

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
DANIELE DA SILVEIRA VALADÃO**

**INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA
CIDADE DE RUBIATABA-GO NO ANO DE 2010**

**RUBIATABA/GO
2021**

DANIELE DA SILVEIRA VALADÃO

**INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA
CIDADE DE RUBIATABA-GO NO ANO DE 2010**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor Especialista Lincoln Deivid Martins.

**RUBIATABA/GO
2021**

DANIELE DA SILVEIRA VALADÃO

**INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA
CIDADE DE RUBIATABA-GO NO ANO DE 2010**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor Especialista Lincoln Deivid Martins.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / ____

LINCOLN DEIVID MARTINS
Especialista em Direito
Orientador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

LINCOLN
DEIVID
MARTINS:9971
9240130

Assinado de forma
digital por LINCOLN
DEIVID
MARTINS:99719240130
Dados: 2021.10.13
15:30:19 -03'00'

MARCUS VINICIUS SILVA COELHO
Especialista em Direito Publico
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

MARCUS
VINICIUS SILVA
COELHO:02785
533119

Assinado de forma
digital por MARCUS
VINICIUS SILVA
COELHO:02785533119
Dados: 2021.10.13
21:46:28 -03'00'

PEDRO HENRIQUE DUTRA
Mestre em Ciências Ambientais
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba



AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem a Sua graça eu não seria capaz de alcançar a conclusão deste trabalho.

Toda a minha gratidão ao corpo docente desta instituição e, em especial, ao meu orientador por todo incentivo e apoio tão importantes. Sem sua ajuda e ensino nada disso seria possível.

Agradeço à minha família, que sempre me incentivou e garantiu que eu não desistisse nunca.

A todas as pessoas que de alguma forma fizeram parte do meu percurso, eu agradeço com todo meu coração.

Obrigada.

RESUMO

O conceito de pessoa com deficiência (PcD) foi tratado de inúmeras formas ao longo da história humana, na maioria das vezes negativo, com longas lutas de direitos e tentativas de superação social. Assim, não se trata a priori de conceitos abstratos, mas de como olhar para o deficiente e incorporá-lo à realidade social. Por isso, o objetivo desta monografia é discorrer sobre a aplicação das leis para pessoas com deficiência na inserção no mercado de trabalho. Para atingimento deste objetivo o autor desenvolveu o estudo de metodologia de revisão quanti-qualitativa, a escolha desse tipo ocorre porque não serão apresentados apenas informações quantitativas sobre a entrevista, e sim uma análise e comparação dos fenômenos sociais a partir da interpretação e compreensão da realidade observada. Utilizou-se o método descritivo e a pesquisa se define como bibliográfica e documental, sendo utilizados referenciais teóricos e doutrinas para o embasamento dos conteúdos expostos. A pesquisa recorreu a comparação dos dados oficiais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a reinserção das PcD no mercado de trabalho e dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre os dados de contratações, possibilitando uma comparação baseada na população total da cidade e os dados sobre PcD dos documentos oficiais da prefeitura de Rubiataba-GO. Se Rubiataba fosse uma empresa de vinte mil funcionários, a população de PcD estaria amparada pela Lei de Cotas, pois atende os 5% da lei de cotas para contratação. Claro que a realidade é diferente, porém, baseado nos dados estimados coletados, percebe-se que o município possui uma boa inclusão trabalhista para PcD.

Palavras-chave: Direito. PcD. Trabalho.

ABSTRACT

The concept of people with special needs has been treated in countless ways throughout human history, mostly negative, with long struggles for rights and attempts to overcome social problems. Thus, it is not a priori about abstract concepts, but how to look at the disabled and incorporate them into social reality. Therefore, the objective of this monograph is to discuss the application of laws for people with special needs (PcD) in entering the labor market. To achieve this goal, the author developed the study of quantitative and qualitative review methodology, the choice of this type occurs because not only quantitative information about the interview will be presented, but an analysis and comparison of social phenomena based on the interpretation and understanding of reality observed. The descriptive method was used and the research is defined as bibliographical and documentary, using theoretical references and doctrines to support the exposed contents. The research used the comparison of official data from the National Social Security Institute (INSS) on the reinsertion of PcD in the labor market and data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) on hiring data, enabling a population-based comparison city total and data on PcD from official documents of the city of Rubiataba-GO. If Rubiataba were a company with twenty thousand employees, the PcD population would be supported by the Quota Law, as it meets the 5% of the quota law for hiring. Of course the reality is different, however, based on the estimated data collected, it is clear that the municipality has a good labor inclusion for PcD

Keywords: Law. PSN. Job.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados de trabalhadores com deficiência auditiva em Rubiataba em 2010	24
Tabela 2 – Dados de trabalhadores com deficiência visual em Rubiataba em 2010.....	25
Tabela 3 – Dados de trabalhadores com deficiência motora em Rubiataba em 2010	26
Tabela 4 – Dados de trabalhadores com deficiência mental em Rubiataba em 2010	27

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	9
2.	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	11
2.1	CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO	11
2.1.1	CONTEXTO HISTÓRICO	12
3	O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	17
3.1	DO DIREITO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	18
3.2	A INCLUSÃO NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO.....	19
3.3	DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	21
4	MERCADO DE TRABALHO PARA PCD EM RUBIATABA.....	23
4.1	DOS DADOS COLETADOS	23
4.1.1	DEFICIÊNCIA AUDITIVA	24
4.1.2	DEFICIÊNCIA VISUAL	25
4.1.3	DEFICIÊNCIA MOTORA	26
4.1.4	DEFICIÊNCIA MENTAL	27
4.2	RESULTADOS.....	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, pessoas com qualquer tipo de deficiência, seja ela física, auditiva, mental ou visual sempre tiveram dificuldades em relação a trabalho. Discriminação e preconceito eram aspectos que mais dificultavam essa inserção, principalmente por serem rotulados como incapazes de exercer determinada atividade devida a sua condição. Antigamente também existiam poucos ou nenhum incentivo político direcionado às Pessoas com Deficiência (PcD).

No entanto, a Constituição Federal de 1988 incorporou os direitos aos deficientes nas normas constitucionais. Desta forma, a Constituição permitiu às Pessoas com Deficiência usufruir dos seus direitos sociais e pessoais nos seus diversos capítulos e garante o seu acesso ao mercado de trabalho.

Por quase três décadas, outra lei que buscou as garantias da entrada de deficientes no mercado de trabalho foi a “Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência” (lei 8.213/91) que prevê medidas para contratação deste público, destacando que de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

Porém, pensando num contexto geral, de pessoas que podem buscar empregos em empresas que possuam menos de 100 funcionários, como é comum em cidades do interior dos estados, este trabalho escolheu como problemática: as pessoas com deficiência da cidade de Rubiataba-GO estão amparadas quanto aos direitos para inserção no mercado de trabalho?

Para responder essa problemática, escolheu como objetivo geral discorrer sobre a aplicação das leis para PcD na inserção no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram: discorrer sobre o perfil da PcD e o contexto histórico do trabalho para este público; descrever as Leis e doutrinas que competem ao deficiente no mercado de trabalho; e avaliar a situação de Rubiataba em relação a inserção de PcD no mercado de trabalho e seguimento das leis.

