma com que as pessoas com deficiência eram tratadas não diferiam muito das outras civilizações abordadas, essa classe era tratada com discriminação, excluídas do convívio social. De acordo com Garcia (2011) “na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência”.

Da civilização Romana advém imenso acervo histórico, onde deixaram grandes legados, como o próprio direito. Mas o direito Romano não abarcava as pessoas com deficiência:

As leis romanas da Antiguidade não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. Aos pais era permitido matar as crianças com deformidades físicas, pela prática do afogamento. Relatos nos dão conta, no entanto, que os pais abandonavam seus filhos em cestos no Rio Tibre, ou em outros lugares sagrados. Os sobreviventes eram explorados nas cidades por “esmoladores”, ou passavam a fazer parte de circos para o entretenimento dos abastados. (GUGEL, 2007).

A sociedade romana não considerava os deficientes úteis e apoiavam o seu descarte, a sua exclusão, sendo muitos deles sacrificados ou abandonados ficando à mercê da própria sorte em uma sociedade que repugnava essas pessoas pelo simples fato de possuírem alguma limitação que diferenciava das ditas “normais” e para eles, assim como outras sociedades, a única forma era o descarte.

De acordo com Corrent (2015) muitos deficientes mentais eram utilizados em tarefas degradantes como bobos ou palhaços, servindo de diversão para o público nos circos romanos. Dessa forma, podemos concluir que não existia uma forma de inclusão do deficiente mental nos circos, mas era uma forma de depreciação da sua condição.

Só com o surgimento do cristianismo, no império Romano, é que os deficientes começam a ter uma visibilidade. A religião cristã trouxe novos dogmas de aceitação, onde era preciso amar o próximo, ajudar os mais carentes e com isso abarcando as pessoas deficiência.

Foi no vitorioso Império Romano que surgiu o cristianismo. A nova doutrina voltava-se para a caridade e o amor entre as pessoas. As classes menos favorecidas sentiram-se acolhidas com essa nova visão. O cristianismo combateu, dentre outras práticas, a eliminação dos filhos nascidos com deficiência. Os cristãos foram perseguidos porém, alteraram as concepções romanas a partir do século IV. Nesse período é que surgiram os primeiros hospitais de caridade que abrigavam indigentes e pessoas com deficiências. (GUGEL, 2007)

Com o cristianismo houve uma visibilidade, mas não uma inclusão. As pessoas com deficiência deixaram de ser seres diabólicos e passaram a ter alma, mas o preconceito, a discriminação permaneceu e permanece até os dias atuais.

Com o cristianismo estas pessoas ganharam alma e, eliminá-las ou abandoná-las significava atentar contra os desígnios da divindade. Assim, ao longo da idade média são consideradas "filhos de Deus" (anjos retratados em pinturas da época possuíam características de síndrome de Down). Todavia, a igualdade de status moral ou teológico não correspondia à igualdade civil e de direitos. A pessoa com deficiência mental passa a ser acolhida caritativamente em conventos ou igrejas, ou, quando a deficiência não era acentuada, sobrevivia na família, escapando à exposição (prática do abandono à inanição ou servindo como palhaços ou atrações em circos). (RODRIGUES, 2008)

Com a ascensão e expansão do cristianismo, as pessoas com deficiência são, de certa forma, abraçadas por essa religião, mas a caridade era feita muito mais pelo temor das pessoas de serem castigadas, do que propriamente um ato de caridade espontâneo e afetuoso. Os deficientes eram muitas vezes levados a abrigos e lá permaneciam sendo ajudados através de caridade, ou até mesmo sendo esquecidos e maltratados nesses abrigos, os seus direitos permaneciam inalterados, ou seja, permaneciam sem possuir direitos perante a sociedade. (CORRENT, 2015)

Vale ressaltar que o cristianismo, em contrapartida a visibilidade que deu a essa classe, levando alguma melhoria, também instalou um quadro de abusos e de manifestações incoerentes com o discurso e as atitudes praticadas. As incapacidades físicas, os sérios problemas mentais e as malformações congênitas eram quase sempre consideradas como sinais da ira divina, taxados como "castigo de Deus". A própria Igreja Católica adota comportamentos discriminatórios e de perseguição, substituindo a caridade pela rejeição àqueles que fugiam de um "padrão de normalidade", seja pelo aspecto físico ou por defenderem crenças alternativas, isso ocorreu no período da Inquisição nos séculos XI e XII. (SILVA, 1987)

A partir da Idade Média começa a ser criadas instituições que visam cuidar das pessoas com deficiência, lógico que devido ao período e conseqüente escasso dos conhecimentos sobre o assunto não se tinha um tratamento adequado para as diversas deficiências. Mas essas primeiras instituições são de extrema importância para mostrar para toda sociedade que essas pessoas precisam de atenção e que é preciso lutar cada vez mais por sua visibilidade e conquistas de direitos, como podemos perceber na citação abaixo:

No século XIII, surge a primeira instituição para pessoas com deficiência, precursora de atendimento sistemático. Era uma colônia agrícola, na Bélgica, que propunha o tratamento com base na alimentação, exercícios e ar puro para minimizar os efeitos da deficiência.

