

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA (FACER)

CINTHIA BATISTA CARRIJO BUENO

GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APLICADAS A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E SUA EFETIVIDADE NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA-GO.

Rubiataba - GO

2016

CINTHIA BATISTA CARRIJO BUENO

**GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APLICADAS A INCLUSÃO NO
MERCADO DE TRABALHO E SUA EFETIVIDADE NO MUNICÍPIO DE
RUBIATABA-GO.**

Monografia jurídica apresentada no curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, FACER sob a orientação da Professora Marilda Leal, como requisito parcial para aprovação no curso e integralização de currículo.

RUBIATABA – GO
2016

BUENO, CINTHIA BATISTA CARRIJO.

Garantias Constitucionais E Infraconstitucionais Das Pessoas Com Deficiência, Aplicadas A Inclusão No Mercado De Trabalho E Sua Efetividade No Município De Rubiataba-Go. / Cinthia Batista Carrijo
Bueno - 2016.

f. 58

Orientadora: Prof.^a Marilda Leal Machado.

TCC (Graduação), Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, Bacharelado em Direito, 2016.

1. Deficiência. 2. Trabalho. 3. Inclusão. 4. Discriminação. 5. Direitos Humanos.

CINTHIA BATISTA CARRIJO BUENO

**GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APLICADAS A INCLUSÃO NO
MERCADO DE TRABALHO E SUA EFETIVIDADE NO MUNICÍPIO DE
RUBIATABA-GO.**

COMISSÃO EXAMINADORA

Monografia jurídica apresentada no curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, FACER sob a orientação da Professora especialista Marilda Leal, como requisito parcial para obtenção de nota da Disciplina de Monografia II, aprovação no curso e integralização de currículo.

DATA DA APROVAÇÃO:

Orientadora Professora Especialista Marilda Machado Leal
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.

1º Examinador (a):
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.

2º Examinador (a):
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.

RUBIATABA – GO
2016

A Deus, por tanta graça e misericórdia.
Ao meu esposo Franck Bueno, homem dedicado e batalhador.
Aos meus familiares por todo ensinamento de fé e honestidade.
Ao meu lindo, Franck Filho, minha fonte natural de alegria.

AGRADECIMENTOS

A todas as pessoas, que com presteza participaram de alguma forma na produção desta monografia. Ao professor Cláudio Kobayashi pelas orientações e esclarecimentos prestados ao longo do curso. A professora orientadora Marilda Leal por sua dedicação, e paciência em toda a construção desta produção científica.

“Temos o direito a sermos iguais quando a diferença nos inferioriza. Temos o direito a sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. As pessoas querem ser iguais, mas querem respeitadas suas diferenças. Ou seja, querem participar, mas querem também que suas diferenças sejam reconhecidas e respeitadas”.

Boaventura de Sousa Santos.

RESUMO

Ao tratarmos dos direitos e garantias das pessoas com deficiência, devemos ter extremo zelo em como abordar uma temática tão importante e com tantos reflexos no mundo jurídico. As discussões travadas em torno do tema “inclusão” devem estar pautados na lei e sob uma perspectiva bilateral de compreensão aos dois polos de ação para a eficiência integral da Lei de cotas. O direito social ao trabalho positivado na Constituição Federal de 1988, para as pessoas com deficiência, deve garantir não só o direito a ter uma vida profissional, mas ao poder público, família e sociedade civil o dever de incentivar motivar, além de dar condições a equiparação das pessoas com deficiência e os demais. O objetivo geral deste trabalho é demonstrar a realidade da pessoa com deficiência, diante do direito social ao trabalho garantido na Constituição Federal e de que forma se dá essa inserção no âmbito privado no município de Rubiataba. O método utilizado é a pesquisa bibliográfica dos dispositivos legais referentes aos direitos e proteção da pessoa com deficiência, em comparação com realidade aplicada ao município com base na entrevista de pessoas que representam as duas classes envolvidas na efetividade da lei de cotas.

Palavras-Chaves: Deficiência. Trabalho. Inclusão. Discriminação. Direitos humanos.

ABSTRACT

In addressing the rights and guarantees of persons with disabilities, we have extreme zeal in how to approach a subject as important and with so many reflections in the legal world. The discussions around the theme "inclusion" should be guided by the law and under a bilateral perspective of understanding the two poles of action for the full effectiveness of the quota law. The social right to work the Federal Constitution of 1988 for people with disabilities, must ensure not only the right to have a professional life, but to the government, family and civil society the duty to encourage motivate, and give conditions equalization of persons with disabilities and others. The aim of this study is to demonstrate the reality of disabled people before the social right to work guaranteed in the Constitution and how this insertion occurs in the private sector in the municipality of Rubiataba. The method used is the literature of the legal provisions concerning the rights and protection of people with disabilities, compared to reality applied to the municipality based on interviews of people representing the two classes involved in the effectiveness of the quota law.

Key Words: Deficiency. Job. Inclusion. Discrimination. Human rights.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

Art. - Artigo

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CID – Código Internacional de Doenças

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CMDPD - Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Rubiataba

Cooper-Rubi – Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba

CONADE – Conselho Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência

CORDE - Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil.

DataSUS – Banco de dados do Sistema Único de Saúde

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDHM- Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

LBI – Lei Brasileira da Inclusão

Ltda – Limitada

ONU – Organização das Nações Unidas

PCDs – Pessoas com Deficiência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A PROTEÇÃO LEGAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	13
2.1 PREMISSAS.....	13
2.2 HISTÓRICO.....	15
2.2.1 <i>A pessoa com deficiência na história mundial.....</i>	<i>15</i>
2.2.2 <i>A história da pessoa com deficiência no Brasil.....</i>	<i>17</i>
2.3 AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO AO TRABALHO.....	19
2.4 LEI DE COTAS (LEI Nº 8.213/91).....	24
3 O MERCADO DE TRABALHO EM RUBIATABA E SUAS ESPECIFICIDADES.....	29
3.1 A ATIVIDADE EMPRESARIAL E SUA FUNÇÃO SOCIAL.....	29
3.2 A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	32
3.3 OPORTUNIDADES PARA O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA.....	35
3.4 LEIS MUNICIPAIS DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA.....	38
3.4.1 <i>Lei Municipal nº 1.273/2010.....</i>	<i>38</i>
3.4.2 <i>Lei municipal nº 1.402/2014.....</i>	<i>39</i>
4 AS BARREIRAS AO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA. 42	
4.1 INCLUSÃO SOCIAL E DISCRIMINAÇÃO POSITIVA.....	42
4.2 AS BARREIRAS E DIFICULDADES ENFRENTADAS PELO EMPREGADOR AO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS NO MUNICIPIO DE RUBIATABA-GO.....	45
4.3 LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL(LOAS).....	47
4.4 ANÁLISE CRÍTICA A REALIDADE DA PESSOA COM DEFICIENCIA DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO EM RUBIATABA.....	50
5 CONCLUSÃO.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência ao longo da história, receberam diversas formas de tratamento. A não aceitação do que é diferente, por muitos anos dominou o entendimento da sociedade que por desconhecimento científico do que realmente é a deficiência, e quais as diferenças no trato devem ser manifestas a estas pessoas, decretavam a exclusão as pessoas com deficiência. Passo a passo, foi se caminhando por novos caminhos sobre tal assunto e as descobertas no ramo da ciência reforçaram o desejo para uma nova perspectiva sobre a deficiência. Direitos inerentes a todo e qualquer ser humano foram positivados em específico a pessoa com deficiência, no intuito de estabelecer de vez a igualdade entre as pessoas, na medida de suas necessidades especiais.

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar a realidade da pessoa com deficiência, diante do direito social ao trabalho garantido na Constituição Federal e de que forma se dá essa inserção no âmbito privado no município de Rubiataba. Os objetivos específicos são: demonstrar a suficiência de leis que protejam e imponham a inclusão a pessoa com deficiência na esfera privada do Município; qual a realidade dos empregadores do município diante da inclusão por meio de cotas; como se porta a pessoa com deficiência diante do direito ao trabalho e as vagas disponíveis no município por intermédio da reserva legal e as barreiras ao cumprimento da lei de cotas para a realidade de Rubiataba. A problemática se estabelece no questionamento da eficácia ou não da reserva legal e quais os fatores que impedem a plena satisfação das vagas, visto o grande número de pessoas com deficiência residentes no município.

A justificativa deste estudo é, evidenciar como melhorar ou de fato efetivar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Rubiataba. A lei por si só não garante a inclusão, pois o município tem muitas vagas reservadas por lei a pessoa com deficiência e um número expressivo de pessoas com deficiência que supostamente se enquadrariam as vagas, mas na realidade, isso não acontece.

O método utilizado é a pesquisa bibliográfica dos dispositivos legais referentes aos direitos e proteção da pessoa com deficiência, em comparação com

realidade aplicada ao município com base na entrevista de pessoas que representam as duas classes envolvidas na efetividade da lei de cotas.

A primeira temática abordada é a proteção estabelecida pela Constituição e também por leis infraconstitucionais. Em um segundo momento se faz necessário o estudo do mercado local e como se dá a distribuição das vagas, quem são as empresas obrigadas a reserva legal e qual o quantitativo de vagas disponíveis para os PCDs no município de Rubiataba. E por fim, vamos conhecer a realidade do empregador, das PCDs e outras peculiaridades aplicadas a Rubiataba para a contratação dos PCDs.

2 A PROTEÇÃO LEGAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 Premissas

Segundo a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência sob a direção da Organização das Nações Unidas - ONU, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009, o conceito de Pessoa com Deficiência, passou por várias transformações ao longo dos séculos e ainda é uma definição em construção, que acompanha os avanços sociais e mudanças históricas. O mais recente conceito foi dado pela Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, conhecido como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, que em seu segundo artigo determina:

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.

A lei supracitada, traz providências e temáticas de extrema importância ao resguardo dos interesses das pessoas com deficiência. Macieira¹, em informativo emitido pelo Conselho Nacional de Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), dá o parecer do conselho a respeito deste estatuto, e o faz nas seguintes palavras:

A Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI), tem a intenção principal de efetivar princípios e regras da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e adota o modelo biopsicossocial de deficiência, ao direcionar que os impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais não produzem obstáculos por si só, e sim que são as barreiras produzidas socialmente (arquitetônica, urbanísticas, de transporte, comunicação, atitudinais e tecnológicas), que impedem o exercício de direitos.

Este estatuto modificou o rol que trata das capacidades absolutas e relativas, nos artigos 3 e 4 do Código Civil², que outrora tinha como absolutamente incapazes, dentre outros, os que por doença mental, não possuísem discernimento aos atos da vida civil. Segundo a LBI os excepcionais sem desenvolvimento mental

¹ Waldir Macieira. CONADE Informa – Nº 07 – abril de 2016, pag.01.