Este trabalho possui como justificativa o fato de que mesmo existindo leis que amparam e dão suporte para a inclusão do deficiente, não significa que na prática realmente serão seguidas, sendo necessário a fiscalização e verificação se estes cidadãos têm acesso aos direitos e garantias que lhe são previstos. Logo, se trata de um tema relevante para o Direito, visto que o Brasil possui 73% dos municípios do país entre 10 e 20 mil habitantes, podendo

usar de base para avaliar outros municípios ao se observar a opinião dos deficientes de Rubiataba sobre a efetividade desta inclusão trabalhista.

Logo, o trabalho tem como metodologia a revisão quanti-qualitativa, a escolha desse tipo ocorre porque não serão apresentados apenas informações quantitativas sobre a entrevista, e sim uma análise e comparação dos fenômenos sociais a partir da interpretação e compreensão da realidade observada. Utilizou-se o método descritivo e a pesquisa se define como bibliográfica e documental, sendo utilizados referenciais teóricos e doutrinas para o embasamento dos conteúdos expostos na literatura.

Inicialmente este estudo teria como foco a pesquisa de campo no maior ponto empregatício da cidade, uma Usina de Álcool e Açúcar, onde seria realizado um comparativo se a empresa atende adequadamente as leis para pessoas com deficiência, porém, devido a pandemia do COVID-19 e questões burocráticas na empresa, a pesquisa de campo teve que ser encerrada.

Dessa forma, para manter o objetivo inicial de verificar o amparo da população frente as leis para PcD, a pesquisa recorreu a comparação dos dados oficiais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre a reinserção das PcD no mercado de trabalho e dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre os dados de contratações, possibilitando uma comparação baseada na população total da cidade e os dados sobre PcD dos documentos oficiais da prefeitura de Rubiataba-GO.

Logo, com os dados obtidos, foi possível organizar os dados de 2010 baseados na condição especial da pessoa (física, mental, auditiva, etc.) e comparar com a lei, para verificar se pela cidade de Rubiataba-GO existe a quantidade considerada adequada de pessoas contratadas, destacando a importância para garantia dos direitos fundamentais.

No capítulo 2 foram descritas as principais características históricas sobre as pessoas com deficiências, como os termos que lhe eram atribuídos, as dificuldades sociais e evolução sobre a possibilidade de trabalho e as primeiras leis criadas nesta temática. No capítulo 3 traça as principais leis e a inclusão do trabalho para a PcD, constatando as informações contidas na Constituição Federal de 1988, na Lei de Cotas e no Estatuto da Pessoa com Deficiência aplicadas ao setor público e privado. E no capítulo 4 foram avaliados os dados sobre o censo demográfico de 2010 realizado pelo IBGE quanto ao emprego de pessoas com deficiência na cidade de Rubiataba, confirmando se o município possui estrutura para cumprir com as leis e a inclusão de trabalhadores com alguma deficiência.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Este capítulo tem como objetivo discorrer sobre o perfil do deficiente e o contexto histórico do trabalho para este público. Isso é importante para destacar como as Pessoas com Deficiência eram classificadas, como ocorreu a evolução histórica da evolução da terminologia e do mercado de trabalho para eles. Dessa forma, o capítulo estabelece os conceitos fundamentais para destacar seu impacto histórico e como isso foi aplicado para garantia de direitos na legislação brasileira.

2.1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO

A necessidade de se considerar a proteção às pessoas com deficiência (PcD) não vem apenas de questões sociais, como a igualdade e a proteção de seus direitos, mas também precisa definir uma concepção moderna, não só nos termos da lei, mas também no comprometimento de que ao se criar e estabelecer estratégias, elas sejam seguidas para essas pessoas.

O termo mais utilizado pela sociedade é deficiente, que conforme definição do dicionário consiste em “falta”, “carência”, e “insuficiência”. Superadas todas essas expressões acima transcritas, na atualidade, as expressões mais utilizadas são: “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa portadora de deficiência” (SILVA JUNIOR, 2017).

De acordo com a lei brasileira de inclusão dos deficientes físicos, nº 13.146/2015, estabelece em seu art. 2 o conceito da legislação brasileira:

Considera-se Pessoa com Deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O conceito de pessoa com deficiência foi tratado de inúmeras formas ao longo da história humana. Aliás, não se trata a priori de conceitos abstratos, mas de como olhar para o deficiente e incorporá-lo à realidade social. A compreensão do ângulo da deficiência e das razões de sua existência afeta diretamente a aceitação e a participação dessas pessoas na sociedade.

Desde o início do século XX, foram realizadas inúmeras conquistas que favorecem o combate à discriminação e a luta pela proteção e direitos do PcD. Na década de 1940, com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, iniciou-se um amplo debate sobre a igualdade de direitos, que é a base da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Esses movimentos se fortaleceram por volta da década de 1970. Nesse período, as pessoas com deficiência participaram mais diretamente, principalmente por meio do movimento internacional “Nada sobre Nós sem Nós”. No final da década de 1970, aumentou a consciência do movimento político do PcD (BODART et al., 2016).

Com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência procuraram conceituar o termo deficiência, pontuando que pessoas com deficiência são aquelas que apresentam deficiência físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longa duração, que interagem com vários obstáculos e podem impedi-los de participar plena e efetivamente na sociedade em condições de igualdade com os outros (UNICEF, 2006)

Por muitos anos, a denominação daqueles que possuem deficiência foi questionado, principalmente a nomenclatura deficiente, porque certas ONGs, cientistas e defensores dos direitos humanos consideravam o nome depreciativo e negativo. Porém, ainda existe o consenso social e jurídico de que a nomenclatura a ser utilizada é “Pessoa com Deficiência”. Logo, este foi o termo escolhido para este trabalho também, por ser o termo utilizado pela Carta Maior, da Constituição (SILVA JUNIOR, 2017).

Então, pode-se destacar que a deficiência se trata de uma limitação sensorial, mental, física ou cognitiva. E de acordo com o artigo 2.º da Estatuto da Pessoa com Deficiência, as pessoas com deficiência de longa duração, podem ser consideradas deficientes. Partindo, assim, do contexto histórico para verificar amplamente as conquistas obtidas por esta classe.

2.1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Estabelecer conceitos e definições sempre foi tarefa difícil e árdua para os doutrinadores. No que diz respeito ao deficiente, ao longo dos anos foram denominados das mais variadas formas, expressões como: “excepcional”, “retardado”, “desvalido”, “aleijado”, “minusvalido”, “cego”, “surdo-mudo”, “mancos”, “indivíduos de capacidade limitada”. Algumas dessas expressões, muitas vezes, enfatizavam a incapacidade que a pessoa portava e a excluía do próprio convívio social, como forma de discriminação.

A primeira nomenclatura utilizada foi “os inválidos”. Ao chamar uma pessoa de inválido, na verdade, estariam dizendo que se tratava de alguém sem valor, mesmo que sem valor pejorativo, seu uso no século XX traz a alusão de que a pessoa é não serve para nada, ou seja, um incompetente (FRIEDRICH, 2016).