No século XIV, surge a primeira legislação sobre os cuidados com a sobrevivência e com os bens das pessoas com deficiência mental (Da praerogativa regis, baixada por Eduardo II, da Inglaterra). O rei era responsável por esses cuidados e recebia a herança como pagamento. Nessa lei surge a distinção entre a pessoa com deficiência mental e com doença mental; a primeira, "loucura natural", pessoas que sofriam de idiotia permanente e, a segunda, "lunática", aquelas que sofriam de alterações psiquiátricas transitórias. O doente mental tinha direito aos cuidados sem perder os bens. A lei não deixou de marcar a diferença entre eles. (RODRIGUES, 2008)

Passando para a Idade Moderna, surge os primeiros intelectuais sobre o assunto, passando a olhar a situação dos deficientes de forma científica, buscando conhecer melhor as pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência. No século XVI, os médicos Paracelso e Cardano, começaram a defender a ideia de que os deficientes era uma doença e que precisa ser tratada de forma adequada pelos médicos e não pela igreja católica. Paracelso, no seu livro "Sobre as doenças que privam o homem da razão", foi o primeiro a considerar a deficiência mental um problema médico, digno de tratamento e complacência. Cardano, além de concordar que a deficiência era um problema médico, se preocupava com a educação das pessoas que apresentavam a deficiência. (RODRIGUES, 2008).

Os estudos na área da medicina permitiram verificar que muitas deficiências eram resultantes de lesões e disfunções no organismo. Dessa forma, a medicina começa a ganhar um forte espaço, e os diferentes passam a ser vistos como objeto de estudo desta área. Isso não significou ainda uma redução na discriminação e rejeição social de que eram vítimas, mas, sim, no que se refere ao atendimento às suas necessidades básicas de saúde. (SILVANO, 2009.)

Dado o primeiro pontapé para os estudos científicos, a partir daí começam a surgir novos intelectuais abordando a temática. Os diversos estudos na área da medicina fizeram com que fossem verificados que muitas deficiências resultaram de lesões no organismo. Assim a medicina ganha uma grande importância, e passam cada vez mais a estudar as pessoas ditas diferentes.

A partir da Idade Moderna o número de intelectuais aumenta de forma considerada a estudar os deficientes, além de criar novos mecanismos e meios de comunicação e aprendizagem que os beneficiaram ao longo dos anos:

Gerolamo Cardano (1501 a 1576), médico e matemático inventou um código para ensinar pessoas surdas a ler e escrever, influenciando o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1520-1584) a desenvolver um método de educação para pessoa com deficiência auditiva, por meio de sinais. Esses métodos contrariaram o pensamento da sociedade da época que não acreditava que pessoas surdas pudessem ser educadas.

Em 1620 na Espanha, Juan Pablo Bonet (1579-1633), escreveu sobre as causas das deficiências auditivas e dos problemas da comunicação, condenando os métodos brutais e de gritos para ensinar alunos surdos. No livro *Reduction de las letras y arte para enseñar a hablar los mudos*, Pablo Bonet demonstra pela primeira vez o alfabeto na língua de sinais. Na Inglaterra John Bulwer (1600 a 1650), defendeu um método para ensinar aos surdos a leitura labial, além de ter escrito sobre a língua de sinais. (GUGEL, 2007)

Já no século XX, o impulso da revolução industrial possibilitou grandes mudanças sociais quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de serem as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados. (TEIXEIRA, 2010)

Com a grande guerra, principalmente após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) começou a surgir as primeiras preocupações com as pessoas com deficiência, pois a guerra deixou inúmeras pessoas mutiladas, desde militares a civis, indivíduos em idade de plena atividade econômica, porém com deficiência física, sensorial ou intelectual. Surgiu, nesta época tecnologias assistidas e técnicas especializadas, pretendendo cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos com alguma deficiência em todos os setores da vida. (ÁVILA, et.al.,2014)

Com novas abordagens, novos entendimentos sobre a deficiência, surgem novos movimentos de inclusão na sociedade, assim a idade contemporânea é marcada por lutas de direitos sociais e políticos. Sabe-se que o que foi conquistado até hoje em prol dos deficientes infelizmente não garante uma inclusão plena no mercado do trabalho, pois a questão da inclusão vai além, depende muito de cada cidadão respeitar e reconhecer o deficiente, não como uma pessoa que pode fazer tudo de forma igualitária, mas que pode, sim, fazer tudo dentro de suas limitações, não é uma condição física ou psíquica que pode limitar a inclusão no mercado de trabalho, mas o próprio estabelecimento, o próprio cidadão através de conceitos pré estabelecidos, é preciso olhar a pessoa com deficiência de forma igualitária, reconhecendo as pluralidades.

As diversas normas criadas no âmbito mundial vieram trazer uma visibilidade maior às pessoas com deficiência, refletindo em diversos âmbitos, inclusive no ordenamento jurídico brasileiro, o qual aderiu em várias convenções internacionais sobre o direito das pessoas com deficiência. Esse ato faz ampliar a visibilidade, além de expandir e garantir seus direitos fundamentais.

2.2. A História da Pessoa com deficiência no Brasil

A história das pessoas com deficiência no Brasil não difere do restante do mundo, ao contrário são muito semelhantes. A partir de agora passa-se a abordar essa questão que será registrada de forma resumida.

Assim como nas diversas civilizações enfatizadas até aqui, de acordo com Júnior (2010), no Brasil colônia a pessoa com deficiência também era excluída. Geralmente a própria família excluía o deficiente, deixando-o confinado ou em casos onde o distúrbio fosse incontrolado eram levadas as Santas Casas ou a prisão, ali

fincando isoladas. Quando a família real chegou ao Brasil, iniciou as primeiras ações relativas as pessoas com deficiência:

O contexto do Império (1822-1889), marcado pela sociedade aristocrática, elitista, rural, escravocrata e com limitada participação política, era pouco propício à assimilação das diferenças, principalmente as das pessoas com deficiência. O Decreto nº 82, de 18 de julho de 1841, determinou a fundação do primeiro hospital "destinado privativamente para o tratamento de alienados", o Hospício Dom Pedro II, vinculado à Santa Casa de Misericórdia, instalado no Rio de Janeiro. O estabelecimento começou a funcionar efetivamente em 9 de dezembro de 1852. Em 1854, foi fundado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e, em 1856, o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos. Durante o século XIX, apenas os cegos e os surdos eram contemplados com ações para a educação. É importante destacar que a oferta de atendimento concentrava-se na capital do Império. Com o advento da República, o Hospício Dom Pedro II foi desanexado da Santa Casa de Misericórdia e passou a ser chamado de Hospício Nacional de Alienados. Somente em 1904, foi instalado o primeiro espaço destinado apenas a crianças com deficiência – o Pavilhão-Escola Bourneville. Na primeira metade do século XX, o Estado não promoveu novas ações para as pessoas com deficiência e apenas expandiu, de forma modesta e lenta, os institutos de cegos e surdos para outras cidades. (MARTINS JUNIOR, 2010)

Desde o início da colonização europeia no Brasil, houve mecanismos na tentativa de tentar incluir a pessoa com deficiência.

No Brasil, por insistência do Imperador Dom Pedro II (1840-1889), seguia-se o movimento europeu e era criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente Instituto Benjamin Constant), por meio do Decreto Imperial nº 1.428, de 12 de Setembro de 1854. Três anos depois, em 26 de setembro de 1857, o Imperador, apoiando as iniciativas do Professor francês Hernet Huet, funda o Imperial Instituto de Surdos Mudos (atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES) que passou a atender pessoas surdas de todo o país, a maioria abandonada pelas famílias. (GUGEL, 2007)

Foi durante o governo Getúlio Vargas que começou a considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. Nesta época tem-se a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando se implementaram as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiência, que contaram com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista. (ÁVILA, 2014)

De acordo com BAHIA (2002), "Em 1962 nos Estados Unidos e em 1979 no Brasil, emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Surgindo, a partir daí, o conceito de 'equiparação de oportunidades'". Na década de 90 começa a se pensar no paradigma da "inclusão", iniciando-se à conscientização da sociedade para a necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude, permitindo que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiência, aumentando suas possibilidades e oportunidades:

Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente. (BAHIA, 2002)

Através dos movimentos sociais que lutam por direitos das pessoas com deficiência ao longo dos anos, fez surgir diversas legislações que buscam levar políticas públicas afirmativa para essa parcela da população. No Brasil contemporâneo diversas são as legislações criadas para garantir os direitos das pessoas com deficiência, entre elas, podemos destacar a Lei 8.213/1991, conhecida como Lei de cotas, a qual vem positivar o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, garantindo não apenas uma atividade laboral, mas a dignidade e igualdade perante a sociedade.

Durante a longa trajetória das pessoas com deficiência diversos foram os termos utilizados para nomear essa parcela da sociedade. Sobre as várias nomenclaturas utilizadas para nomear as pessoas com deficiência e os conceitos sobre os termos, que muitas vezes são utilizados de forma equivocada será abordado no próximo tópico.

3 A DEFICIÊNCIA E SEUS CONCEITOS

Durante toda a história diversas foram as nomenclaturas utilizadas para fazer referência as pessoas com deficiência, será abordado o conceito do que é considerado uma pessoa com deficiência de acordo com o ordenamento jurídico.

Ao passar dos anos os deficientes receberam várias siglas diferentes para a sua definição, inicialmente foram chamados de Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), no entanto alguns líderes de organizações contestaram o termo "portador de deficiência" justificando que o termo pode ser interpretado de que a pessoa inteira é deficiente, não sendo aceito, além de que quem porta algo pode deixar de portar o que não é o caso dos deficientes enquadrados perante a lei. Logo após houve a mudança para Pessoa com Necessidades Especiais (PNE), que também foi alterada porque o termo "necessidades especiais" também engloba crianças e idosos. Diante de tantos questionamentos sobre os termos criados para referenciá-los, a Portaria 2.344, publicada no Diário Oficial da União no dia 05 de novembro de 2010, definiu um novo conceito, considerado correto para fazer referência às pessoas com deficiência. O Art. 2º atualiza a nomenclatura do Regimento Interno do CONADE, aprovado pela Resolução nº 35, de 6 de julho de 2005, foi retirado oficialmente do termo a palavra "portador", onde se lê "Pessoas Portadoras de Deficiência, leia-se "Pessoas com Deficiência" (PORTARIA nº 2.344/2010). Referindo-se apenas ao deficiente, assim considerado os que estão amparados pela Lei e não englobando outras necessidades especiais. (FARIA, et. al., 2014.)

A convenção nº. 159 de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51 de 28 de agosto de 1989, conceitua pessoa com deficiência no art. 1, da seguinte forma:

1 - Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego

adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (CONVENÇÃO Nº 159)

O Decreto nº 3.298/99, o qual dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em seu art. 3º, aprovado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), define o termo de deficiência, além de diferenciar deficiência permanente com incapacidade:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

De acordo com o Decreto a deficiência pode ser permanente ou não, quando não é permanente o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei 8.213/1991, portanto, não podendo integrar o quadro de funcionários de uma empresa como deficiente.

Em seu artigo 4º, o decreto nº 3.298/99 define o que é considerado pessoa com deficiência de acordo com a legislação, classificando-a em quatro tipos diferentes, são elas: a deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual e deficiência mental, vejamos seus conceitos:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

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

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Conforme o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15), tais pessoas são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Como podemos perceber diversas são as legislações que conceituam o termo deficiência para fins de inclusão na lei de cotas, assunto que será abordado no próximo capítulo.