² Código Civil/2002, Artigo 3 – São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: II – os que por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos. Artigo 4 – são incapazes a certos atos ou a maneira de os exercer: II – [...] os que por deficiência mental tenham o discernimento reduzido. III – os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo.

completo, não são considerados mais incapazes. O fato de possuir desenvolvimento mental incompleto, por si só não é capaz de determinar o nível de capacidade da pessoa com este tipo de deficiência.

O Código Internacional de Doenças (CID), disponibilizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que é utilizado como padrão a identificação das doenças pelos órgãos de saúde, segundo DataSUS³, conta em sua lista atual com cerca de 100 (cem) códigos específicos as doenças mentais. Se uma mesma enfermidade, em variadas pessoas, podem apresentar níveis diferentes de acometimento, imagine a diversidade que há em tantos tipos de doenças relacionadas a mente. Considerando isto, não se pode determinar a capacidade de uma pessoa por definição geral. Isto implicaria em desrespeito aos direitos individuais do ser humano.

A luta da pessoa com deficiência está em justamente em não ser tratado com base em sua deficiência ou na medida dela. As pessoas no geral, tem dificuldades e habilidades que lhe são peculiares. Um indivíduo pode ser muito bom em algo, e extremamente improdutivo em outro. Da mesma forma a capacidade produtiva, inclusive laboral, da pessoa com deficiência não está intrinsecamente ligada a sua deficiência, como alguns supõem. Com vistas a essa realidade, o poder público tem criado programas e ações afirmativas de integração, com o intento, tanto de amenizar o desequilíbrio social, quanto mostrar a pessoa com deficiência e ao empregador o valor de seu trabalho.

Até o ano de 2010 a terminologia utilizada era “Portador de Deficiência”, sendo alterada por meio de portaria⁴ da Secretaria de Direitos Humanos para “Pessoa com deficiência”. A mudança é a tentativa de usar o termo menos agressivo e excludente quanto possível, já que “portar uma deficiência” remete a carga de um fardo, um estigma, restando frustrada desde pronto a isonomia entre as pessoas. A isonomia é tratada por Madruga⁵. como a diferenciação, a distinção necessária e imprescindível para a garantir o direito a igualdade Discriminar positivamente, de modo a favorecer, igualizar, buscar a igualdade substantiva entre todos os cidadãos.

³ DataSUS – Banco de dados do Sistema Único de Saúde de responsabilidade do Ministério da saúde. Disponível em: <http://datasus.saude.gov.br/sistemas-e-aplicativos/cadastros-nacionais/cid-10> Acesso em: 11/05/2016, as 5 horas e 20 Minutos.

⁴ Resolução nº 01, de 15 de outubro de 2010. Portaria SEDH nº 2.344.

⁵ MADRUGA, Sidney. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas, 2ª edição.. Saraiva, 3/2016. VitalSource Bookshelf Online. Pág. 149.

A pessoas podem nascer com alguma deficiência, bem como se tornar deficientes por consequência de um acidente ou enfermidade, e provavelmente uma grande parcela de pessoas sofrerá, ao longo da vida, alguma deficiência ainda que temporária. Os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE⁶ do ano de 2010, demonstram que 23.9% da população total tem alguma deficiência, seja visual, auditiva, motora ou mental/intelectual. Os próprios entrevistados declararam sua deficiência e sua gravidade, sendo 1/3(um terço) destes acometidos de deficiência severa. Os números são relevantes, pois as Leis de Proteção e Promoção da pessoa com Deficiência, tem aproximadamente 45 milhões de pessoas sob sua tutela, sem prejuízo das demais, que por motivo transitório, e de forma equiparada possam ser acolhidos por tais normas.

São muitas as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pois, além de terem que lidar com as adaptações para a prática de atos do dia a dia, precisam lidar com as pessoas intolerantes, desinformadas e preconceituosas, e ao analisarmos o histórico mundial e nacional da luta da pessoa com deficiência, fica evidente que a invisibilidade desse grupo perante a sociedade, não passa de mero reflexo do tratamento dado a eles nos primórdios.

2.2 Histórico

As pessoas com deficiência, tem em sua história marcas de luta e incompreensão, e apesar de existirem desde sempre, ao longo de sua jornada receberam tratamentos diversos. Como atesta Silva⁷: “anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade”.

2.2.1 A pessoa com deficiência na história mundial

⁶ Cartilha do Senso 2010. Pessoas com Deficiência. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com deficiência e Secretaria de Direitos Humanos.

⁷ Epopéia Ignorada – A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje, Otto Marques da Silva, 1987. APUD GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do mundo. Publicado em: 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 02/02/2016 as 15 horas e 07 minutos.

Numa perspectiva mundial, não há como estabelecer uma uniformidade em como as pessoas eram tratadas, pois, em várias partes do mundo esse trato se dava de forma distinta. A percepção social é diferente a depender do lugar, da cultura e conhecimento. Assim se verifica que haviam duas abordagens a respeito da pessoa com deficiência na antiguidade e na era medieval. Ou se rejeitava e renegava esse tipo de pessoa ou se dava assistência como forma de compaixão e caridade.⁸

Com base na literatura, e dada a importância da aparência, o nascimento de uma criança com alguma deformidade na Grécia antiga, seria um absurdo, remediável com a morte do menor, consumada pelo próprio pai, com a permissão do Estado.⁹ Nesta circunstância a pessoa diferente, “com limitações funcionais e necessidades diferenciadas era praticamente exterminada por meio do abandono, o que não representava um problema de natureza ética ou moral”.¹⁰ Na Roma Antiga, a esmola chegou a se tornando um negócio rentável, tanto, que a época muitas crianças bem pequenas, eram raptadas, mutiladas e usadas como pedintes em lugares públicos.¹¹ A bíblia também conta com histórias de exclusão e segregação em alguns textos, e as PCDs não podiam nem prestar culto nos templos, como está descrito no livro de Levítico, capítulo 21, versículos 17 a 21.

Fala a Arão dizendo: Ninguém da tua semente, nas suas gerações, em que houver alguma falta, se chegará a oferecer o pão do seu Deus. Pois nenhum homem em quem houver alguma deformidade se chegará; como homem cego, ou coxo, ou de nariz chato, ou de membros demasiadamente compridos, Ou homem que tiver o pé quebrado ou quebrada a mão, Ou corcovado, ou anão, ou que tiver belida no olho, ou sarna, ou impigem, ou que tiver testículo quebrado. Nenhum homem da semente de Arão, o sacerdote, em quem houver alguma deformidade, se chegará para oferecer as ofertas queimadas do Senhor; defeito nele há; não se chegará para oferecer o pão do seu Deus.¹²

⁸ GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do mundo. Publicado em: 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 02/02/2016 as 15 horas e 07 minutos.

⁹ GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do mundo. Publicado em: 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 02/02/2016 as 15 horas e 07 minutos.

¹⁰ ARANHA, Maria Salete Fábio Projeto Escola Viva : garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola : necessidades educacionais especiais dos alunos / Maria Salete Fábio Aranha. - Brasília : Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. 5 v. : il. color.

¹¹ CORREA, Maria Angela Monteiro. Educação especial v.1 / Maria Angela Monteiro Corrêa. – 5.a reimp. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

¹² Bíblia Sagrada. Bíblia de Estudo Matthew Henry. Editora Central Gospel. 1ª Ed. Março/2014. Rio de Janeiro-Rj: 2014.

Não se pensava no deficiente como ser humano, com vontades e liberdades. Na Europa as crianças com deformidades congênitas eram levadas as autoridades religiosas para serem exorcizadas. Pessoas encaradas como “Castigo de Deus”, sem perspectiva nem direito de desenvolvimento a medida de sua capacidade. Criados a margem da sociedade, como culpados por sua condição. Com o surgimento do assistencialismo religioso essas pessoas passam a serem vistas de uma maneira um pouco melhor. Ganham a proteção dos líderes religiosos, são guardadas com mais de segurança, e gradativamente vão conquistando direito a ter personalidade, não visível até então.¹³

Com as grandes descobertas no campo da medicina a partir do século XIX, passa-se a uma análise muito menos religiosa dos problemas causados pela deficiência. Surge uma busca por respostas científicas que pudessem dar margem a compreensão mais aproximada das causas e possíveis curas desses grupos de pessoas. Com esses fundamentos estabelecidos ainda que primitivamente pela ciência, é dado o “start”, para um posicionamento bem incisivo na defesa das pessoas com deficiência, não só no sentido de protegê-las dos preconceitos e violências de todo gênero, mas de valorizar suas capacidades, seu potencial, deixando assim, de dar tanta ênfase as suas limitações.¹⁴

2.2.2 A história da pessoa com deficiência no Brasil

Durante a era da colônia, muitas famílias, buscavam afastar o “diferente” do olhar da sociedade. Por vezes, só se descobria o deficiente, quando já adulto e por motivos alheios a vontade da família. Quando havia pública turbação, eles eram colocados em Casas especiais sob completo afastamento, e até mesmo em prisões. A hanseníase era um dos maiores motivos de segregação pois as feridas pelo corpo dos contaminados geravam asco na sociedade. Os que possuíam úlceras na pele e

¹³ CORREA, Maria Angela Monteiro. Educação especial v.1 / Maria Angela Monteiro Corrêa. – 5.a reimp. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

¹⁴ ARANHA, Maria Salete Fábio Projeto Escola Viva : garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola : necessidades educacionais especiais dos alunos / Maria Salete Fábio Aranha. - Brasília : Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. 5 v. : il. color.

deformidades nas extremidades do corpo era lançados no isolamento dos leprosários e na exclusão do convívio social.¹⁵

No Brasil, as crianças indígenas também experimentaram um tratamento singular em relação as suas deficiências. Estudos indicam que os costumes de determinados povos, tinham por finalidade, o extermínio de crianças nascidas com problemas congênitos. Ainda é uma discussão latente a questão do infanticídio praticado contra crianças, onde as mães, minutos após o parto, entram na mata e examinam se o bebe tem alguma deformidade, em havendo, retornam da sua jornada de mãos limpas. A intenção não é trazer essa discussão travada pela antropologia e os direitos humanos, mas apenas demonstrar o quanto, a cultura e o conhecimento exercem influência na aceitação ou não de determinados grupos.¹⁶

Temos ainda a relação da escravatura com a deficiência, que vale salientar, por vezes tomavam espaço entre os negros, devido aos maus-tratos e toda violência sofrida. Muitos eram mutilados, tinham os olhos perfurados e se tornavam mercadoria barata no mercado negro, preço estabelecido com base em sua condição e força para o trabalho.¹⁷

Segundo Kottak¹⁸, “a cultura é transmitida pela aprendizagem, em vez de pela genética, os traços culturais podem se espalhar por meio de empréstimos ou de difusão de um grupo para outro”. Não é mister, que o ser humano passa por crises sempre que confrontado por algo novo, diferente. Como se estivesse programado pra repetir ações que aparentemente deram certo. Copiar ideias sem emitir opiniões. Isso acontece com maior intensidade e influência dentro de um grupo de semelhantes. Sendo assim, a luta pelo reconhecimento dos direitos inerentes a pessoa, foi um processo longo e lento, ainda em construção, e que tem como escopo a mudança da visão social em relação ao ser humano, mais especificamente, a pessoa com deficiência.