A poucas décadas atrás ainda vivia-se um período de constante intolerância sobre as PcD, destacando que suas deficiências representavam castigo divino ou que a pessoa era impura. No início, as famílias e a sociedade possuíam tamanha intolerância sobre elas que sempre buscavam isolar elas do mundo. A família com vergonha e a sociedade com desgosto, esse era o tipo do pensamento de uma sociedade (TALARICO; SAMPAIO, 2018).

Depois disso, até 1960, o termo utilizado era de “incapacitado”, que também representava alguém sem capacidade física, motora, mental para realizar determinada atividade. Mais tarde, esse termo evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual” (OLIVEIRA; CALAÇA, 2017).

No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APEG). Entre 1960 e 1980, aproximadamente, “os defeituosos” significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os excepcionais” significavam “indivíduos com deficiência intelectual”. O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas superdotadas também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana (SASSAKI, 2005, p. 2).

Então, em meio a inúmeros momentos de preconceito onde as pessoas com deficiência não tinham autonomia para tomar suas próprias decisões, foi no final da década de 1970 onde surgiram os primeiros movimentos que realmente buscavam lutar e tentaram se tornar agentes de sua própria história.

Em 1980, no continente sul-americano, existiam algumas constituições sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, mas tais constituições não estendiam o assunto de acordo com a importância que deveria ser dada. Após a derrubada da ditadura e a entrada em vigor da nova Carta, a Constituição sul-americana adotou um modelo internacional de direitos humanos, como as Constituições Progressistas Portuguesa e Espanhola da década de 1970. Cada vez mais pessoas notórias acreditam que, antes desse declínio, o autoritarismo os mantinha calados porque não havia liberdade para marchar e manifestar-se (MESQUITA, 2010).

Ainda em 1981 a 1987, aproximadamente, era utilizado o termo “pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficiente” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência.

Atualmente, o termo “Pessoa com Deficiência” é utilizado por atender uma melhor adequação sobre os sintomas enfrentados pela pessoa que passa por essa situação. Essa escolha também se deve pela condição da pessoa sobre o problema enfrentado ser uma deficiência classificada juridicamente conforme descrito abaixo:

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, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções;

II- Deficiência auditiva- perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis, indo de surdez leve até surdez severa e anacusia;

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

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 (BULCAO, 2020, p. 2).

Essas limitações são alguns exemplos que dificultam ou impendem o acesso e os direitos de igualdade no meio social, criando assim a inacessibilidade, que resulta em uma desvantagem social e econômica para as pessoas que estão de fora do padrão “comum”.

2.2 DO EMPREGO PARA O DEFICIENTE

O trabalho é muito importante para a formação das pessoas, para garantir o seu sustento e o respeito como cidadão social, e esse pensamento não é diferente para as pessoas com deficiência, com a diferença de que elas passam por maior dificuldade e sofrimento para atingir seus objetivos de educação, profissão e condição financeira.

É importante enfatizar a dificuldade de encontrar trabalho para PcD. Muitas empresas afirmam não contratar essas pessoas porque vão pagar pela adaptação e também alegam falta de treinamento. Porém, vale lembrar que as empresas devem conhecer suas obrigações desde o início. De acordo com a legislação, adaptar o ambiente de trabalho é

fundamental, e sempre que a empresa atingir um mínimo de 100 funcionários terá que contratar portadores de deficiência.

Além disso, se o problema é a falta de profissional, o IBGE destaca que existem 3 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior, alguns têm mestrado e doutorado. A falta de oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, mesmo diante de pessoas com capacitação, impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para sobrevivência. Segundo o Censo de 2010, no Brasil existem 46.605.000 Pessoas com Deficiência, ou seja, 23,9% da população (IBGE, 2010).

As empresas que contratam pessoas com deficiência não focam na deficiência que uma pessoa possa ter, mas sim na sua capacidade para o trabalho. Para a inserção delas no mercado de trabalho, após a profissionalização, é necessário apresentá-la como pessoa está apta para o emprego a qual foi treinada e preparada, respeitando suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais (PINTO; SCATOLIN, 2020).

Por isso, as histórias dos deficientes físicos que alcançam o sucesso na inserção no mercado de trabalho são na verdade vencedoras numa luta pela sobrevivência pela conquista de seus direitos na sociedade. Visto que eram muitas das vezes discriminadas, mas no decorrer do tempo conseguiram adquirir alguns direitos reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esta declaração foi essencial para a existência de diversos princípios fundamentais, tais como: princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade (ASSIS; FREITAS, 2014).

Carvalho-Freitas (2012, p. 35) publicou vários estudos mostrando a relação positiva entre a concepção que os gestores têm da deficiência e o sucesso da inclusão nas empresas. Quando os gestores têm uma visão pautada no modelo social e na inclusão, o cumprimento da lei ocorre de maneira mais favorável e menos desgastante, e a empresa consegue enxergar a adaptação do ambiente de trabalho como um processo natural, uma vez que ela precisa ser acessível a todos, não só às Pessoas com Deficiência. Para este autor, as ações de sensibilização e adequação do posto de trabalho que visam dar condições de igualdade são essenciais para modificar a relação de trabalho entre as pessoas com e sem deficiência.

Nesse sentido, os profissionais da área de recursos humanos têm papel fundamental no processo de inclusão. Eles são responsáveis por aceitar novos trabalhadores e orientar outros sobre questões de deficiência, reduzindo assim a falta de informação, reduzindo assim o potencial de discriminação e resistência na contratação dessas pessoas.

Portanto, as atividades de sensibilização desempenham um papel muito importante neste processo e devem incluir todos os funcionários (NEVES-SILVA et al., 2015).

Porém, estes trabalhadores devem estar cientes da legislação que rege o trabalho do deficiente e os princípios e necessidades que a empresa deve adotar para adequar ao deficiente. Por isso que existe a predominância da admissão de deficientes físicos nos postos de trabalho, quando em comparação com os demais tipos de deficiência, na qual as empresas tendem a preferir deficiência mais leves, que não necessitem de grandes adaptações por parte das empresas (ASSIS; FREITAS, 2014).

Entender os conceitos, o contexto histórico e como ocorre a inserção da PcD no mercado de trabalho é fundamental para verificar na prática se realmente ocorre dessa forma. Sabe-se que este não é um problema novo, cujas legislações buscam assegurar direitos e condições que não existiam antigamente para o deficiente. Ao mesmo tempo, as leis devem ser entendidas principalmente pelas empresas, de forma a assegurar que essas pessoas tenham os mesmos direitos que qualquer cidadão brasileiro, conforme foram apresentadas no capítulo a seguir.