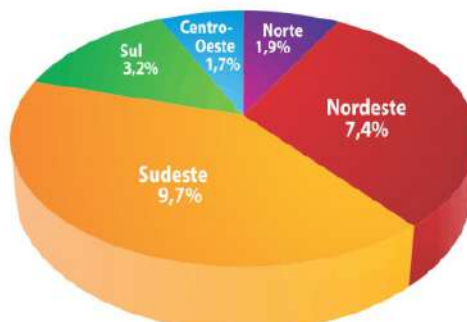
4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Durante muito tempo as pessoas com deficiência ficaram segregadas do mercado de trabalho, pois eram vistas como pessoas incapazes de realizar um trabalho de qualidade. Com o passar dos anos e os movimentos de visibilidade para essa classe, foi desmistificando esse conceito, sabemos que ainda há muito preconceito e discriminação com relação aos deficientes de modo geral, mas podemos entender as diversas leis em benefício das pessoas com deficiência como uma conquista histórica, pois deficiência não é sinônimo de incapacidade.

De acordo com dados preliminares do Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45.623.910 pessoas que apresentam, pelo menos, uma das deficiências pesquisadas (deficiência visual, auditiva e motora), o que representa 23,9% do total da população. Abaixo podemos ver o gráfico (Figura 1) organizado por região e sua estimativa de porcentagem da população com deficiência.

O Censo realizado preparou os questionários de forma a alcançar respostas sobre a incidência de deficiência visual, auditiva e motora, além da deficiência mental ou intelectual. Para os três primeiros tipos de deficiência foi dado a opção ao entrevistado o grau de severidade da deficiência: não consegue de modo algum, tem grande dificuldade ou tem alguma dificuldade. Para a deficiência mental não há essas opções. Observando o gráfico, vê-se que, do total da população brasileira, a maior incidência de pessoa com pelo menos um tipo de deficiência, 9,7%, ocorre na Região Sudeste, como consequência da maior concentração populacional. Em seguida vem a Região Nordeste, com 7,4%, a Região Sul, com 3,2%, a região Norte, com 1,9% e a Centro Oeste, com 1,7%.

Figura 1 – Porcentagem de Pessoas com deficiência por regiões.



Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

A tabela a seguir mostra de forma discriminada o quantitativo dos casos de deficiência conforme o Decreto nº 3.298/99, por região e estados.

Tabela 1 – Tipos de deficiência por regiões e estados

População residente, por tipo de deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação – 2010

Grandes Regiões e Unidades da Federação	População residente												
	Total (1) (2)	Pelo menos uma das deficiências investigadas (1) (4)	Tipo de deficiência									Mental/ intelectual	Nenhuma dessas deficiências (3)
			Visual			Auditiva			Motora				
			Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade		
BRASIL	190.755.799	45.623.010 (23,9%)	528.624	6.056.684	26.206.180	347.481	1.799.885	7.574.797	740.456	3.701.790	8.831.723	2.617.025	145.084.578
NORTE	15.864.454	3.655.568 (23,0%)	33.023	541.798	2.409.113	21.290	123.060	591.034	44.105	241.566	674.329	183.839	12.204.854
RO	1.562.409	345.411 (22,1%)	2.337	46.247	232.037	1.782	11.698	52.007	3.041	21.705	58.450	16.053	1.214.668
AC	733.559	165.823 (22,6%)	1.481	23.138	106.731	1.162	6.140	26.710	2.132	11.742	31.428	12.149	567.597
AM	3.483.985	791.162 (22,7%)	8.241	113.281	530.296	5.402	24.012	124.737	9.162	50.573	149.796	38.500	2.692.764
RR	450.479	95.774 (21,2%)	1.158	13.683	62.738	587	3.390	15.157	1.105	3.890	13.596	4.877	354.705
PA	7.581.051	1.791.299 (23,6%)	15.771	271.582	1.169.273	11.501	59.802	298.060	21.607	125.891	344.268	84.580	5.788.273
AP	609.526	158.749 (26,0%)	1.334	24.749	106.482	786	4.757	22.689	1.530	9.802	26.027	6.402	510.703
TO	1.383.445	307.350 (22,2%)	2.705	47.118	201.606	1.580	13.261	50.764	4.168	18.993	48.763	18.289	1.076.084
MORDESTE	53.081.958	14.133.713 (26,6%)	129.465	2.862.990	9.056.632	89.490	569.256	2.416.254	210.374	1.166.403	2.751.979	827.079	36.999.411
MA	6.574.789	1.641.404 (24,9%)	14.132	267.487	1.054.247	10.157	84.222	275.558	21.287	125.251	314.205	96.452	4.933.180
PI	3.118.360	860.430 (27,6%)	7.866	139.032	556.477	4.710	37.399	143.811	12.305	69.338	168.307	50.909	2.257.930
CE	8.452.381	2.340.150 (27,7%)	24.659	349.597	1.497.528	16.291	99.451	411.096	36.833	187.527	458.932	125.407	6.112.001
RN	3.168.027	882.581 (27,8%)	6.941	128.676	561.746	4.836	36.856	156.790	13.592	72.027	164.571	51.899	2.284.865
PB	3.765.528	1.045.631 (27,8%)	8.649	142.371	671.793	6.518	41.845	181.646	16.929	96.365	213.624	61.996	2.720.445
PE	8.796.448	2.426.106 (27,6%)	20.746	348.111	1.563.657	14.319	97.585	411.809	36.606	216.582	484.795	139.016	6.369.908
AL	3.120.494	859.315 (27,5%)	7.194	133.952	536.248	3.104	35.742	146.096	11.986	84.174	173.545	59.994	2.280.972
SE	2.068.017	518.901 (25,0%)	4.126	75.256	331.453	3.278	20.108	88.376	7.699	41.696	91.559	29.397	1.548.680
BA	14.016.906	3.538.895 (25,3%)	35.150	476.508	2.283.483	24.277	136.048	607.202	53.137	278.533	694.441	212.049	10.451.429
SUDESTE	80.364.410	18.506.974 (23,0%)	262.122	2.246.465	11.881.099	160.671	799.572	7.967.683	130.451	1.501.856	1.981.543	1.066.547	61.828.277
MG	19.597.330	4.432.456 (22,6%)	47.873	591.179	2.701.621	32.871	199.386	769.484	79.603	404.928	895.009	301.447	15.162.378
ES	3.514.952	824.095 (23,4%)	7.662	113.337	513.841	5.119	31.243	132.980	13.676	72.974	164.462	47.391	2.690.750
RJ	15.989.929	3.900.870 (24,4%)	55.543	484.125	2.531.776	31.258	133.339	607.715	66.319	327.967	828.420	203.578	12.084.013
SP	41.262.199	9.349.553 (22,6%)	151.842	1.057.824	6.139.861	91.423	345.604	1.457.504	170.853	697.487	1.695.651	504.131	31.891.081
SUL	27.386.891	6.164.158 (22,5%)	72.541	793.545	3.760.196	48.650	232.020	1.107.924	107.924	569.899	1.264.246	376.112	21.230.197
PR	10.444.526	2.283.022 (21,8%)	27.642	295.768	1.408.014	19.130	100.027	396.540	40.382	203.330	463.211	143.888	8.161.238
SC	6.248.436	1.331.445 (21,3%)	14.727	174.550	803.903	19.402	62.200	231.207	22.482	126.003	273.660	73.216	4.915.201
RS	10.695.929	2.549.691 (23,8%)	30.172	323.227	1.548.279	19.118	119.801	478.177	45.060	240.566	532.975	163.008	8.143.868
CENTRO-OESTE	14.058.094	3.163.497 (22,5%)	31.471	411.886	2.093.140	25.380	115.969	491.902	47.602	222.566	549.627	170.428	10.891.894
MS	2.449.024	526.672 (21,5%)	5.141	68.381	336.733	3.688	20.886	83.024	5.990	42.828	98.437	32.664	1.922.106
MT	3.035.122	669.010 (22,0%)	5.276	91.404	453.051	4.381	22.705	100.334	8.395	42.946	110.669	33.512	2.364.845
GO	6.003.788	1.393.540 (23,2%)	14.430	183.869	914.500	11.513	55.658	226.193	21.946	102.520	252.239	75.901	4.609.864
DF	2.570.160	574.275 (22,3%)	6.624	68.232	388.856	5.818	16.720	82.351	8.271	34.272	88.282	28.351	1.995.079