¹⁵LANNA, Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). História do Movimento Político Das Pessoas com Deficiência no Brasil. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

¹⁶ ESTEVES. Mônica Tatiane Romano. O Infanticídio Indígena e a Violação dos Direitos Humanos. Centro Universitário de Brasília – rUNICEUB. Brasília/2012. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/> Acesso em: 02/04/2016.

¹⁷ GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do Brasil. Publicado em 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil> Acesso em: 02/04/2016 as 21 horas e 34 minutos.

¹⁸ Conrad Phillip, que fez AB e doutorado na Universidade de Cólumbia, é professor emérito da cadeira Julian H. Steward de antropologia, na Universidade de Michigan, onde foi chefe do departamento de antropologia de 1996 a 2006.

Muitos direitos foram alcançados no plano internacional. No plano nacional, vislumbra-se um ordenamento jurídico bem fortalecido pelos laços da inclusão. Nesse interim, o Brasil tem dado andamento e progredido bastante em sua busca pela justiça social e os diversos dispositivos legais que visam a proteção e a promoção, da pessoa com deficiência demonstram isso.

2.3 As garantias constitucionais do direito ao trabalho

Há um paralelo importante a ser traçado, que é a questão dos Direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal de 1988 e a situação das pessoas com deficiência. O princípio mais intrínseco a natureza humana é justamente a “Dignidade da Pessoa Humana”. Positivado como fundamento da República Federativa do Brasil, tal princípio circunscreve a lógica que deve ser seguida pelo legislador na elaboração de leis que visem a proteção, preservação e manutenção da paz social, não excluindo destes o dever de pensar nos direitos individuais como parâmetro para a alcance pleno da intenção jurisdicional. Nesse diapasão, o termo “dignidade” aponta para dois aspectos análogos, mas distintos: “aquele que é inerente à pessoa, pelo simples fato de ser, nascer pessoa humana; e outro dirigido à vida das pessoas, à possibilidade e ao direito que tem as pessoas de viver uma vida digna.”¹⁹

O princípio da Isonomia também é de extrema relevância ao tratarmos de dispositivos que para dar equilíbrio as relações, beneficiam um grupo com características semelhantes, a exemplo temos, as cotas para negros e indígenas nas universidades. Desde o início da construção de uma carreira jurídica, ouvimos por diversas vezes que “isonomia é tratar os desiguais na medida de sua desigualdade” Essa forma de compensação, é exatamente o tratamento desigual que visa colocar os desiguais em situação de paridade. A isonomia é uma das formas usadas para a busca de respeito a dignidade da pessoa humana. Por este motivo Nunes vai dizer que:

É ela a dignidade, o primeiro fundamento de todo sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real,

¹⁹ NUNES, Luiz Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina e Jurisprudência - 3ª Ed. 2010. Saraiva, 03/2010. VitalSource Bookshelf Online.

porem visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo Interprete.²⁰

É necessário respeitar a diversidade humana exterior, já que em sua essência, raça deste gênero só existe uma: raça humana. Não se pode vislumbrar espécies de seres racionais, porque a racionalidade não depende da cor da pele, da região ou da estrutura física, já que só o homem é um ser pensante, detentor de vontades, emoções e cognitividade. Essa condição é que dispõe que “todos são iguais perante a Lei”²¹, a qual se submetem. O 1º artigo da Declaração Universal da ONU, do ano de 1948, pouco após o fim da Segunda Guerra Mundial diz que: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade”.

Os tratados, convenções e protocolos internacionais tem ampliado cada vez mais os direitos da pessoa com deficiência. Neste aspecto podemos contar com um documento de grande relevância em relação a temática abordada, “A Convenção sobre Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência”. Por ser este texto uma tão boa referência decidiu o Brasil ratificar essa Convenção da ONU, que é recepcionada no Brasil com status de Emenda Constitucional, seguindo o rito do processo legislativo do artigo 60, § 2º, reforçado pelo artigo 5, § 3º da CRFB, sendo este específico a forma que deve se dar a ratificação dos Tratados e Convenções que versarem sobre direitos humanos.

É muito amplo o tratamento dado a pessoa com deficiência na Convenção sobre direitos humanos da pessoa com deficiência, e a primazia do respeito a diferença é uma preocupação latente. Neste diploma há uma compreensão de que o Brasil é um país consciente²², “de que hoje não é o limite individual que determina a deficiência, mas sim as barreiras existentes nos espaços, no meio físico, no transporte, na informação, na comunicação e nos serviços“. Esse reconhecimento, historicamente falando, é um grande passo rumo a construção de um Brasil mais justo e solidário. A Convenção tratada acima, aborda diversos aspectos referentes a

²⁰ NUNES, Luiz Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina e Jurisprudência - 3ª Ed. 2010. Saraiva, 03/2010. VitalSource Bookshelf Online. P. 59

²¹ Art. 5º caput da CRFB/1988.

²² Prefácio da Convenção sobre Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência, segundo Decreto legislativo nº 188 de 2008. Secretaria de Direitos Humanos.

pessoa com deficiência, e traz como princípios norteadores²³ ao tratamento da pessoa com deficiência:

O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; A não discriminação; A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; A igualdade de oportunidades; A acessibilidade; A igualdade entre o homem e a mulher; O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Note-se, que tais princípios tem o escopo de incluir socialmente e preservar em todos os âmbitos, a pessoa com deficiência e sua dignidade, e que indubitavelmente, a aplicação de tais princípios fortalecem os vínculos sociais e refreia a intolerância, a discriminação e o preconceito. Não faz isso porém de forma repressiva, a tentativa é a de conscientização, para que se torne a vivencia em sociedade harmônica e equilibrada, sem essas disparidades de tratamento com base nas diferenças externas.

Por mais que se estabeleçam leis que visem o bem estar da coletividade, em uma visão mais estrita, a lógica social é que, a defesa do homem em sua individualidade reflete uma sociedade mais justa. Essa circunstância não retira do Estado seu poder, de que, se necessário possa limitar a liberdade singular, mas traz o equilíbrio necessário pra que não vivamos em um Estado opressor, nem tão pouco em uma anarquia.

Segundo Reis²⁴ “há uma estreita relação entre os direitos fundamentais e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pelo que muitos entendem ser aquelas meras concretizações deste”. Ser “humano” é característica que delimita justamente o bem mais valioso em nosso ordenamento jurídico, a vida.

É por isto que as pessoas com deficiência, em busca desses direitos individuais são carentes da proteção estatal, não porque são incapazes, mas porque a sociedade ainda é incapaz de compreender que neles há uma natureza humana, que como os de sua espécie, tem direitos, desejos, vontades a serem resguardadas e defendidas. Todos os dias nos deparamos com situações de descaso, discriminação, e total desrespeito ao ser humano, e quando analisamos o cenário

²³ Artigo 3º da Convenção sobre Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência

²⁴ REIS. Caúla Direitos fundamentais – Uma perspectiva, um futuro. Roberta Pontes. Pág. 455

vivido pelas pessoas com deficiência, isso fica ainda mais evidente. Pessoas vivem sem nenhuma dignidade e por diversas vezes lhes são retiradas o direito a viver em plenitude de escolhas.

Na tentativa de fortalecer e abranger ao máximo os direitos da pessoa com deficiência, dá-se de forma concorrente, a competência para legislar sobre a proteção e integração das pessoas com deficiência, está distribuída por tanto entre, União, Estados e Distrito Federal. Esta disposição dada pelo artigo 24, inciso XIV, da Constituição Federal, conta ainda com o parágrafo 1º, que delimita a competência da União em estabelecer normas gerais. Essa preocupação se dá, visto que, se mais de um estado pode e deve estabelecer normas sobre um determinado assunto, há grande possibilidade de choque entre elas. Porém a concorrência se faz necessária, pois só assim haverá atendimento a real necessidade de cada estado, respeitadas as suas peculiaridades.

A CRFB de 1988, pode ser declarada a obra de maior progresso para os direitos das PCDS no Brasil. Nela estão garantidos os direitos a liberdade, a educação, saúde, trabalho e tantos outros que expressam a preocupação legislativa com o bem-estar e desenvolvimento do ser humano. E esses direitos alcançam diretamente as pessoas com algum tipo de deficiência.

Os valores sociais do trabalho²⁵ são um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e o direito ao trabalho é um direito social, positivado no artigo 6º da Carta Magna. O inciso XXXI, do artigo 7º do referido diploma, veda a discriminação quanto aos critérios de admissão e também proíbe a diferença salarial em virtude da deficiência do empregado, já que a possível diferença salarial faria referência a uma concepção de improdutividade, se comparado a alguém sem nenhuma deficiência. Esta lógica até seria aceita nos primórdios (apesar de errônea), mas não faz jus ao entendimento científico atual, em relação as pessoas com deficiência e suas potencialidades. O artigo 27 da Convenção de Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência determina que deve ser reconhecido:

o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

²⁵ CRFB, Art. 1, inc. IV.

Cabe ao Estado dar condições para que a pessoa com deficiência ingresse no mercado de trabalho, tanto no setor público, quanto privado, proibindo toda forma de discriminação no emprego e nos critérios de admissão, salvaguardando a liberdade de escolha e a igualdade de oportunidades, oferecendo ainda condições técnicas para que a pessoa com deficiência exerça seu direito ao trabalho, sem distinções salariais em virtude da deficiência. Que possa desenvolver e ascender profissionalmente, e assegurar que adaptações sejam realizadas no ambiente de trabalho para que este trabalhe em condição de igualdade com os demais.

Para que se promova o necessário desenvolvimento e qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, o Estado se propôs, a também de forma diferenciada, na medida da necessidade, garantir o Atendimento Educacional Especializado²⁶, que para que desde logo o socialize, seja oferecido preferencialmente na rede regular de ensino. Isso é extremamente importante, visto que a educação básica perfaz o primeiro caminho construtivo do sucesso profissional. O Atendimento Educacional Especializado foi uma grande conquista das pessoas com deficiência, pois, outrora, quando estudavam (o que nem sempre ocorria), eram todos colocados em escolas especiais, todos juntos, sem sofrer nem uma análise do grau, tipo, e quais as barreiras importariam determinada deficiência. Sendo assim não se extraia da pessoa com deficiência o melhor que ela pudesse dar.