3 O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Este capítulo tem como foco descrever as Leis e doutrinas que competem ao deficiente no mercado de trabalho. Isso é importante, porque conforme descrito pela Organização das Nações Unidas (ONU) cerca de 10% da população mundial vivem com algum tipo de deficiência. E, por ser considerado uma taxa tão elevada, cabe ao Estado proteger os direitos desses cidadãos.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, editada em 1975 pela ONU, afirma, em seu art. 3.º, que independentemente da origem, natureza e gravidade que remetem as Pessoas com Deficiência, elas devem gozar dos direitos inerentes ao ser humano. Isso significa que ao terem os mesmos direitos elas devem ser amparadas pelo Estado para terem uma vida tão normal e decente quanto possível (NEVES-SILVA et al., 2015).

Deve-se enfatizar que a deficiência não é uma doença. Ao contrário, é uma insuficiência, uma falha ou defeito que restringe quem o possui, mas não o impede de realizar várias atividades laborais ou de lazer, mas apenas obriga a realizar determinadas atividades de forma diferente, ou necessitando de recursos adequados para a sua situação pessoal (PINTO; SCATOLIN, 2020).

Pode citar um paciente paraplégico como exemplo, o paciente paraplégico não consegue ou tem dificuldade em mover as pernas sozinho, enquanto todas as suas outras funções permanecem inalteradas. Ele pode e deve ser uma pessoa produtiva, embora não tenha plena capacidade de andar sozinho, andar corretamente ou usar equipamentos, e tenha sua agilidade única, ao invés de uma pessoa sem tal insuficiência, ele não tem a capacidade de andar. Por causa disso, eles são simplesmente excluídos da sociedade (SILVA; HELAL, 2017).

Sabe-se que as mudanças são reflexos das necessidades e que sempre estamos em constante processo de adaptação. Nesse contexto que serão explicados o âmbito jurídico que competem os direitos da PcD, principalmente aqueles estabelecidos na Constituição Federal, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e em outras leis que também contribuem para esse perfil de pessoas (NEVES-SILVA et al., 2015).

3.1 DO DIREITO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, garante o direito a igualdade entre todos cidadãos brasileiros:

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

A igualdade estipulada na Constituição Federal é contraditória, pois a desigualdade provocada pelas limitações está relacionada ao preconceito, que gera exclusão social. Portanto, cotas ou outros incentivos são necessários para inclusão no mercado de trabalho. Mesmo assim, ela foi um marco em relação aos direitos das Pessoas com Deficiência, tendo em vista que possui artigos que proíbem qualquer tipo de discriminação, dentre outros, como por exemplo:

Art. 208, III: [...]“dever do Estado de conceder “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”;

Art. 227, II: [...]“criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação”.

Ribeiro (2010) assevera que a Constituição Federal de 1988, compreende os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV) e que a base da ordem social tem por objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193), rejeitando qualquer forma de discriminação preconceituosa em relação ao salário e aos critérios de admissão, predizendo a reserva de mercado, tanto na esfera pública (art. 37, VIII), como no âmbito privado, por meio de “cotas” a serem completadas por funcionários com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social.

A proposta não é um amparo social marcado pela compaixão, mas da garantia de oportunidade de trabalho, de valorização das capacidades e habilidades, a fim de que possam

conquistar renda própria, de forma, a isentar o Estado e a sociedade de sustentá-la. Assim, garantindo-lhe dignidade e promovendo sua inclusão social (SILVA JUNIOR, 2017).

Somente com o advento da Constituição Federal de 1988 a proteção jurídica dos portadores de deficiência passou a ser, de fato, uma das políticas públicas do Estado Social, tendo o ordenamento constitucional vigente expressamente assegurado à pessoa portadora de deficiência proteção no mercado de trabalho, reserva de vagas em concursos públicos, assistência social, educação, dignidade humana e cidadania.

Entretanto, mesmo com esses significativos avanços expostos na Constituição Federal de 1988, ainda carecia de uma Lei para regulamentar o assunto, pois havia lacunas para tratar de situações corriqueiras, para que tivesse uma aplicação mais efetiva na sociedade.

3.2 A INCLUSÃO NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO

Para destacar os avanços sobre a percepção e o pleno direito do trabalho para PcD, deve-se destacar os princípios que sustentam a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, notoriamente presentes nos vários eixos dos aspectos da vida (educação, saúde, trabalho e outros), são a acessibilidade, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, admitindo que medidas específicas possam ser adotadas para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das Pessoas com Deficiência. É o que consta do Artigo 5:

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006 Artigo 5. Igualdade e não discriminação 1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei. 2. Os Estados Partes deverão proibir qualquer discriminação por motivo de deficiência e garantir às Pessoas com Deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo. 3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes deverão adotar todos os passos necessários para assegurar que a adaptação razoável seja provida. 4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das Pessoas com Deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias

Para o trabalho e a contratação de pessoas com deficiência, além de alcançar a igualdade por meio de barreiras, também podem ser adotados mecanismos de ação afirmativa. A CDPD enfatiza a necessidade de o setor público contratar pessoas com deficiência e promover o emprego no setor privado no Artigo 27, parágrafo 1, parágrafos g e h, e pode

incluir suas próprias políticas e medidas, com foco em ações afirmativas, incentivos e outras medidas:

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006 Artigo 27. Trabalho e Emprego 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das Pessoas com Deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. [...] g) Empregar Pessoas com Deficiência no setor público; h) Promover o emprego de Pessoas com Deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

Em seguida, a CRPD aponta a necessidade de proteger e garantir os direitos das pessoas com deficiência em termos de contratos de trabalho e ambiente de trabalho, de forma que proporcione: oportunidades iguais e remuneração igual; condições seguras, saudáveis e acessíveis; prevenção de assédio no trabalho e reparação de quaisquer danos; exercício efetivo de todos os direitos trabalhistas e sindicais; e acomodações razoáveis no local de trabalho.

Portanto, a CRPD é a precursora usada como base para criação da lei nº 12.008/2009 que garante a prioridade na fila em processos trabalhistas. Assim, fica determinado o atendimento prioritário, principalmente para o trâmite processual e judicial e administrativo, tratando de todos os atos e diligências das partes ou interessados.

A chamada Lei de Cotas, Lei 8.213/1991, artigo 93, onde as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou Pessoas com Deficiência. No mesmo artigo também se estabelece as condições para a dispensa desses trabalhadores para contratação daqueles que deve estar nas cotas, cabendo sanções de multa e indenização nos casos onde não são preenchidas as vagas conforme a lei.

Embora a lei esteja implantada há mais de 20 anos, muitas empresas não a cumprem, um dos motivos é a falta de mão de obra qualificada. Avaliar a qualificação das pessoas com deficiência de trabalho não é fácil, mesmo que parte das qualificações do funcionário ocorra durante as atividades internas da empresa. Além da capacitação que os trabalhadores recebem para a realização das atividades laborais.

Um dos argumentos mais utilizados por empresas, órgãos de fiscalização, judiciário, mídia, movimentos sindicais e sociedade brasileira é a falta de portadores de deficiência igual ao número determinado pela lei de cotas. Esse tipo de razão torna as pessoas com deficiência invisíveis no trabalho formal (NEVES-SILVA et al., 2015).