Fonte: IBGE Censo Demográfico 2010 – Dados Preliminares

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

(2) Inclusive as pessoas sem declaração dessas deficiências.

(3) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

(4) Porcentagem com relação à população residente.

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

Conforme os dados apresentados, o número de deficientes no Brasil é muito alto, no entanto dificilmente encontra-se essas pessoas em atividades laborais. Neste capítulo será abordado as principais medidas de inclusão das PcD no mercado de trabalho e seus entraves.

Como foi debruçado nos capítulos anteriores, ao longo da história diversas foram as normas criadas para dá visibilidade dessas pessoas. No ordenamento

jurídico brasileiro, pode-se considerar como principais leis que garantem a inclusão das PcD no mercado de trabalho, além da Constituição Federal de 1988 que em seu Artigo 3º descreve claramente um dos objetivos fundamentais do Brasil é "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", pode ser destacado:

- Lei nº 8.213/1991, a qual dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.
- Decreto nº 3.298/1999, a qual trata sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
- Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência

Essas normas buscam não apenas garantir a acessibilidade das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas também garantir a inclusão de forma digna, sem preconceitos ou discriminação, garantindo todos os direitos e garantias estabelecidos na legislação vigente.

Apesar do grande número de pessoas com deficiência no Brasil, apenas recentemente criou-se legislações, normas que buscam inseri-las no mercado de trabalho.

Sabe-se que um dos entraves para a devida inserção dessas pessoas na atividade laboral é o preconceito, a discriminação que existe em nossa sociedade, fazendo com que muitas pessoas qualificadas, de plena capacidade técnica sejam excluídas. Desde os primórdios da nossa história, os deficientes foram perseguidos, excluídos, e ainda hoje a sociedade carrega essa herança segregacionista.

A Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), em seu artigo 93, elenca o percentual de empregadores com deficiência que as empresas devem contratar, de acordo com o número de funcionários, vejamos:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

(BRASIL, 1991)

Verifica-se que a empresa possui uma margem para contratar PcD, essa margem varia de 2% a 5% do número total de funcionários. Dessa forma os empresários ficam restritos a essa porcentagem, fazendo com que uma empresa onde emprega 5 mil funcionários, por exemplo, é contratado apenas 5% de PcD.

A mesma lei referenciada garante em seu artigo 93, § 2º que as empresas serão fiscalizadas para o devido cumprimento da lei.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (BRASIL,1991)

Onde não há uma efetiva fiscalização, exigência para que a lei seja verdadeiramente cumprida, existirá uma lacuna do número de cotas para deficientes no mercado de trabalho, não basta apenas criar a leis, mas a fiscalização é essencial para fazer valer o direito das pessoas mais vulneráveis.

A lei trouxe uma ação afirmativa garantindo a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, resultado da luta de inúmeras entidades que têm contribuído com as mais variadas formas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, levando-as a dignidade, reconhecimento da igualdade de seus direitos.

Outro fator importante alegado pelos empregadores é a falta de qualificação profissional desses trabalhadores, pois muitos deficientes não possuem escolaridade adequada ou não possuem uma qualificação específica para poder inseri-los no mercado de trabalho.