É preciso criar para a pessoa com deficiência, um ambiente que estimule suas potencialidades, que a incentive a ir longe, pois só assim se conseguirá atingir a inclusão em seu sentido mais abrangente. A educação básica nesse íterim é sem dúvidas o primeiro degrau a ser galgado para uma história de sucesso profissional, não só das pessoas com deficiência, mas de qualquer ser humano. O direito ao trabalho ainda que positivado como direito social na Constituição Federal de 1988, tem uma relação de interdependência com o direito a educação, em que, sendo este desrespeitado, fica o direito ao trabalho prejudicado.

Há grande murmúrio em relação as vagas de emprego oferecidas, a falta de profissionalização e o desemprego no Brasil. Este é um grande paradoxo vivido por milhares de brasileiros, tanto no polo dos empregados, quanto dos empregadores. Este contrassenso é ainda mais discrepante em se tratando das pessoas com

²⁶ CRFB, Art. 208, inc. III.

deficiência. De um lado empresas que precisam se adequar as leis, mas esbarrando na falta de mão de obra qualificada, e de outro, pessoas com deficiência, que encontram na falta de acessibilidade e de informação dos empregadores, barreiras contrapostas ao seu direito ao trabalho com dignidade.

2.4 Lei de cotas (lei nº 8.213/91)

Os direitos consolidados as Pessoas com Deficiência, intentam positivar o regramento necessário ao equilíbrio, para que haja uma compensação e tal pessoa esteja em pé de igualdade para uma disputa em um concurso, ou possa trabalhar em algo de sua livre escolha, ou ainda possa determinar em que escola pretende estudar. A lei de cotas é um exemplo, e foi criada com o intuito de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obrigando os empregadores a manter em seu quadro de funcionários pessoas que possuam alguma deficiência, incluídas a este grupo os reabilitados. Esta portanto, trata-se de uma discriminação positiva, que busca dar a pessoa com deficiência condições de abrir concorrência, de estar inserido no contexto laboral, e claro, com dignidade e respeito.

É importante compreender que não é qualquer perda de capacidade, que de pronto, colocará alguém em condições de assumir uma das vagas estabelecidas para os cotistas. Esta perda deve trazer a pessoa com deficiência²⁷ comprometimento de suas funções seja por deficiência física, auditiva, visual ou mental. Há um parâmetro estabelecido para que pessoas com perda irrisória, não usufruam com abuso, os benefícios designados a um grupo que realmente careça de tutela.

²⁷ Lei 5.296/2004, Art. 5º, I, a- deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; b - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; c - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

A resposta à necessidade de limitar os possíveis alvos da Lei de Cotas, é muito simples, pois se não tivéssemos parâmetros a esse respeito, qualquer perca, por mais ínfima que fosse, daria margem ao pedido de inclusão por meio da reserva legal para pessoas com deficiência, e se este dispositivo foi criado para justificar, equilibrar a relação da pessoa com deficiência no direito ao trabalho, fica prejudicado o tratamento isonômico entre e as pessoas.

Em julho do corrente ano, a Lei nº 8.213/1991 completa 25 anos de existência. Um considerável histórico na questão da efetiva inclusão. Desde então muitas outras leis foram editadas no intuito de que se facilite a entrada e permanência das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, sendo a Lei 10.098 de 2000 (Lei da Acessibilidade), muito importante, pois nela se tem as providências necessárias a serem tomadas tanto pelo poder público, quanto pelo setor privado, determinando aspectos relevantes a estrutura²⁸ de edifícios, espaços públicos, mobiliário urbano, transporte e comunicação. A satisfação das pessoas com deficiência em relação a Lei de Cotas está intimamente ligada a efetividade da Lei de Acessibilidade, na busca de um ambiente saudável e livre de obstáculos físicos, que permitam à pessoa com deficiência liberdade de locomoção e movimentação necessária ao pleno desenvolvimento de suas funções.

O artigo²⁹ 93, da Lei 8.213/91, estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários, devem reservar um percentual de suas vagas as PCDs ou reabilitadas em seu quadro geral de empregados. Nas empresas com até 200 empregados o percentual é de 2%, de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000 empregados, o percentual é de 4%, e se os empregados forem mais de 1000, deverá o empregador reservar 5% destas vagas as PCDs ou pessoas reabilitadas. Este é um diploma interessante e traz proporções razoáveis à inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, mas por si só não promove a inclusão que é um compilado muito mais amplo de ações afirmativas e positivas. Não basta estabelecer quantas pessoas obrigatoriamente uma empresa deve receber para não sofrer as sanções previstas em Lei, mas como recebê-las de forma que elas sejam inseridas, se sintam úteis e tenham condições reais de serem transformadas pela força do seu trabalho. São muitos os benefícios do Trabalho na vida de uma pessoa, o ambiente e o aprendizado gerados pelo trabalho vão além de tão somente a busca pelo salário.

²⁸ Lei 10.098/2000, Artigo 1º.

²⁹ Lei 8.213/91. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

Um ambiente fisicamente inclusivo seria aquele descrito no artigo 2º, inciso I, da Lei da Acessibilidade³⁰ que define a acessibilidade como:

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

O simples fato de uma pessoa com deficiência ser admitida em uma empresa para que o empregador tenha sua proporção de cotas preenchida, não a tornará inclusa ao ambiente de trabalho se ela não tem autonomia, acesso ao desenvolvimento pessoal e profissional, pois é isso que se espera da inclusão. A pessoa com deficiência não deve ficar a margem dos outros trabalhadores. Ele deve ter a oportunidade de desempenhar sua função com liberdade e plenitude.

A Lei garante ainda em seu artigo 93, § 1, que se o contrato de trabalho for por tempo determinado, o empregador só poderá dispensar imotivadamente o empregado com deficiência, após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado³¹ da Previdência Social. Vale ressaltar que o reabilitado, é aquele que outrora inserido no mercado de trabalho, se vê incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e após reeducação e readaptação profissional possa ser inserido novamente no mercado de trabalho, em ajuste com sua nova condição. Sobre a finalidade Eduardo³² esclarece:

A habilitação e reabilitação profissional visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independente de carência, a às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

As pessoas reabilitadas para que sejam contabilizadas para fim de cotas, devem ser aquelas que se submeteram a programas oficiais para reintegração, portanto essa pessoa deve ter atestado emitido pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), válido também documento expedido por órgão delegado por este.

³⁰ Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

³¹ Habilidade e Reabilitação. Diferenças ontológicas – Habilidade é a preparação do inapto para exercer atividades em decorrência de incapacidade física adquirida ou hereditária. Já a reabilitação pressupõe que a pessoa perdeu a aptidão em razão de doença ou acidente.

³² Ítalo Romano Eduardo e Jeane Tavares Aragão Eduardo. Curso de Direito Previdenciário. Ed. Método-2015(Capítulo 37.1)

Assim, não pode o empregador alegar em seu quadro, qualquer funcionário reabilitado em ocupação de porcentagem de cotas, sem o aval do poder público. Isso impede o falseamento das informações. A comprovação para participação nas vagas destinadas a pessoa com deficiência se dá por meio de laudo médico e como já dito, para os reabilitados se dá com o Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. O empregador deve dar condições a reabilitação compreendendo para tanto³³:

O fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional. A reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário. O transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Uma importante consideração a ser feita é que a quantidade de vagas percentuais destinadas às pessoas com deficiência, deve ser quantificada pela quantidade total de funcionários de um estabelecimento³⁴, sendo esta, a soma dos empregados da sede e de todas as filiais situadas no Brasil. Para melhor compreensão analisemos a situação hipotética. Uma empresa tem apenas 70 funcionários empregados, na sua sede localizada em Goiânia-GO, mas conta com uma filial em Rio Verde-GO, com 40 Funcionários, contabilizando ao total de 110 empregados. Sendo assim deve este empregador disponibilizar 2% da suas vagas a pessoa com deficiência ou reabilitada. Vale ainda ressaltar que fica a critério do empregador escolher a forma com que se dará a distribuição dessas vagas em relação a localidade³⁵, podendo todas as cotas serem distribuídas só em Goiânia ou só em Rio Verde, segundo nosso exemplo. As cotas se calculadas e se obtiverem como resultado número fracionado, deverá o empregador arredondar sempre para mais a quantidade³⁶ de vagas para pessoas com deficiência. No nosso exemplo o resultado seria de 2.2 funcionários, subindo para 3 a quantidade de vagas disponíveis às pessoas com deficiência ou reabilitadas.

O regramento estabelecido na Lei de Cotas não se opõe a contratação de aprendiz com deficiência do qual trata Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

³³ Lei 8.213/91, Artigo 89, § único.

³⁴ Instrução Normativa nº 20/01, artigo 10, § 1º.

³⁵ Instrução Normativa nº 20/01, artigo 10, § 2º.

³⁶ Instrução Normativa nº 20/01, artigo 10, § 4º.

porém em relação as PCDs, traz algumas especificidades aplicadas a este tipo de contrato, tais como; a não aplicabilidade de idade máxima, que para os demais contratos é até os 24 anos do contratado; e a possibilidade de extensão do contrato, que a regra geral é de 2 (dois) anos, estipulados pelo artigo 428 § 3º da CLT. Porém o contrato de Aprendizagem não deve ser contabilizado para fins de cotas. São institutos diferentes, com regramento diverso.

Há em nosso ordenamento jurídico um compilado de leis tratando especificamente como deve se dar o tratamento em relação as pessoas com deficiência em diversas áreas, impondo a sociedade um dever de respeito e solidariedade, em compreender, aceitar e apoiar as pessoas com deficiência rumo ao sucesso pessoal e profissional.

3 O MERCADO DE TRABALHO EM RUBIATABA E SUAS ESPECIFICIDADES

A análise em um primeiro plano, à prevalência de leis em relação a inclusão e acesso de PCDs ao mercado de trabalho, no âmbito das empresas privadas, tem como intuito a apresentação fática, da perspectiva determinada pela Lei de cotas. Pondere-se também, considerar a realidade de cada cidade. A realidade apresentada em Rubiataba em relação as empresas abarcadas pela referida lei, e como se dá a inserção da pessoa com deficiência pela reserva legal no município, nos remeterá a eficácia da lei, supra citada.

3.1 A atividade empresarial e sua função social

A atividade empresarial é indispensável ao desenvolvimento econômico. É ela que fomenta o mercado, dispondo produtos ou serviços, e para cumprir sua finalidade oportuniza diversas vagas de emprego, os trabalhadores que por mútuo recebem seus salários, aumentam o seu poder de aquisição e assim se forma o ciclo virtuoso do direito empresarial. Segundo Tarcísio³⁷ “a atividade é uma organização profissional para produção ou circulação de bens ou de serviços com a finalidade de lucro”.