Em 2014, uma pesquisa com 2.949 profissionais do setor realizada pela i.Social sobre “Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e Visões sobre a Inclusão de

Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” mostrou que 81% dos recrutadores contratam apenas pessoas com deficiência "para cumprir a lei." A pesquisa também mostra que 65% dos gestores não têm vontade de entrevistar e/ou contratar pessoas com deficiência (CAOLI, 2014).

As empresas que descumprem a lei de cotas, quando descobertas pelo Ministério Público do Trabalho (MTE) ou Ministério Público do Trabalho e recorrem à Justiça do Trabalho, sempre argumentam que não existem profissionais disponíveis no mercado, independentemente de sua área de atuação.

Ademais, estas leis deveriam ter uma abrangência maior e definições como o aludido conceito de Pessoa com Deficiência. Desta forma, o senador Paulo Paim foi o autor da proposta (PT-RS) e, após quinze anos de tramitação, período em que recebeu contribuições de especialistas e de Pessoas com Deficiência de todo o país, foi editada, até ser sancionada em julho de 2015.

3.3 DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, nomeada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, para que alcance plena eficácia, é fundamental a realização de políticas públicas para adequação das normas e conscientizar a sociedade de seu papel fundamental para com as Pessoas com Deficiência. A tratativa da legislação brasileira para com os deficientes passou por diversas e importantes alterações. No Código Civil de 1916, esses eram denominados, de forma genérica, com loucos e, estando neste estado, eram impedidos de praticar qualquer ato da vida civil.

O Código Civil de 2002, pelos diversos avanços sociais, considerou como incapazes os deficientes mentais que não pudessem discernir, comprovadamente por perícia. Contudo, um importante avanço na proteção dos direitos das Pessoas com Deficiência veio da incorporação ao ordenamento jurídico da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no ano de 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186 e promulgado no ano seguinte.

A presente lei, no entanto, promove uma discussão quanto a sua efetividade no ordenamento jurídico, trazendo um embate doutrinário quanto à segurança do negócio jurídico e também quanto à aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, se este será promovido ao resguardar o deficiente, considerado no sistema anterior como incapaz

de discernir a vida civil ou se a promoção de sua plena capacidade é a efetividade do princípio na norma.

O embate traz também o conflito existente entre o procedimento previsto no novo Código de Processo Civil, que se estrutura a partir do procedimento de interdição, e a Lei 13.46/2015 que ao permitir que apenas o menor de 16 seja incluído no rol de absolutamente incapazes, retira do ordenamento tal instituto.

Junto a essas, também existem algumas propostas legislativas sobre o tema que estão atualmente em tramitação. Destacam-se o Projeto de Lei 3105/2019, que dispõe sobre a ausência do empregado com deficiência em razão de quebra ou defeito de órteses, próteses ou de meios auxiliares de locomoção que inviabilizem o exercício da atividade; o PL 569/2019, que trata da estabilidade no emprego dos empregados responsáveis por Pessoa com Deficiência; e o PL 9382/2017, sobre o exercício profissional e as condições de trabalho de tradutores e intérpretes da língua brasileira de sinais (Libras).

Percebe-se, portanto, que, nas últimas décadas, tanto o ordenamento jurídico internacional quanto o nacional buscam a igualdade de oportunidades e a possibilidade de humanização das relações sociais, constituindo-se uma das inegáveis tendências da sociedade contemporânea, alinhando às declarações mundiais de direitos fundamentais para o trabalho das PcD.

Por isso, o capítulo permitiu observar a evolução sobre as leis que passaram a vigorar para amparar as PcD em relação ao mercado de trabalho, porém, também foi descrito que mesmo diante das leis, na prática existem problemas que podem ocorrer, por isso, no capítulo seguinte foi feita a análise do mercado de trabalho de Rubiataba-GO para verificar se neste município está, ou não, sendo seguidos adequadamente os direitos que competem a este público.

4 MERCADO DE TRABALHO PARA PCD EM RUBIATABA

Para que uma sociedade proteja e garanta efetivamente os direitos dos seus cidadãos, deve basear-se na cidadania, na dignidade humana e no valor social do trabalho, etc., e estar implantada num estado de direito democrático, de acordo com o artigo 1.º do Constituição da República.

No Brasil, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é amparada pela Constituição e por leis que foram citadas nos capítulos anteriores. A esse respeito, cabe destacar que as referidas garantias institucionais são fruto do árduo trabalho do movimento social pela Pessoa com Deficiência nas instituições políticas e jurídicas brasileiras.

Dessa forma, este capítulo traz a resolução da problemática escolhida, na qual com os dados coletados, é possível realizar uma contextualização se as PcD da cidade de Rubiataba-GO podem ser consideradas amparadas quanto aos direitos para inserção no mercado de trabalho.

4.1 DOS DADOS COLETADOS

Rubiataba é um município brasileiro do estado de Goiás, situado na região do Vale do São Patrício, com aproximadamente 20.000 habitantes. Destacam-se como principais fontes de renda da cidade uma usina produtora de álcool e açúcar e uma agropecuária presente com mandioca, banana, tomate, melancia, cana-de-açúcar e hortaliças, gado, etc. No comércio geral citam-se os atacadistas, varejistas a feira livre e feira do produtor rural (RUBIATABA, 2018).

No IBGE, os dados coletados referem-se à quantidade de Pessoas com Deficiência, retratando o dimensionamento geral de dados coletados em relação ao tipo da necessidade da pessoa, podendo ser organizada em dificuldade auditiva, física, motora ou mental.

Estima-se no censo demográfico do IBGE do ano de 2010 para região de Rubiataba, que 14.788 pessoas não possuem nenhuma deficiência, enquanto isso, 291 possuem deficiência auditiva, 615 possuem deficiência motora, 585 possuem deficiência visual e 219 possuem deficiência mental, considerando apenas as pessoas com dez anos ou

mais. Em relação aquelas que não possuem nenhuma dessas deficiências, neste censo demográfico, foram constatados 6.707 trabalhadores (IBGE, 2010).

Dessa forma, os subtópico seguintes estão organizados no seguinte padrão: quantificação dos perfis de pessoas com determinada deficiência, baseado na soma das pessoas listadas no IBGE com as PcD que recorreram a auxílios de reabilitação profissional; destaque da porcentagem de contratados em relação ao total de pessoas identificadas; comparação em relação a quantidade total de trabalhadores em Rubiataba, permitindo entender o contexto geral de determinada deficiência no município.

4.1.1 DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Em relação ao perfil dos portadores de deficiência auditiva em Rubiataba, 291 habitantes com essa deficiência, sendo 35 pessoas completamente mudas e 256 pessoas com grandes dificuldades na audição. É interessante observar que o IBGE também atribui a informação de alguma dificuldade auditiva, porém, não foi considerada para este trabalho porque os dados daquelas que estão realmente com a deficiência e as que estão com estado mais avançado que causa maior dificuldade sobre a audição são mais importantes para avaliação frente a Lei de Cotas.

Sobre a situação de trabalho, na Tabela 1 foram descritas as principais informações referentes ao tipo de pessoa, divididos sobre a base salarial e quantas pessoas existem estavam trabalhando neste período em cada base.