Além desses fatores pode-se considerar a falta de profissionais PcD no mercado de trabalho ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é um benefício mensal, garantido pela Constituição Federal no seu Art. 203, inciso V, no valor de um salário mínimo às pessoas com deficiência, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios para se manter ou cuja família não tenha recursos para mantê-los. O benefício é de extrema importância para a população, no entanto muitos jovens e adultos deixam de procurar um emprego formal, pois podem perder o benefício, ou trabalham informalmente.

Na Paraíba, conforme dados do Portal do Ministério do Trabalho, podemos perceber um aumento do número de PcD no mercado de trabalho, a RAIS referentes ao ano de 2103 a 2016 (tabelas em anexo) nos detalha essa informação. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal. (MP, 2019)

De acordo com os dados obtidos na RAIS, extraídos da Secretaria Especial dos Direitos da pessoa com Deficiência, podemos extrair as seguintes informações em relação ao número de vínculos de trabalhadores nas empresas e o número de trabalhadores com deficiência: de acordo com a RAIS de 2013 (anexo 1), no estado da Paraíba, podemos obter resultados com relação as empresas, seu quantitativo de vínculos empregados e o número de trabalhadores com deficiência. As empresas mencionadas na RAIS 2013 possuíam 120.542 de vínculos, sendo 1.221 trabalhadores com deficiência declarados, alcançando a proporção de cumprimento da lei em 47,67%. Para atingir o número adequado segunda a lei de cotas precisaria de 3.899, sendo uma diferença para alcançar o número de cotas, de acordo com a lei, precisaria de mais 2.040 pessoas com deficiência.

Na RAIS de 2014 (anexo 2), o número de vínculos é de 136.534 trabalhadores, sendo 2.691 trabalhadores com deficiência declarados, alcançando a proporção de cumprimento da lei em 57,16%. Para atingir o número adequado segunda a lei de cotas precisaria de 4.671, sendo uma diferença para alcançar o número de cotas de mais 2.001 pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Já a RAIS de 2015 (anexo 3), possuía 124.229 de vínculos, sendo 2.546 trabalhadores com deficiência declarados, alcançando a proporção de cumprimento da lei em 60,01%. Para atingir o número adequado segunda a lei de cotas precisaria

de 4.234, sendo uma diferença para alcançar o número de cotas de 1.693 pessoas com deficiência a mais.

A RAIS de 2016 (anexo 4), possuíam 120.365 de vínculos, sendo 2.672 trabalhadores com deficiência declarados, alcançando a proporção de cumprimento da lei em 62,41%. Para atingir o número adequado segunda a lei de cotas precisaria de 4.128, sendo uma diferença para alcançar o número de cotas de 1.552 pessoas com deficiência.

Conforme o dados obtidos, pode-se verificar que anualmente é crescente o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no estado da Paraíba, fator que se deve as leis de inclusão dos deficientes, além das políticas públicas de incentivo a essa visibilidade.

As tabelas da RAIS explicitadas acima mostram a porcentagem, de acordo com a Lei 8.213/91, em instituições da Administração Pública, Empresa Pública e Sociedade de economia Mista, além de outras empresas, demonstrando a quantidade de funcionários da empresa, o número de trabalhadores com deficiência, a porcentagem de acordo com os dados anteriores e o número de PcD que precisaria para atingir a cota conforme a Lei. Podemos notar que o número de Pessoas com Deficiência é crescente a cada ano, principalmente quando se trata de outras empresas, demonstrando que a lei, de forma paulatina vai sendo cumprida, além de mostrar que os PcD são capazes de realizar trabalhos eficientes, desconstruindo um pensamento de que ser deficiente é ser incapaz.

Tabela 2 - Comparação com os dados gerais – Resultado Brasil

	Comparação com os dados gerais – Resultado Brasil			
	RAIS 2013	RAIS 2014	RAIS 2015	RAIS 2016
Total de vínculos	48.948.433	49.571.510	48.060.807	46.060.198
Trabalhadores com deficiência	357.797	381.322	403.255	418.521
Percentual de trabalhadores com deficiência em relação ao total de vínculos	0,73%	0,77%	0,84%	90,86%
Total de trab. com def. nas empresas com 100 ou mais empregados	330.277	355.794	376.395	391.228
Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em empresas com obrigação legal	92,31%	93,31%	93,34%	93,48%
Participação dos trabalhadores com deficiência empregados em	7,69%	6,69%	6,66%	6,52%

empresas obrigação legal	sem				
-----------------------------	-----	--	--	--	--

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

A RAIS com o demonstrativo no nível nacional, assim como a estadual, mostra um número crescente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nos anos de 2015 e 2016. Pode-se perceber que há uma grande diferença do número de trabalhadores com deficiência empregados em empresas sem obrigação legal e com obrigação legal, sendo aquela um número bem menor se comparado as empresas que possuem uma obrigação legal para contratar pessoas com deficiência, fator este, que mostra a efetividade da lei de cotas.

Diante das dificuldades encontradas para inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, destaca-se alguns meios na tentativa de solucioná-los. Uma das soluções seria a implementação de cursos profissionalizantes voltados para as PcD, respeitando as peculiaridades de cada deficiência, tendo apoios distintos, pois cada deficiência tem as suas especificidades, ou seja, cada tipo de deficiência possuiria um curso específico, ressaltando o seu sentido. As pessoas que possuem algum tipo de deficiência seja ela física ou mental tem o direito de receber uma atenção especial, voltada para a sua necessidade específica, para que possa desenvolver e alcançar o máximo de sua personalidade e capacidade profissional.

Promover o bem estar, a melhoria dos profissionais com deficiência, através de políticas públicas eficazes, com a implementação da acessibilidade nos diversos ambientes, pois apesar de existirem ferramentas que auxiliam na inclusão muitas empresas não tem acesso a elas principalmente as pequenas empresas que não possuem capital para investir em equipamentos de apoio e adaptações tornando inviável a contratação do deficiente.