O risco assumido pelo empresário na atividade empresarial visa o lucro, pois esta é justamente a contrapartida auferida pelo empresário, dada, tamanha exposição do seu patrimônio. Enfim, é o lucro que compensa os riscos. Não há ingresso no ramo empresarial tão somente para promoção do bem público. É a busca por ascensão pessoal que impulsiona novos empreendedores a se aventurarem no mercado empresarial. Barbieri, em sua obra “Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável” usa uma expressão de Adam Smith³⁸ que determina que:

³⁷ TEIXEIRA, Tarcísio Direito empresarial sistematizado : doutrina, jurisprudência e prática / Tarcísio Teixeira. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2016

³⁸ SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigações sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1988. Pág.53

[...] ao perseguir seus próprios interesses, o indivíduo muitas vezes promove o interesse da sociedade muito mais eficazmente do que quando tenciona promovê-lo. Nunca ouvi dizer que tenham realizado grandes coisas para o país aqueles que simulam exercer o comércio visando o bem público.

Apesar do principal objetivo da atividade empresarial ser a percepção do lucro, a empresa não deve se manter pautada apenas neste propósito, pois corre extremo risco de não agir eticamente. A empresarialidade deve estar envolvida pela função social. Segundo Tarcísio³⁹ “todos são livres para ter propriedade. No entanto, isso deve ser feito de forma que o bem adquirido possa ter uma utilidade também para a sociedade”. Para tanto, deve se valer de alguns princípios basilares e segundo a temática, Chagas⁴⁰ discorre:

Por força da função social, ganha destaque o princípio constitucional da solidariedade no campo empresarial, de forma que não haverá obediência à função social quando a empresa negar efetividade ao princípio da solidariedade, quando sua atuação não for solidária. Mas forçoso convir que a empresa só atuará conforme o princípio da solidariedade quando gerar empregos, experimentar resultados positivos [...] respeitar o meio ambiente e a integridade física e moral do trabalhador, bem assim assegurar uma existência digna às pessoas (atuando em busca do bem-estar social), ainda que em detrimento de uma maior rentabilidade.

Neste sentido precisamos analisar até que ponto o empresário disporá de algo em favor da “existência digna das pessoas”, não havendo para isso necessidade de leis ou punições. Abrir a oportunidade à pessoa com deficiência, com liberalidade. Investir um pouco no ser humano, se valendo de que em nada isso prejudicaria em seus ganhos. Pelo contrário, ganharia seus proventos, permitindo a outros o desenvolvimento ético e moral perante a sociedade. Mas para que essa realidade bata a porta, deve haver uma mudança comportamental no aceite e apoio, a quem possua uma necessidade especial. Bertolin⁴¹ é claro em dizer que:

No trabalho, a pessoa com deficiência ainda é vista, na maioria dos casos, como geradora de custos, uma vez que as empresas precisam fazer adaptações (nas instalações e no mobiliário, principalmente) para se tornar aptas a recebê-las. Quando não é

³⁹ TEIXEIRA, Tarcísio Direito empresarial sistematizado : doutrina, jurisprudência e prática / Tarcísio Teixeira. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2016.

⁴⁰ CHAGAS, Edilson Enedino das Direito empresarial esquematizado® / Edilson Enedino das Chagas; coordenador Pedro Lenza. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. – (Coleção esquematizado®) Pag. 53

⁴¹ BERTOLIN, Patrícia Tuma. Empresa e trabalho. Artigo: A inclusão da pessoa com deficiência na Empresa. São Paulo, 2010. pag. 335

isso, as empresas tendem a evitar a sua contratação por recear que se ausentem ao trabalho, em virtude de tratamentos médicos, ou por temer o afastamento de clientes.

A visão apresentada por Bertolim, se recepcionada pelos empregadores, geram embaraços à admissão de pessoas com deficiência no quadro de funcionários, quando por lei, não estão obrigados a isso, ocorrendo por vezes até com os abarcados pela Lei. Dada a sublimação de tal postura, amparados na justificativa de que a pessoa com deficiência é a responsável por sua não inserção no mercado de trabalho por não contar com formação específica para a função, o empresário se esquivava do dever de solidariedade e cooperação social.

Nesse quadro ganha espaço o empreendedor que se preocupa com as questões sociais, que compreende a necessidade de se estabelecer meios de fazer com que sua empresa seja lucrativa pra ele, mas também seja frutífera para com a resolução dos problemas sociais. Pineda⁴² apregoa estes, como os empreendedores sociais e autor ainda os qualifica conforme os benefícios que tais atitudes refletem na sociedade. Veja:

Os empreendedores sociais são os autênticos agentes de desenvolvimento e, por tanto, quem produz as mudanças radicais no aspecto social, econômico e territorial. Os empreendedores sociais, ao materializarem sua inovação, contribuem e induzem a sociedade a alterar as circunstâncias em que vivem seus semelhantes. Partindo da inovação sobre o concreto e o cotidiano, estimulam em seus semelhantes uma força vital de mudança capaz de transformar o material e o mental. O empreendedor social autêntico é aquele que aceita e realiza uma transformação social ou inovação, material ou mental, seja um novo produto ou método de trabalho, uma ação política ou um valor social. O empreendedor social é criativo e ao mesmo tempo pragmático. É criativo ao conceber a inovação, por saber o que terá de fazer. Tem de ser em grande medida pragmático, para conseguir que a inovação se materialize e se torne um fato.

Com base na descrição dada por Pineda ao empreendedor social, bom seria se todo empreendedor se esforçasse na busca pelo bem coletivo e justiça social, pois este, detém armas poderosas para transformar a realidade de um grande número de pessoas. Porém aguardar que o empregador se posicione de forma nobre e com liberalidade em favor do bem comum, configuraria omissão, diante de uma realidade que não pode dispensar amparo legal, como é o caso das pessoas

⁴² PINEDA, Eduardo Soto. Ética nas empresas [recurso eletrônico] / Eduardo Soto Pineda, José Antonio Cárdenas ; tradução: Miguel Cabrera ; revisão técnica: Maria do Carmo Whitaker. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : AMGH, 2011.

com deficiência. A imposição legal, a intimidação gerada pela aplicação de normas se faz necessária ante a falta de solidariedade e o respeito aos direitos básicos do ser humano. A lei precisa então pormenorizar situações básicas, pelo simples fato de que muitas pessoas só serão compelidas a uma mudança comportamental por esse meio.

Isso ocorre claramente no artigo 170 da CFRB, que declara que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. A valorização do trabalho humano é justamente o respeito à dignidade da pessoa humana no contexto do direito social ao trabalho. A empresa, é peça fundamental ao equilíbrio e desenvolvimento da ordem econômica, e todos são beneficiados quando a economia do país se fortalece, mas ainda assim o ser humano deve ser resguardado em sua individualidade.

A livre iniciativa é faculdade garantida na Constituição Federal, em que os indivíduos atuam de forma livre, sem a intervenção direta do Estado, é definida por Tarcísio⁴³ como a “liberdade de exercício de atividade econômica lícita, implicando a possibilidade de entrar, permanecer e sair do segmento empresarial em que se atua”. A livre iniciativa possibilita o crescimento da economia, visto que a maior parte da atividade econômica vem da iniciativa privada, ficando a encargo do poder público apenas regulamentar e fiscalizar, porém, está sujeita a soberania⁴⁴ do Estado, não como forma de contenção ou repressão, mas para garantir que o princípio da valorização do trabalho humano e tantos outros, não sejam suprimidos em detrimento de interesses meramente individuais.

3.2 A discriminação no mercado de trabalho

O Caput do artigo 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência⁴⁵, ratifica o direito a igualdade de oportunidades e inadimite qualquer forma de discriminação. Segundo o parágrafo 1º do mesmo dispositivo, “toda forma de distinção, restrição ou

⁴³ TEIXEIRA, Tarcísio Direito empresarial sistematizado : doutrina, jurisprudência e prática / Tarcísio Teixeira. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2016.pág.43

⁴⁴ O professor Canotilho esmiúça o conceito, asseverando que a “soberania, em termos gerais e no sentido moderno, traduza-se num poder supremo no plano interno e num poder independente no plano internacional.(pág. 63) Cunha, Alexandre Sanches Teoria geral do Estado / Alexandre Sanches Cunha. – São Paulo : Saraiva, 2013. – (Coleção saberes do direito ; v. 62)

⁴⁵ Lei 13.146/2015. Artigo 4º, § 1º.

exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência” é discriminação. O tema é abordado ainda é tratado no Decreto nº 3.956/2001, por meio do qual se promulgou a Convenção Interamericana para a erradicação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, e traz a seguinte redação:

O termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

As empresas que não contam com no mínimo cem funcionários, não estão obrigadas a reserva legal. A Lei de Cotas não as alcança, pois o critério levado em consideração pelo referido dispositivo, é a quantidade de empregados por estabelecimento. Resta a pessoa com deficiência, bater a porta da empresa e aguardar o respeito que todo ser humano merece. Por óbvio, a empresa pode negar trabalho a pessoa com deficiência, desde que sua justificativa seja de cunho técnico, e não por caráter meramente discriminatório.

A Lei nº 7.853⁴⁶, de 24 de outubro de 1989, que já trazia referências importantes sobre o apoio e inclusão social. Por meio do Estatuto da Pessoa com Deficiência⁴⁷, teve seu artigo oitavo revogado, trazendo em sua nova redação o seguinte texto “Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: [...] III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência”. E o parágrafo primeiro ainda traz uma agravante que é o aumento de 1/3 da pena se o crime for praticado contra o menor de 18(dezoito) anos. A criminalização da seguinte questão, visa coibir ações discriminatórias e também penalizar quem infringir tal norma.

A necessidade de uma norma com responsabilização tão grave, que ponha limite a direitos fundamentais garantidos em nossa constituição, tais como no

⁴⁶ Lei nº 7.853/89. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

⁴⁷ Lei 13.146/2015. Instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

referido artigo, privando o indivíduo de sua liberdade e de seus bens⁴⁸, inegavelmente, reflete uma sociedade intolerante com as diferenças e sem consciência. O Direito Penal deve, e é utilizado como a última razão para dar resposta a sociedade sobre ações lesivas e abusivas. Em último caso deve se aplicar normas desta natureza, devendo serem usadas apenas, se por outros meios não se conseguir a finalidade para qual a norma se destina.

Por outro lado, a criação de normas penais incriminadoras, demonstram o valor dos bens protegidos, e sua relevância em relação a paz social, pois não visa a lei penal defender pequenos grupos ou determinadas vertentes, mas tutela, os interesses que envolvem a busca pelo bem-estar da coletividade, tendo como resultado uma melhor qualidade de vida nas relações interpessoais e no respeito a pessoa. Paceli⁴⁹ em seu Manual de Direito Penal examina a criminalização sob esta perspectiva, e discorre conforme o seguinte raciocínio:

Não se pode aceitar a incriminação de condutas minoritárias unicamente em razão da censura que lhes impõem os valores morais ou de cultura da maioria. Será sempre preciso que o comportamento incriminado possa, efetivamente, produzir danos relevantes a bens fundamentais.