Tabela 1 – Dados de trabalhadores com deficiência auditiva em Rubiataba em 2010

Pessoa com Deficiência Auditiva		
Tipo	Base Salarial	Número de Pessoas
Surdo	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	7
	Mais de 2 a 3 salários mínimos	5
Grande dificuldade	Sem rendimentos	12
	Até 1/2 salário mínimo	5
	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	33
	Mais de 1 a 2 salários mínimos	4
	Mais de 2 a 3 salários mínimos	5
	Mais de 5 a 10 salários mínimos	6

Fonte: IBGE (2010)

Na Tabela 1, percebe-se que 291 habitantes residentes com deficiência auditiva, apenas 65 estavam empregados, e 12 foram considerados sem rendimentos. Logo, apenas 22% possui emprego, enquanto os outros 78% não estão empregados. No ano de 2010, a maioria dos trabalhadores que estavam com grande dificuldade de deficiência auditiva recebem entre meio a um salário mínimo.

4.1.2 DEFICIÊNCIA VISUAL

Em relação ao perfil dos portadores de deficiência visual em Rubiataba, 2.946 habitantes com essa deficiência, sendo 61 pessoas completamente cegas, 524 pessoas com grandes dificuldades de enxergar e 2.361 pessoas com algum tipo de deficiência que afeta a visão. Porém, para este trabalho, foram consideradas apenas aqueles que realmente possuem estágios mais graves da deficiência, logo, apenas 585 habitantes.

Sobre a situação de trabalho, na Tabela 2 foram descritas as principais informações referentes ao tipo de pessoa, divididos sobre a base salarial e quantas pessoas existem estavam trabalhando neste período em cada base.

Tabela 2 – Dados de trabalhadores com deficiência visual em Rubiataba em 2010

Pessoa com Deficiência Visual		
Tipo	Base Salarial	Número de Pessoas
Cega	Até 1/2 salário mínimo	5
	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	11
	Mais de 1 a 2 salários mínimos	5
	Mais de 3 a 5 salários mínimos	5
Grande dificuldade	Sem rendimento	18
	Até 1/2 salário mínimo	14
	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	74
	Mais de 1 a 2 salários mínimos	32
	Mais de 2 a 3 salários mínimos	14
	Mais de 5 a 10 salários mínimos	5

Fonte: IBGE (2010)

Na Tabela 2, percebe-se que 585 habitantes selecionados com deficiência auditiva, apenas 165 estavam empregados, ou seja, 28%, enquanto os outros 72% não possuíam rendimentos. Neste caso, houve maior variação em relação aos salários recebidos pelas pessoas completamente cegas, sendo encontrado maior oportunidade para que pessoas

com essa condição alcancem empregos com salários que ganham mais de 3 a 5 salários mínimos.

Ao se comparar com a deficiência auditiva, existe quase o dobro de pessoas com essa deficiência, ao mesmo tempo que foram observados mais empregos disponibilizados para eles, verificando um investimento sobre a inclusão de cegos no município de Rubiataba no ano de 2010.

4.1.3 DEFICIÊNCIA MOTORA

Em relação ao perfil dos portadores de deficiência motora em Rubiataba, 1.374 habitantes com essa deficiência, sendo 72 pessoas possuem uma das deficiências que afetam completamente a capacidade motora, como ficar paraplégico ou tetraplégico, 543 pessoas com grandes dificuldades motoras e 759 pessoas com algum tipo de deficiência que afeta o movimento do corpo. Porém, para este trabalho, foram consideradas apenas aqueles que realmente possuem estágios mais graves da deficiência, logo, apenas 615 habitantes.

Sobre a situação de trabalho, na Tabela 3 foram descritas as principais informações referentes ao tipo de pessoa, divididos sobre a base salarial e quantas pessoas existem estavam trabalhando neste período em cada base.

Tabela 3 – Dados de trabalhadores com deficiência motora em Rubiataba em 2010

Pessoa com Deficiência Motora		
Tipo	Base Salarial	Número de Pessoas
Não consegue de modo algum	Mais de 1 a 2 salários mínimos	9
	Mais de 2 a 3 salários mínimos	5
Grande dificuldade	Sem rendimentos	5
	Até 1/2 salário mínimo	26
	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	51
	Mais de 1 a 2 salários mínimos	16
	Mais de 5 a 10 salários mínimos	11

Fonte: IBGE (2010)

Na Tabela 3, percebe-se que 615 habitantes selecionados com deficiência motora, apenas 118 estavam empregados, ou seja, 19%, enquanto os outros 81% não possuíam rendimentos. Em relação a deficiência motora, a maioria dos trabalhadores com essa deficiência recebem entre meio a um salário mínimo, onde constituem 65% dos 118

empregados, corroborando na realidade de que as pessoas com essa deficiência têm dificuldades em receber empregos com maiores salários.

A realidade é mais perceptível quando apenas 14 das 72 pessoas que não conseguem realizar qualquer movimento devido a deficiência motora estão contratadas, sendo o restante passível de viver de outras formas, como o caso de doações ou do suporte do INSS por invalidez (INSS, 2019).

4.1.4 DEFICIÊNCIA MENTAL

Em relação ao perfil dos portadores de deficiência mental em Rubiataba, 219 foram identificadas pessoas com algum tipo de deficiência mental ou intelectual. Sobre a situação de trabalho, na Tabela 4 foram descritas as principais informações referentes ao tipo de pessoa, divididos sobre a base salarial e quantas pessoas existem estavam trabalhando neste período em cada base.

Tabela 4 – Dados de trabalhadores com deficiência mental em Rubiataba em 2010

Pessoa com Deficiência Mental		
Tipo	Base Salarial	Número de Pessoas
Deficiências mentais em geral	Sem rendimentos	5
	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	18
	Mais de 1 a 2 salários mínimos	9

Fonte: IBGE (2010)

Na Tabela 4, percebe-se que 219 habitantes selecionados com deficiência mental, apenas 27 estavam empregados, ou seja, 12%, enquanto os outros 88% não possuíam rendimentos. Essa é a deficiência com maior dificuldade sobre a adaptação das empresas para contratação, implicando diretamente nas oportunidades de trabalho, onde os poucos contratados estão na faixa de salário entre meio a um salário mínimo.

4.2 RESULTADOS

Como explica Vicente de Paulo Barreto, os direitos sociais ou direitos de igualdade correspondem aos direitos humanos de segunda geração. Eles foram estabelecidos

após os direitos civis e políticos ou a liberdade da primeira geração. Os direitos sociais nasceram de um momento histórico, neste momento histórico, o desequilíbrio entre as condições de vida das diferentes classes sociais faz pensar que os indivíduos podem exercer o poder público e serem garantidos, ou seja, o interesse nacional.

Elas estão diretamente relacionadas as leis pra PcD, não apenas para estabelecer os direitos fundamentais, mas também para incentivar o empoderamento de PcDs, para que os mesmos tenham o livre arbítrio de fazer suas escolhas independentemente das dificuldades impostas pela sociedade ou mesmo suas limitações físicas/intelectuais. É preciso que as empresas compreendam as necessidades de todos, de tal modo que atendam aos aspectos social, cultural, profissional e econômico dentro das diretrizes propostas pela sociedade e o Estado (GOMES, 2015).