Outro fator importante é a fiscalização para assegurar a eficácia da Lei 8.213/1991, de acordo com Moraes (2012), a inspeção do trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão mais importante: aquela de agente de transformação social.

É importante descrever que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é assegurado e amparado por leis que ainda estão sendo discutidas, melhoradas, ampliadas, enfim, estão sendo moldadas para que tanto as empresas, quanto as pessoas com deficiência e a comunidade percebam que o ato da inclusão é uma questão a nível social e que está ligada a compreensão primária da relação entre a diferença e a igualdade, para a construção dos avanços em um país que adota o regime da democracia.

5 CONCLUSÃO

Através dos movimentos sociais que lutam por direitos das pessoas com deficiência ao longo dos anos, fez surgir diversas legislações que buscam levar políticas públicas afirmativas para essa parcela da população, refletindo em diversos âmbitos, inclusive no ordenamento jurídico brasileiro, o qual aderiu a várias convenções internacionais sobre o direito das pessoas com deficiência. Esse ato faz ampliar a visibilidade, além de expandir e garantir seus direitos fundamentais.

Os direitos e conquistas das pessoas com deficiência no Brasil fizeram-se possíveis através das políticas de inclusão social tendo como principal referência a Constituição de 1988 que garante às pessoas com deficiência diversos direitos, tendo como objetivo principal a busca constante da igualdade com as outras pessoas. A Lei 8.213/1991, conhecida como Lei de cotas, a qual vem positivar o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência, garantindo não apenas uma atividade laboral, mas a dignidade e igualdade de direitos perante a sociedade.

Nesse trabalho foi citado alguns fatores que se tornam obstáculos para a inserção das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho como o pagamento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é um benefício mensal, garantido pela Constituição Federal no seu Art. 203, inciso V, no valor de um salário mínimo às pessoas com deficiência, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios para se manter ou cuja família não tenha recursos para mantê-los. Além do preconceito enraizado na sociedade, que perpassa ao longo da história e que segrega parte da população, prejudicando-a, pois não é uma limitação física que pode dizer se uma pessoa é capaz ou não de fazer algo, é preciso dar oportunidade para a limitação tornar-se habilidade, capacidade, talento, garantindo o espaço social. Outro fator destacado foi a falta de qualificação dessas pessoas, dificultando a contratação por parte dos empregadores.

Diante dessas dificuldades, convencionou-se trazer algumas possíveis soluções para as dificuldades apresentadas. Uma das soluções seria a efetiva implementação e expansão de cursos profissionalizantes voltados para as PcD, respeitando as peculiaridades de cada deficiência, tendo apoio distintos, pois cada deficiência tem as suas especificidades, ou seja, cada tipo de deficiência possuiria um curso específico, ressaltando o seu sentido. Além de haver uma maior e eficaz fiscalização para assegurar a implementação da Lei 8.213/1991 nas empresas. Por fim, a criação de políticas públicas eficazes na implementação, ampliação e fiscalização da acessibilidade nos diversos ambientes de trabalho.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Renato Nogueira Perez, et. al. **A Dificuldade Da Inclusão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho**. 2014. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf, acessado em 28 de abril de 2019.

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BARBOSA, Lívia. A diversidade no seu devido lugar. Guia de boa cidadania corporativa. Revista Exame/Edição 754, 01 de janeiro de 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

_____. Convenção nº 159 de 1983. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**.

_____ Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. **Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.**

_____ Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Publicado no DOU de 21.12.1999.

_____ Lei 8.213, de 24 de julho e 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social.** Publicado no DOU de 25.7.1991 republicado 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998.

_____ Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** publicado no DOU de 7.7.2015.

_____ Portaria nº 2.344 de 03 de novembro de 2010.

CORRENT, Nikolas. **Da Antiguidade a Contemporaneidade: A Deficiência e suas Concepções.** 2015. Artigo apresentado para a obtenção do título de especialista em Educação Especial e Inclusiva - Faculdade de Educação São Luís (FESL). São Luís, 2015.

FARIA, Sandra Maria. Et. al. **A Pessoa Com Deficiência Física e o Mercado de Trabalho: Estudo Empírico No Município De Tangará Da Serra-Mt, dos Afiliados da Astandef e Empresas Inseridas no Regime de Cotas Conforme Lei 8.213/91.** Volume 3, Número 5 Jan./Jun. 2014 Revista UNEMAT de Contabilidade UNEMAT

GARCIA, Vinícius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo.** 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial> Acesso em: 09 de maio de 2019.

GUGEL, Maria Aparecida . **A Pessoa com Deficiência e sua Relação com a História da Humanidade. AMPID** (Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de defesa dos Direitos dos idosos e Pessoas com Deficiência), 2015. Disponível em http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php Acesso em: 09 de maio de 2019.

_____ **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho.** Florianópolis : Obra Jurídica, 2007. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#autor>, acessado em 14 de abril de 2019.

JÚNIOR, Márcio Cléber Martins. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil /** compilado. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MORAES, Danielle Christian Silva. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no Senac Fortaleza,** 2012.

Resultados Preliminares da Amostra | Censo 2010. **Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>, acessado em 15 de abril de 2019;

RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim. **Educação Especial: História, Etiologia, Conceitos e Legislação Vigente** / Olga Maria Piazzentin Rolim Rodrigues, Elisandra André Marante In: Práticas em Educação Especial e Inclusiva na Área da Deficiência Mental / Vera Lúcia Messias Fialho Capellini (org.). – Bauru: MEC/FC/SEE, 2008.