O respeito aos direitos fundamentais da pessoa com deficiência, deixam de ser uma preocupação das minorias, dos grupos familiares, e passa a ser de interesse comum da sociedade, a ter o apoio do Estado, se judicializa a questão, com o intuito de zelar pelos “Direitos Humanos” preservando a dignidade da pessoa humana. O mesmo artigo acima citado, da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência,⁵⁰ conceitua que não configura discriminação, se o fim da diferenciação, é a busca pela igualdade de condições promovida pelo Estado. Porém se o objetivo é dar liberdade de escolha a pessoa com deficiência, por raciocínio lógico ela não está obrigada a ser alvo da diferenciação.

⁴⁸ Art. 5º, caput da CRFB - 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 (Grifo nosso)

⁴⁹ PACELI, Eugênio Manual de direito penal: parte geral / Eugênio Pacelli, André Callegari. – São Paulo: Atlas, 2015.

⁵⁰Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Artigo 2º - Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência

3.3 Oportunidades para o trabalho da pessoa com deficiência no município de Rubiataba

Os grandes centros contam com empresas multinacionais, que empregam milhares de pessoas. Empresas já estabilizadas, instaladas no Brasil apenas como extensão de grandes marcas, com espaço garantido no intento brasileiro. Partindo da premissa que as empresas internacionais que desejam acomodar-se em território brasileiro, devem se adequar as normas e institutos locais⁵¹, estas também estão alcançadas pela obrigatoriedade da reserva legal para pessoas com deficiência. Esses fatores acrescentam boa margem a porcentagem quantificada para cada estabelecimento.

Outro fator que aumenta a quantidade de vagas disponíveis a pessoa com deficiência, é que as instituições sem fins lucrativos também estão obrigadas a reservar as vagas devidas, pois equiparam-se ao empregador conforme caput, do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho⁵². É comum nas grandes metrópoles este tipo de organização, que se instalam nos centros, justamente porque há mais possibilidades de recursos e também por contar com um público-alvo maior.

A realidade e as necessidades das pequenas cidades se diferem em alguns aspectos das cidades grandes, e a análise específica do mercado se torna indispensável ao estudo da eficácia da legislação para inclusão ao mercado de trabalho. O tratamento em relação a pessoa com deficiência no Município de Rubiataba, traz algumas particularidades importantes e relevantes à verificação da eficiência da Lei de Cotas, quando aplicadas a essa realidade.

A cidade de Rubiataba ao longo dos anos, tem passado por um intenso processo de evolução e crescimento, o que é confirmado pelo Índice de Desenvolvimento Humano⁵³. O índice é medido de 0(zero), que significa que não

⁵¹ Art. 1.137 Código Civil. A sociedade estrangeira autorizada a funcionar ficará sujeita às leis e aos tribunais brasileiros, quanto aos atos ou operações praticados no Brasil.

⁵² Decreto Lei nº 5.452/43. Artigo 2º, § 1º - § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

⁵³ O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é uma medida resumida do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde. O objetivo da criação do IDH foi o de oferecer um contraponto a outro indicador muito utilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. Criado por

houve nenhum desenvolvimento humano, a 1(um), que designa que houve completo desenvolvimento humano. No ano de 1991 o IDHM⁵⁴ (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) era de 0,438, em 2000 de 0,592 e o mais recente, do ano de 2010, de 0,719. O melhor IDHM da região Centro-Oeste em 2010, era o de Brasília com 0,824, em 1991 tinha IDHM de 0,616. Nessa análise proporcional dos últimos 20 anos, Rubiataba passou por um processo intenso de transformação no mercado de trabalho e a migração⁵⁵ do campo para a zona urbana, fez com que, o trabalho quase que antes era exclusivamente agropecuário, abrisse espaço para outras atividades e isso melhorou o IDHM.

Estima-se que o município de Rubiataba⁵⁶ tenha aproximadamente 20.000(vinte mil) habitantes, é conhecida regionalmente como a polo moveleiro do estado de Goiás, justamente por contar com várias empresas do ramo de móveis⁵⁷ abastecendo o mercado local e adjacências. Com uma área total de 748,264 km², conta com o Distrito de Waldelândia, e mais 3(três) povoados (Bragolândia, Cruzeiro e Goiataba) tem uma economia bastante fortalecida pela agropecuária, tais quais, bovinos de corte, bovinos de leite e no plantio de pequenas lavouras. Conta ainda com duas indústrias de cerâmicas, e tem algumas empresas que tem logrado êxito no ramo de confecções. A principal fonte de renda é dada pela empresa Cooperativa Agroindustrial de Rubiataba (CooperRubi), que trabalha na produção de álcool, açúcar e energia.⁵⁸Das empresas firmadas no município, apenas duas contam com mais de 100(cem) empregados e estão portanto obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas.

Mahbub ul Haq com a colaboração do economista indiano Amartya Sen, ganhador do Prêmio Nobel de Economia de 1998, o IDH pretende ser uma medida geral e sintética que, apesar de ampliar a perspectiva sobre o desenvolvimento humano, não abrange nem esgota todos os aspectos de desenvolvimento.

⁵⁴ Atlas Brasil 2013 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. <http://www.atlasbrasil.org.br/2013>

⁵⁵ A população urbana em 1970 era de 9.441 e a rural de 13.758, já no último censo demográfico realizado em 2000, a população urbana era de 15.206 e a rural de 2.881. Com a análise dos dados, nota-se que por causa da migração da zona rural para a urbana, 84,07% da população reside na zona urbana. Fonte: IBGE - Censos Demográficos: 1970, 1980, 1991 e 2000.

⁵⁶ Dados IBGE 2010. População em 2010 de 18.915(dezoito mil novecentos e quinze) Habitantes. Estimativa para 2015 de 19.832(dezenove mil oitocentos e trinta e dois) habitantes.

⁵⁷ Informações disponíveis no próprio site da Prefeitura Municipal de Rubiataba-GO. <http://www.rubiataba.go.gov.br/informacoes/1-sobre-a-cidade.html>

⁵⁸ Site oficial Cooper- Rubi. Disponível em: <http://www.site.cooper-rubi.com.br/> Acesso em: 07/06/2016.

Segundo informações prestadas pelo Diretor de Recursos Humanos⁵⁹ da empresa Estofados Solar Industria e Comércio Ltda, a empresa foi estabelecida no município há 20 anos, e conta hoje com 200 (duzentos) empregados. A empresa tem em seu quadro de funcionários 1(um) deficiente físico, e 1(um deficiente auditivo. Sobre a qualidade no convívio do deficiente auditivo com os demais colegas, o diretor alegou que convive bem e se comunica por meio de gestos, mantendo uma boa relação com os demais colegas. O entrevistado ao ser indagado sobre qual a maior dificuldade de seleção e contratação de pessoas com deficiência, visto que, com 200(duzentos) funcionários, deveria pela reserva legal ter no mínimo 4 pessoas com deficiência empregadas em seu estabelecimento, respondeu que na verdade, não recebe currículos de pessoa com deficiência.

A segunda empresa que conta com mais de 100 funcionários é a empresa Cooper-Rubi estabelecida no município no ano de 1983, pertencente ao Grupo Japungu, uma empresa da Paraíba,⁶⁰ que no ano de 2009, já contava em seu quadro de funcionários com 2.105 pessoas no período de safra⁶¹. Esse número espelha a importância da empresa para o crescimento do município pois essa quantidade de empregados representa 10% em relação a população de Rubiataba. A Cooper-Rubi, é muito importante para economia do município, pois tanto na forma direta de geração de renda e emprego, quanto de forma indireta, exerce grande influência sobre outros mercados e empresas pequenas que lutam por sua subsistência.

Para a Lei de Cotas esse número também é um número bem expressivo, visto que, para mais de 1000 funcionários no estabelecimento a reserva legal é de 5%. Feito um cálculo simples, e meramente exemplificativo, para 2.105 empregados, deveria se ter reservadas 105 vagas as PCDs. Segundo a mostra do IBGE 2010⁶², as pessoas com deficiência conforme cada espécie são: 61 pessoas com deficiência visual; 35 pessoas com deficiência auditiva; 72 com problemas motores, e 219 pessoas com deficiência mental/intelectual. Só no rol das pessoas descritas pelo referido censo como "não conseguem de modo algum", temos 387 pessoas. O

⁵⁹ Com base no questionário encaminhado a Direção de Recursos Humanos da empresa Estofados Solar, e respondido pelo responsável do setor, João Edson, conforme apêndice nº01.

⁶⁰ Nova Cana Notícias. Disponível em: <https://www.novacana.com> Acesso em: 08/06/2016.

⁶¹ ÁVILA, Sílvia Regina Starling Assad de. Efeitos sócio-econômicos da expansão da cana-de-açúcar no Vale de São Patrício. Universidade de Brasília. Brasília-DF/2009.

⁶² O resultado do Censo Demográfico 2010 realizado pelo IBGE, para a temática apresentada, traz referenciais de pessoas com deficiência em três condições: 1 – alguma dificuldade; 2 – grande dificuldade; 3 – não conseguem de modo algum.

censo traz também a listagem das pessoas com “grande dificuldade” por motivo de deficiência, onde temos o deficiente visual com 524 pessoas, motora 543, e auditiva com 256 pessoas. As pessoas com deficiência intelectual estão inseridas todas no mesmo grupo. Não foi analisado o grau de severidade, pois, em se tratando de deficiência mental/intelectual, deve-se passar por um diagnóstico específico para cada caso. Perceba que, da soma desses dois grupos temos 1710 pessoas com alguma deficiência. Com base nesses dados, 8,6%⁶³ da população rubiatabense sofre de deficiência que gera grande dificuldade.

3.4 Leis municipais de proteção e promoção da pessoa com deficiência

Apesar de um número tão expressivo de pessoas com deficiência em Rubiataba, o município não conta com nenhuma lei específica a inclusão dessas pessoas ao mercado de trabalho. Apenas duas leis tratam de resguardar o direito das pessoas com deficiência. Vejamos.

3.4.1 Lei Municipal nº 1.273/2010

A Lei 1.273/2010, foi a primeira lei editada no município em atendimento a necessidade das pessoas com deficiência. É a Lei por meio da qual se instituiu o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Rubiataba(CMDPD), que é:

“Órgão colegiado, vinculado a Secretaria Municipal de Promoção e assistência social, de natureza permanente, de composição paritária, de caráter deliberativo, consultivo e fiscalizador, responsável pela apreciação, aprovação e acompanhamento da política Municipal de atenção a pessoa com deficiência.⁶⁴

A composição paritária se dá na medida que, o CMDPD é composto por 10 membros⁶⁵ e seus respectivos suplentes, na proporção de 5(cinco) representantes governamentais e 5(cinco) não-governamentais. Os representantes não-governamentais obrigatoriamente deverão contar com 3 (três) representantes

⁶³ Porcentagem analisada com base no número de habitantes (19.832 habitantes) e nas pessoas com algum tipo de deficiência grave(1710 pessoas) segundo Censo Demográfico 2010 do IBGE.