Em relação a Rubiataba-GO, ao realizar o somatório de dos dados das PcD que estavam empregadas em 2010, foi obtido o total de 1.374 habitantes que possuem deficiência visual, motora, auditiva ou mental completa ou muito grave, conforme dados do IBGE. Se for realizado uma estimativa em relação 14.788 habitantes observados no censo do IBGE, significa que as PcD representam 9,2% da população de Rubiataba (IBGE, 2010).

Se a lei fosse partir acima das variáveis totais de cidade para quantidade de pessoas com deficiência empregadas, ele atenderia os 5% imposto pela Lei de Cotas. Porém, na prática seria diferente, com cada empresa possuindo uma determinação diferente baseada na quantidade de funcionários totais que ela poderia adotar.

Porém, é importante notar que possivelmente as empresas em Rubiataba possuem condições para atender uma parcela da população com deficiência. Não apenas a eles, também foi observado que o a prefeitura do município e sindicatos possui forte defesa dos direitos das Pessoas com Deficiência uma vez que os direitos não estão apenas sendo fiscalizados pelo Ministério do Trabalho, mas também pelos sindicatos constituídos como representantes da categoria trabalhista e responsáveis pelos legisladores brasileiros. A entidade sindical tem natureza jurídica de associação de direito privado e tem por objetivo a defesa e representação dos interesses da classe que representa. Procuram defender seus interesses econômicos da classe patronal.

É claro que se comparado o valor total de pessoas com deficientes quantificados no ano de 2010, o valor ainda é mínimo em relação a população geral, porém, esse valor representa uma marca histórica que tende a crescer continuamente ao decorrer dos anos, na qual o município precisa sempre buscar investimentos e conscientização da população e das

empresas, com o objetivo de que a inclusão seja uma realidade, e as PcD possam ter uma vida digna gozando de seus direitos e cidadania.

Destaca-se também a defasagem quanto a realização do censo municipal do IBGE, na qual a última pesquisa realizada ser do ano de 2010. Mesmo que após a promulgação da lei nº 7.853/89, que tornou obrigatória a inclusão de itens sobre as PcD, a realização de poucos censos, como foi o caso deste cuja existência apenas consta a do ano de 2010, demonstra uma falta de investimento e de pesquisa para colaborar com dados que indiquem se o problema está melhorando ou piorando ao decorrer dos anos (BRASIL, 1989).

Isso é importante porque conforme a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, decreto nº 3.298/1999, conforme art.º 2:

Art. 2º: Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1999).

Logo, não se trata apenas das empresas se adaptarem para a integração das pessoas com deficiência, mas sim, de um trabalho conjunto com o Poder Público para que medidas sejam realizadas afim de estabelecer as melhores condições para estas pessoas, percebendo a importância para exercer sua cidadania e seus direitos.

Em Rubiataba, durante o ano de 2010, pode-se dizer que houve a aplicação adequada para a contratação de pessoas com deficiência, se comparado a porcentagem solicitada sobre a Lei de Cotas, onde muitos funcionários passam por inclusão e formação atualizada para sua nova condição.

Isso é perceptível também nos serviços do governo, como o INSS, que possibilita a solicitação de reabilitação integral, para melhorar o processo de trabalhos de acordo com a deficiência. A formação e qualificação para o trabalho, está colocada como um dos motivos pela qual as empresas não contratam tantas pessoas com deficiência (INSS, 2019).

Outra questão relevante observada no censo demográfico de Rubiataba, ocorre pelo art. 93 da lei nº 8.213/1991, parágrafo segundo, onde cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a responsabilidade sobre a fiscalização e a geração de dados e estatísticas sobre o total de empregados e quantas vagas são por PcD, porém, quanto ao município, apenas o censo realizado pelo IBGE foi encontrado na literatura (BRASIL, 1991).

Por último, pode-se descrever sobre a percepção do deficiente sobre o crescimento de carreira, porque conforme pesquisa realizada por Kobata et al. (2015), ao entrevistas 12 pessoas, sendo 11 pessoas com deficiência física e 1 auditiva. Nesta pesquisa entenderam que as pessoas com deficiência acreditam que a lei de cotas influencia a entrada de profissionais no mercado de trabalho, mesmo que a empresa não almeje suas qualificações. Isso é um problema porque dificulta o crescimento de carreira, que possui preconceito, falta de investimentos e barreiras profissionais com outros funcionários devido as limitações que cada pessoa possui.

Pinheiro e Dellatorre (2015) complementam que em alguns casos, a proteção social que as PcD possuem também dificulta a entrada no mercado de trabalho porque muitos empregadores não estão dispostos a correr riscos. Além disso, contratar alguém apenas para cumprir uma lei não contribui para superar as barreiras que a PcD possui para realizar um trabalho com excelência, prejudicando seu processo pessoal e profissional que também dificulta no crescimento profissional.

Em Rubiataba, a dificuldade no crescimento profissional é perceptível, porque em todos os tipos de deficiência, a maioria dos trabalhadores possuem renda entre meio a um salário mínimo, com poucos casos com rendimento acima disso. Ainda pode-se destacar o cego, que foi a única deficiência com dados de pessoas que ganham acima de 3 a 5 salários mínimos, podendo entender que em relação a pessoa cega, existe mais oportunidade de crescimento profissional em relação as demais no município.

Porém, novamente, se tratam de dados de 2010, pelo entendimento desses dados, a cidade de Rubiataba pode ser constatada como eficaz na contratação de PcD, com a lei de cotas sendo obedecida se considerar a quantidade relatada de empregados coletados com a amostra total da pesquisa. Mesmo assim, o IBGE precisa atualizar esses dados, principalmente depois da pandemia, para verificar os impactos que a pandemia teve sobre essas pessoas, e como a condição total de PcD está situada atualmente, possibilitando comparação com este censo para identificar padrões, melhorias e dificuldades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o elevado número de Pessoas com Deficiência no município, que buscam conter o preconceito e/ou a falta de informação, este trabalho destacou a importância das leis frente a aplicação dos direitos das PcD. Nesse contexto, foi levantada a questão se as Pessoas com Deficiência da cidade de Rubiataba-GO estão amparadas quanto aos direitos para inserção no mercado de trabalho?

Se Rubiataba fosse uma empresa de vinte mil funcionários, a população de PcD estaria amparada pelas leis, pois atende os 5% da lei de cotas para contratação. Claro que a realidade é diferente, porém, baseado nos dados estimados coletados, percebe-se que o município possui uma boa inclusão trabalhista.

Foi possível entender historicamente a evolução que o perfil e a nomenclatura tiveram frente a PcD. Junto a essa evolução, o Direito internacional e nacional se comporta para estabelecer um trabalho eficiente para criar leis que amparassem essas pessoas. Porém, mesmo diante dessas leis, também foi descrito que existe o pensamento equivocado das leis de cumprimento da Lei de Cotas e do Estatuto da PcD apenas para não receber multa.