SILVA, Otto Marques da. A Epopeia ignorada: A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo, CEDAS, 1987.

SILVANO, Adria Generoso. **Na história dos deficientes a singularidade da vida de Neiva maria vefago**. 2009. Dissertação (Graduação em História) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. Criciúma, 2009.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência**. Orientador: Mario Aquino Alves. Dissertação (mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2010.

ANEXOS

Anexo 1 – RAIS 2013 – Resultado PB



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
Departamento de Emprego e Renda
Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos

RAIS 2013 - Resultado PB							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defici. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	9.182	1	-	-	-	34	34
2 EP e SocEM*	318	1	6	5	15,72%	2	2
3 Demais Em**	29.846	180	567	407	31,63%	215	657
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	40.135	64	-	-	-	148	154
2 EP e SocEM*	904	4	27	23	14,79%	3	6
3 Demais Em	35.920	527	1.078	551	48,90%	113	622
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	44.290	33	-	-	-	94	65
2 EP e SocEM*	882	0	35	35	0,00%	1	1
3 Demais Em	24.422	469	977	498	50,05%	35	139
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	183.864	214	-	-	-	31	48
2 EP e SocEM*	3.297	17	164	147	10,34%	1	60
3 Demais Em	24.961	653	1.248	595	52,32%	13	170
Total 1		312					
Total_Geral	353.016	2.193	-	-		600	2.177
Total 2+3	120.542	1.881	4.133	2.252	45,52%	383	1.879
Total 2		22	233	211	9,44%	7	88
Total 3		1.859	3.899	2.040	47,67%	376	1.788

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB
Ad. Pública = Administração Pública
* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista
** Demais tipos de natureza jurídica

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

Anexo 2 – RAIS 2014 – Resultado PB



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
Departamento de Emprego e Renda
Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos

RAIS 2014 - Resultado PB							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defici. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	5.298	0	-	-	-	37	37
2 EP e SocEM*	116	0	2	2	0,00%	1	1
3 Demais Em**	31.055	203	621	418	32,68%	220	834
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	51.321	53	-	-	-	153	161
2 EP e SocEM*	1.098	5	33	28	15,18%	4	6
3 Demais Em	38.531	642	1.158	314	72,84%	123	810
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	46.280	58	-	-	-	66	72
2 EP e SocEM*	872	0	35	35	0,00%	1	1
3 Demais Em	18.802	395	752	367	51,19%	27	94
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	156.316	197	-	-	-	27	46
2 EP e SocEM*	3.227	16	161	145	9,92%	1	50
3 Demais Em	42.833	1.240	2.142	902	57,99%	20	362
Total 1		308					
Total_Geral	395.732	2.996	-	-		680	2.326
Total 2+3	136.534	2.691	4.902	2.211	54,89%	397	2.008
Total 2		21	231	210	9,07%	7	88
Total 3		2.670	4.671	2.001	57,16%	390	1.920

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTB
Ad. Pública = Administração Pública
* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista
** Demais tipos de natureza jurídica

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

Anexo 3 – RAIS 2015 – Resultado PB



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
Departamento de Emprego e Renda
Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos

RAIS 2015 - Resultado PB							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	4.906	0	-	-	-	33	33
2 EP e SocEM*	110	0	2	2	0,00%	1	1
3 Demais Em**	27.011	313	550	237	96,89%	202	688
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	52.754	72	-	-	-	150	165
2 EP e SocEM	700	5	23	18	21,93%	3	5
3 Demais Em	36.195	678	1.086	410	62,26%	118	610
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	40.718	44	-	-	-	65	66
2 EP e SocEM	772	0	31	31	0,00%	1	1
3 Demais Em	16.696	451	746	297	61,64%	27	111
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	157.447	219	-	-	-	29	50
2 EP e SocEM	3.179	0	156	156	0,00%	1	79
3 Demais Em	37.006	1.091	1.850	759	58,96%	19	382
Total 1		334				650	2.200
Total Geral	385.054	2.800	-	-		650	2.200
Total 2+3	124.226	2.546	4.440	1.903	57,23%	370	1.888
Total 2		5	215	210	2,33%	8	88
Total 3		2.541	4.234	1.693	60,01%	364	1.800

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTb
Ad. Pública = Administração Pública
* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista
** Demais tipos de natureza jurídica

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>

Anexo 4 – RAIS 2016 – Resultado PB



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO
DEPARTAMENTO DE EMPREGO E RENDA
COORDENAÇÃO-GERAL DE CADASTROS, IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL E ESTUDOS

RAIS 2016 - Resultado PB							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	5.342	2	-	-	-	36	36
2 EP e SocEM*	112	0	2	2	0,00%	1	1
3 Demais Em**	27.508	393	650	157	71,44%	195	762
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	49.640	81	-	-	-	154	154
2 EP e SocEM	1.678	5	32	27	15,48%	4	8
3 Demais Em	31.648	628	949	321	66,14%	100	561
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	43.959	85	-	-	-	94	70
2 EP e SocEM	757	0	30	30	0,00%	1	1
3 Demais Em	17.740	478	710	232	67,96%	26	124
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	146.682	200	-	-	-	24	44
2 EP e SocEM	3.154	91	158	67	37,70%	1	80
3 Demais Em	38.370	1.077	1.919	842	56,14%	21	401
Total 1		337				626	2.240
Total Geral	385.385	3.000	-	-		626	2.240
Total 2+3	120.305	2.672	4.350	1.978	61,42%	348	1.930
Total 2		96	223	127	43,13%	7	88
Total 3		2.576	4.128	1.552	62,41%	341	1.848

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTb
Ad. Pública = Administração Pública
* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista
** Demais tipos de natureza jurídica

Fonte: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/censo-2010>