⁶⁴ Artigo segundo da Lei Municipal nº 1.273/2010.

⁶⁵ Artigo 4º e 5º da Lei nº 1.273/2010.

de pessoas com deficiência (auditiva, visual, física e etc), 1 (um) representante da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), e 1 (um) representante de entidades prestadoras de serviços à pessoa com deficiência⁶⁶. Por se tratar de órgão consultivo e fiscalizador, há necessidade de se ter o parecer das pessoas que lidam com as barreiras físicas e sociais todos os dias. Ninguém melhor para constatar um obstáculo, um embaraço à pessoa com deficiência, do que própria pessoa com deficiência. Partindo da mesma premissa, na escolha dos representantes governamentais, deve-se dar preferência as pessoas com experiência na área.

A edição da Lei supracitada, foi um grande avanço na conquista e respeito aos direitos da pessoa com deficiência no Município de Rubiataba, pois, por meio dela, foi dada ao Conselho competência para representar a pessoa com deficiência junto a administração pública, fiscalizar a respeitabilidade dos órgãos públicos e privados no que se refere ao cumprimento das leis referentes as pessoas com deficiência, propor ações afirmativas, políticas públicas, incentivar e apoiar atividades que contribuam para a participação eficiente das pessoas com deficiência no contexto social. Inclusive, assiste ao CMDPD direito/dever de “receber, apurar e/ou encaminhar aos órgãos competentes, as petições, denúncias e reclamações[...]quando ocorrer ameaça ou violação dos direitos da pessoa com deficiência assegurados na legislação vigente.”⁶⁷

3.4.2 Lei municipal nº 1.402/2014

A Lei 1.403 de 2014, é um marco legislativo no âmbito municipal em se tratando de pessoa com deficiência, e traz providências para promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Com base nas Leis Federais nº 10.048/2000⁶⁸ e 10.098/2000⁶⁹ e ainda no Decreto Legislativo nº 186/2008, que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

Acessibilidade: condição para a utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários, e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e

⁶⁶ Artigo 4º, inciso II da nº 1.273/2010.

⁶⁷ Artigo 3º, inciso IX, da Lei nº 1.273/2010.

⁶⁸ Lei que trata do atendimento prioritário a pessoas com deficiência, idosos, gestantes, lactantes, pessoa com criança de colo e obesos. (Artigo 1º da referida Lei).

⁶⁹ Lei conhecida como Lei da Acessibilidade que trata da supressão das barreiras para acesso livre da pessoa com deficiência a locais públicos, transporte e comunicação. (Artigo 1º da referida Lei)

dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.⁷⁰

A definição acima é dada pela Lei em questão, e conceitua ainda barreira como: “qualquer entrave, obstáculo que limita ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação”⁷¹. O conceito de barreira é também o porquê das leis que tratam da acessibilidade, pois fica claro que o objetivo é dar “liberdade”. Liberdade de escolher, ir e vir. Estas são garantias fundamentais, não só da pessoa com deficiência, mas de toda pessoa humana, apenas reforçadas por lei específica.

É uma lei que se preocupa em remover os entraves dos lugares de acesso público e ainda facilitar o acesso por meio de rampas, corrimãos e o acesso a informação, por meio de elementos de sinalização, luminosos, marquises e etc. Ao CMDPD, e ainda aos organizações de representação da pessoa com deficiência, cumpre o dever de “acompanhar, sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos nesta lei”.⁷²

Em análise as leis municipais nº 1.273/2010 e nº 1.402/2014, percebe-se que há preocupação por parte do poder público do município, em respeitar e proteger as pessoas com deficiência. Isto demonstra que Rubiataba está crescendo e avançando pois, só se vislumbra progresso quando o ser humano é colocado como alvo da justiça e equidade. Ainda não há lei específica sobre a temática de direito do trabalho para pessoa com deficiência no município de Rubiataba, mas diante das vagas ofertadas por meio da Lei de Cotas, pode-se afirmar que a pessoa com deficiência não está desamparada pela lei em relação a Inclusão das PCDs ao mercado de trabalho. As cotas disponíveis, são suficientes para a inclusão efetiva das PCDs e a demanda do município.

Porém um entrave se estabelece quando não se tem no município programas de apoio e incentivo a pessoa com deficiência, como é o caso de Rubiataba. A legislação realmente se encontra bastante fortalecida, mas para uma abordagem realmente eficaz do texto da lei, é necessário dar condições de profissionalização e aperfeiçoamento às pessoas com deficiência. Criar programas

⁷⁰ Artigo 4º, inciso 1 da Lei nº 1.273/2014

⁷¹ Artigo 4º, inciso 3 da Lei nº 1.273/2014

⁷² Artigo 3º, inciso II da nº 1.273/2010.

municipais que atendam a necessidade das PCDs e supra também o mercado com mão de obra qualificada nas áreas de maior desenvolvimento local.

Diante da análise realizada até o momento, verifica-se que a preocupação legislativa em proteger a pessoa com deficiência e dar atenção a suas especificidades está expressa por meio das leis aqui explanadas, e que notório é também que as vagas reservadas por meio da Lei de Cotas estabelece um quantidade bastante relevante em comparação com o contexto local.

4 AS BARREIRAS AO CUMPRIMENTO DA LEI DE COTAS NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA

Segundo o dicionário Michaelis⁷³, eficácia é "qualidade daquilo que produz o resultado esperado". O que se espera com a Lei de Cotas? Essa lei é a garantia legal do direito de acesso a pessoa com deficiência, ao mercado de trabalho. Agora, os efeitos da lei de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são variáveis, visto que cabe ao indivíduo a busca ou não pelo direito. Rubiataba é o objeto do estudo, portanto os resultados obtidos na pesquisa referem aos efeitos e reflexos no município de Rubiataba.

4.1 Inclusão social e discriminação positiva

Quando falamos na necessidade da inclusão social, estamos dizendo que há no mínimo dois grupos, e que pelo menos um está sendo tratado de forma negativa, inferiorizada em relação ao outro. Para se tratar de inclusão, é necessário estabelecer a diferença, para dar ciência de quem e porque alguém precisa ser incluído. Diante disso pode se "discriminar-se de forma legítima, discriminar positivamente, de modo a favorecer, igualizar, buscar a igualdade substantiva entre todos os cidadãos⁷⁴.

Esse é o paradigma das ações afirmativas. Erica Massuda⁷⁵ com base na célebre frase de Aristóteles "tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais", fala sobre a necessidade da discriminação positiva. A inclusão social das minorias vulneráveis é proporcionada pela discriminação positiva, pois o legislador, diante da exclusão social de certos grupos, determinou diferentes formas de tratamento para assim buscar a igualdade de oportunidades que o Estado Democrático de Direito garante, sendo essa igualdade amparada pela legalidade.

⁷³ Dicionário Michaelis. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br> Acesso em: 06/06/2016 as 20 horas e 34 minutos.

⁷⁴ MADRUGA, Sidney. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas, 2ª edição. Saraiva, 3/2016. VitalSource Bookshelf Online. Pág. 149.

⁷⁵ MASSUDA, Érica. Inclusão Social: Direito da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho. Presidente Prudente – 2010. Disponível em: <http://minhateca.com.br/action/SearchFiles>. Pesquisa realizada em: 07/06/2016, às 20 horas e 19 minutos.

A Constituição Federal de 1988, traz diversos dispositivos que embasam a discriminação positiva como forma de igualdade. Madruga⁷⁶ afirma que estamos diante de uma “Constituição ideologicamente ajustada com o Estado do bem estar Social, que se destina a prover os meios necessários para o alcance da isonomia material e a equivalência de direitos entre todos”. O autor afirma isso, demonstrando doze⁷⁷ dispositivos incluídos na Constituição Federal que fazem referência às PCDs. A maioria desses dispositivos tem justamente esse caráter de discriminação positiva e buscam a garantia dos direitos por meio da proteção e promoção de tais valores humanos. A finalidade das ações afirmativas é: “alcançar a igualdade real e assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos”.⁷⁸

A inclusão social e os valores éticos e morais atrelados a ela, tem sido amplamente divulgados nas mídias sociais, e não há grandes questionamentos por parte do senso comum⁷⁹ sobre a necessidade ou não de tal ideologia. Quando se levanta a questão de cotas para negros ou indígenas, levantam-se dois grupos. De um lado se posicionam os que argumentam contra, pois dada a miscigenação, 90% dos brasileiros tem ancestrais negros ou índios, e não existem meios científicos para comprovar a origem racial de uma pessoa, e defendem ainda que as cotas não

⁷⁶ MADRUGA, Sidney. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas, 2ª edição.. Saraiva, 3/2016. VitalSource Bookshelf Online.

⁷⁷ 1) A proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão no emprego (art. 7o, XXXI); 2) competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e de sua garantia (art. 23, II); 3) a competência da União, Estados e Distrito Federal para legislar concorrentemente sobre sua proteção e integração social (art. 24, XIV); 4) Previsão em lei de reserva de vagas no acesso aos cargos e empregos públicos (art. 37, VIII); 5) A previsão em lei de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos servidores públicos (art. 40, § 4o, I); 6) Previsão em lei de requisitos e critérios diferenciadores para aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social (art. 201, § 1o); 7) A assistência social em matéria de habilitação, reabilitação e integração à vida comunitária (art. 203, IV); 8) garantia de um salário mínimo de benefício mensal (art. 203, V); 9) Atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III); 10) A criação de programas de prevenção e atendimento especializado, bem como de integração social do adolescente, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227, § 1o, II); 11) A previsão em lei sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o seu acesso adequado (227, § 2o); 12) A previsão em lei sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de igualmente garantir o seu acesso adequado (art. 244).

⁷⁸ FERRAZ, Carolina Valença. Manual dos direitos da pessoa com deficiência, 1ª Edição.. Saraiva, 03/2012. VitalSource Bookshelf Online.