Nesta comparação, Rubiataba-GO, foi uma das 107 cidades de Goiás que possuem o contexto estruturado que excederam a taxa mínima inclusão do mercado de trabalho, sendo um exemplo a ser seguido pelas outras cidades da região, e também, para futuras pesquisas, o estudo para verificar se durante a pandemia do COVID-19 houve o aumento ou a queda do número de contratações, uma vez que existiram inúmeros impactos pelo isolamento social, mas ao mesmo tempo, estabeleceu um aumento sobre o trabalho remoto, que pode ser benéfico dependendo do tipo de deficiência e emprego realizado.

É importante ressaltar que 2010 foi o último ano possível para análise sobre esta temática por ser o único censo realizado pelo IBGE, por isso não tem como atualizar, e levanta a necessidade de que novos estudos devem ser feitos, sendo uma recomendação ao IBGE em realizar novo censo atualizado no município de Rubiataba, permitindo identificar as principais mudanças e evoluções ao perfil da PcD e se a cidade melhorou ou piorou em relação ao processo de inclusão ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BODART, C. das N.; ROMANO, E. P.; CHAGAS, O. A. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista Foco**, v. 9, n. 2. 2016.

BRASIL lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 10 jan. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. **Diário Oficial da União**, 05 out. 1988. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=CON&numero=&ano=1988&ato=b79QTWE1EeFpWTb1a>. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. 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**, 20 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

_____. Lei nº 12.008, de 29 de julho de 2009. Altera os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C da Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, e acrescenta o art. 69-A à Lei no 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, a fim de estender a prioridade na tramitação de procedimentos judiciais e administrativos às pessoas que especifica. **Diário Oficial da União**, 29 jul. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/L12008.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

_____. 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**, 10 jan. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

BULCAO, L. M. As pessoas com deficiência física no Brasil e sua inclusão no mercado de trabalho **Conteúdo Jurídico**, 2020. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54789/as-pessoas-com-deficiencia-fsica-no-brasil-e-sua-incluso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 26 mai. 2021.

CAOLI, C. 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'. **G1**, 10 nov. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>. Acesso em: 26 mai. 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho, **Psico-USF**, v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr. 2012.

FRIEDRICH, R. W. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL, 13., 2016. Rio Grande do Sul: Santa Cruz do Sul. **Anais**. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2016.

IBGE. **Rubiataba - código: 5218904**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/go/rubiataba.html>. Acesso em: 28 jun. 2021.

_____. **Rubiataba**. 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/rubiataba>. Acesso em: 28 jun. 2021.

INSS. **Anuário estatístico da previdência social - AEPS 2018**. 2019. Brasília: MF/DATAPREV, 2019.

KOBATA, C. M. et al. **Pessoas com deficiência: sua percepção quanto às possibilidades e dificuldades de crescimento de carreira**. 2015. Disponível em: <http://engemausp.submissao.com.br/17/anais/arquivos/373.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2021.

MESQUITA, R. T. **Os obstáculos enfrentados pelos portadores de deficiência física**. 2010. Disponível em: <https://tribunapr.uol.com.br/arquivo/vida-saude/os-obstaculos-enfrentados-pelo-portadores-de-deficiencia-fisica/>. Acesso em: 28 jun. 2021.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em belo horizonte, brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, 2015.

OLIVEIRA, C. V. de; CALAÇA, H. L. **Direitos da pessoa portadora de deficiência: e a inclusão no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade Raízes, Anápolis. 2017.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva Erechim.**, v. 39, n. 148, p. 95-109, dezembro/2015.

PINTO, S. R. SCATOLIN, H. G. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, a. 5, n. 6, v. 02, p. 131-148. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>. Acesso em: 25 mai. 2021.

RIBEIRO, T. A. **Deficiência múltipla: uma análise crítica sobre a visão psicopedagógica nas instituições inclusivas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicopedagogia) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

RUBIATABA. **Informações do Município**. 2018. Disponível em: <https://rubiataba.aabb.com.br/informacoes-do-municipio/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** 2005. Disponível em: <https://naPcD.ifbaiano.edu.br/portal/?p=11>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SILVA JÚNIOR, R. O. Inserção do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Semana Acadêmica**. ano 2017, n. 111. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/artigo/insercao-do-deficiente-fisico-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. **Rev. FSA**, v. 14, n. 5, p. 32-54, 2017.

UNICEF. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2006. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 24 abr. 2021.

TALARICO, C. A.; SAMPAIO, R. A. O novo conceito de pessoa com deficiência e sua aplicabilidade por órgãos fiscalizadores ou reconhecedores de direitos estatais. **Revista Constituição e Garantia de Direito**, v. 12, n. 2. 2020.



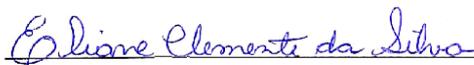
Coordenação de Pesquisa e Iniciação Científica do Curso de Direito

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, ELIANE CLEMENTE DA SILVA, professora licenciada em Letras pela Faculdade Metodista de São Paulo, DECLARO para os devidos fins que se fizerem necessários que realizei a REVISÃO ORTOGRÁFICA do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: INSERÇÃO DA PESSOA COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE RUBIATABA-GO NO ANO DE 2018, do aluno(a) DANIELE DA SILVEIRA VALADÃO, do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba.

Por ser verdade, firmo a presente.

Rubiataba, 09/08/2021.



Assinatura do(a) Professor(a)
Titulação: Licenciada em Letras

Obs.: Anexo copia do diploma.



Universidade Metodista de São Paulo
Faculdade de Humanidades e Direito



O Reitor da Universidade Metodista de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista a colação de grau
no *Curso de Letras em 09/03/2012*, confere o título de *Licenciada em Letras* a

Eliane Clemente da Silva

nacionalidade *brasileira*, RG nº *3495448-7842309/GC*, nascida a *27/10/1975*, natural do *Estado de Goiás* e outorga-lhe o presente Diploma, a fim de que possa gozar de todos os direitos e prerrogativas legais.

São Bernardo do Campo, 09 de março de 2012.

Maria Aparecida Fernandes Ribeiro

Prof.ª Maria Aparecida Fernandes Ribeiro
Secretária Acadêmica

Eliane Clemente da Silva

Diplomado

Marcelo Moraes

Prof. Dr. Marcelo de Moraes
Reitor

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE HUMANIDADES E DIREITO
CURSO DE LETRAS - LICENCIADO
Reconhecimento Portaria Normativa nº 40 de 12/12/2007
Diário Oficial da União de 13/12/2007.

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE HUMANIDADES E DIREITO

APOSTILA

A diplomada concluiu, nesta Faculdade, a Habilitação em:

PORTUGUÊS/ESPAANHOL

São Bernardo do Campo, 9 de março de 2012.

.....
Secretária Acadêmica

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
Diploma registrado sob nº 41849
Processo nº 41849/12 nos termos do artigo 48, § 1º, da Lei nº. 9394/96,
São Bernardo do Campo, 9 de março de 2012.

.....
Marcia Márcel
Seção de Registro de Diplomas

Visto:
Prof.ª Maria Aparecida Fernandes Ribeiro/
Secretária Acadêmica

001167