⁷⁹ O "senso comum" é uma disposição geral de todos os seres humanos para se adaptar às circunstâncias da existência e da vida ordinária. PATY, Michael. A ciência e as idas e voltas do senso comum Sci. stud. vol.1 no.1 São Paulo Mar. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-31662003000100002 Acesso em: 07/06/2016 3 horas e 22 minutos.

resolvem o problema da má qualidade da educação no Brasil, no outro extremo, temos os defensores dos pressupostos da lei de cotas para negros e indígenas, visto que o Brasil já trata de forma desigual este grupo e estes tem menos oportunidades de ascensão, portanto, a determinação das cotas, é a forma de reduzir a diferença gerada pela história. Para este grupo, as cotas são uma forma pura de aplicar a justiça.⁸⁰

Dada a notoriedade das dificuldades da pessoa com deficiência frente a sociedade e a vida em comunidade, soa imoral e antiético levantar algum questionamento perante o corpo social, sobre as ações afirmativas em relação aos PCDs, porém para a realidade deste estudo, torna-se indispensável suscitar dúvida quanto a qualidade de certas ações afirmativas, e quais os seus resultados práticos. Romeu Kazumi Sassaki⁸¹ levanta a questão de forma brilhante, e retrata a “Inclusão Social” como:

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

As campanhas de apoio a inclusão evidenciam muito os inconvenientes sociais que ocorrem no tratamento e inserção dos PCDs na vida em sociedade, e é importante essa abordagem, pois exemplifica situações que não devem acontecer e porque não podem acontecer. Deve-se respeitar as PCDs, não apenas por uma imposição legal, só quando há repressão a atos atentatórios à dignidade da pessoa humana. A prevenção ainda é o remédio mais barato, eficaz e com menos efeitos colaterais em se tratando de discriminação as PCDs. As empresas devem se adequar e cumprir a determinação legal e preencher suas vagas reservadas pelas cotas, mas Como Sassaki discorre, a inclusão é uma via de mão dupla, e quando se trata do direito das PCDs ao mercado de trabalho também. As empresas tem uma

⁸⁰ FERNANDES, Nelito. Os prós e contras do sistema de cotas. Revista época. Ed. Globo. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Epoca/0,6993,EPT1158898-1664-3,00.html>

Acesso em: 07/06/2016 as 04 horas e 41 minutos.

⁸¹ SASSAKI APUD. MASSUDA, Érica. Inclusão Social: Direito da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho. Presidente Prudente – 2010. Disponível em: <http://minhateca.com.br/action/SearchFiles>. Pesquisa realizada em: 07/06/2016, às 20 horas e 19 minutos.

obrigação legal diante das PCDs, mas não podem fazer nada diante da renúncia tácita deste grupo diante do Direito adquirido. “A Inclusão Social não é um processo que envolva somente um lado, mas sim um processo bidirecional, que envolve ações junto à pessoa com necessidades educacionais especiais e ações junto à sociedade”.⁸²

4.2 As barreiras e dificuldades enfrentadas pelo empregador ao cumprimento da lei de cotas no município de Rubiataba-GO.

A ONU define a educação⁸³ como “direito humano fundamental e essencial para o exercício de todos os direitos”. Tudo que diz respeito a desenvolvimento, progresso, evolução tem como premissa a educação. Parece demagogo e por vezes, repetitivo, porém a educação é a chave que liberta a alma e por consequência o corpo, para novas experiências. John Stuar Mill, citado por Castilho⁸⁴ em sua obra “Educação e Direitos Humanos” vai dizer: “A educação tem o papel de determinar os atos livres do indivíduo, no futuro, porque esclarece as suas motivações”. A reflexão gerada neste estudo não é sobre o conhecimento técnico adquirido por meio da educação, e sim a instrução libertadora adquirida na aprendizagem. Sobre esta temática Coelho⁸⁵ dispõe:

Em uma visão geral, a educação e a formação humana são termos correlatos. Etimologicamente, *educare* tem como significação “fazer algo sair de si”, ou seja, refere-se ao conjunto das influências do meio sócio-histórico sobre os indivíduos, que os leva a fazer saírem de si características próprias do ser humano (atividade, sociabilidade, consciência, liberdade e universalidade). Em um sentido restrito, educação indica uma prática social, intencional, voluntária e metódica exercida por agentes diversos (família, escola, igreja, partidos, associações, etc.) por meio de procedimentos que tem como objeto o homem, em seus diferentes tempos: criança, jovem e adultos.

⁸² ARANHA, Maria Salete Fábio Projeto Escola Viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos / Maria Salete Fábio Aranha. - Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. 5 v.: il. color. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/> Acesso em: 08/06/2016 as 19Horas e 05 minutos.

⁸³ ONU – Representação da UNESCO no Brasil. Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura. Disponível em <http://www.unesco.org>

⁸⁴ JOHN STUARD MILL APUD CASTILHO, Ricardo. Educação e direitos humanos / Ricardo Castilho. – São Paulo: Saraiva, 2016.

⁸⁵ A educação e a formação humana [recurso eletrônico]: tensões e desafios na contemporaneidade / Maria Inês de Matos Coelho, Anna Edith Bellico da Costa (org.); Áurea Regina Guimarães Thomazi [et al.]. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

A educação é de suma importância no exercício do direito ao trabalho para pessoa com deficiência, e não é só por uma questão de formação específica e habilidade para o trabalho, mas também pelo convencimento e influência gerados pelos educadores, da capacidade e das potencialidades que o ser humano pode desenvolver. O educador que está junto à criança e ao adolescente com deficiência exerce influência direta e de certa forma até dominante. Por isso, pode e deve produzir nestes a confiança necessária à busca de sonhos e realização de projetos, principalmente, para motivá-los a trabalhar e a crescer profissionalmente.

A educação tem sido considerada, em todas as nações do mundo e durante toda a história da humanidade, como um fim e um meio para o desenvolvimento do indivíduo e da própria humanidade [...] considerado um direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois ele prepara as pessoas com deficiência para o trabalho e para a obtenção de renda que lhes garantam viver com independência e dignidade.⁸⁶

A família também deve estar imbuída nesta peleja, pois se encontra, em regra, como primeira e mais forte fonte de conhecimento, com capacidade de estimular a cognição e as qualidades necessárias ao enfrentamento das barreiras e dificuldades da vida. No embate da busca pela mudança comportamental da sociedade, Coelho⁸⁷ na mesma obra diz que: “Limites estão colocados no quadro de uma sociedade heterônoma, de estrutura rígida e de ocultação das possibilidades de crítica e de mudança, que cria sentidos e impõe a todos a interiorização destes”. Só por meio da educação inclusiva, não só para sociedade, mas principalmente para a pessoa com deficiência, teremos uma mudança significativa na forma com que a pessoa com deficiência se vê.

A sociedade deve agir de forma inclusiva, pois isso garante que os direitos inerentes a pessoa, serão respeitados, mas em se tratando do mercado de trabalho, a pessoa com deficiência deve desejar, querer ser incluída. O empregador deve por lei reservar as vagas, e não pode se omitir diante do currículo de pessoa com deficiência, deve possibilitar forma flexível, para que esta demonstre sua capacidade e ingresse no mercado de trabalho, mas a pessoa com deficiência deve buscar a

⁸⁶Cartilha Censo 2010/ Pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/>

⁸⁷ A educação e a formação humana [recurso eletrônico]: tensões e desafios na contemporaneidade / Maria Inês de Matos Coelho, Anna Edith Bellico da Costa (org.); Áurea Regina Guimarães Thomazi...[et al.]. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

vaga. Dada essa reciprocidade, não se pode considerar, apenas a obrigatoriedade de preenchimento de vagas pelo empregador, mas também a disponibilidade e procura por parte das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A Lei de Cotas está para a inclusão, mas só terá aplicabilidade se houver quem ocupe as vagas. Sobre as necessidades básicas para inclusão das PCDs no mercado de trabalho, Ferraz⁸⁸ estabelece:

Nenhuma medida de promoção a direito ao trabalho é realmente eficaz sem que antes o Estado providencie mecanismos estruturais de educação e preparação profissional para a pessoa com deficiência que possibilitem sua entrada e permanência no mundo do trabalho. E não é só isso, conforme a prática está a apontar, os serviços de colocação no trabalho devem avançar e estabelecer critérios para atender a pessoa com deficiência de forma apoiada, se necessário e tendo em vista do tipo e comprometimento da deficiência.

A obrigatoriedade lançada a sociedade por meio do Estado para inclusão das PCDs no mercado de trabalho, esbarra na falta de estrutura educacional, ou seja, qualificação, preparo. Muitas PCDs não possuem experiência, que atrelada a insegurança de encarar um mercado de trabalho e um ambiente completamente novo a sua realidade, agem de forma omissa perante o direito. O apoio a pessoa com deficiência é necessário mesmo após sua inserção no mercado de trabalho, e é necessário que ela saiba que terá esse apoio antes de decidir começar essa nova jornada e não haja evasão posterior, só assim a inclusão será realizada de forma pura e eficaz.

4.3 Lei orgânica de assistência social(LOAS)

No artigo 203, inciso V, da Constituição Federal⁸⁹, o Estado chamou para si a responsabilidade, de por meio da assistência social e independentemente de contribuição à seguridade social, dar garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprovadamente não possui meios

⁸⁸ FERRAZ, Carolina Valença. Manual dos direitos da pessoa com deficiência, 1ª Edição. Saraiva, 03/2012. VitalSource Bookshelf Online.

⁸⁹ Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. BRASIL. Constituição(1988).Secretaria de Editoração e Publicações - SEGRAF. Senado Federal.

de manter-se nem conta com condições familiares para este fim. Os direitos sociais garantidos pela Constituição Federal, só são efetivos, se o Estado, que assumiu esse dever, prover meios, condições de os consumir. A assistência social é “Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas”.⁹⁰ Como trata-se de dever estatal, nasce para pessoa com deficiência o direito de “que suas necessidades especiais sejam levadas em consideração, em todas as fases do planejamento econômico-social do país e de suas instituições”.⁹¹

A Lei nº 8.742 de dezembro de 1993, criou o Benefício de Prestação Continuada (BPC)⁹², que é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência que comprove não possuir condições de prover sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família. Para a concessão do benefício considera-se pessoa com deficiência, aquela que tem impedimento de longo prazo⁹³ de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas⁹⁴, conceito positivado no artigo 20, § 2º, da lei supra mencionada, porém, foi dado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015.

Alguns requisitos devem ser preenchidos para a concessão do benefício. A renda familiar *per capita*⁹⁵ não deve ultrapassar a um quarto do salário mínimo, sendo considerada família, todas as pessoas residentes na casa, inclusive requerente e menores sob tutela.⁹⁶ Outro requisito a ser observado é a não cumulatividade do BPC com qualquer outro, no âmbito da seguridade social ou de outro regime, exceto os da assistência médica e da pensão especial de natureza

⁹⁰ Lei nº 8.742/93, artigo 1º.

⁹¹ CAVALCANTI, Ana Elizabeth Wanderley, Leite, Flávia Almeida, Lisboa, Roberto (Coord. Direitos da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência. Atlas, 02/2014. VitalSource Bookshelf Online

⁹² Lei nº 8.742/93, artigo 20, caput.

⁹³ Lei nº 8.742/93, artigo 20, §10. Considera-se impedimento de longo prazo[...]aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.

⁹⁴ Lei nº 13.146/2015, artigo 2º, caput.

⁹⁵ Para verificar se a família da pessoa com deficiência recebe menos de ¼ de salário mínimo por pessoa devem ser somados todos os rendimentos recebidos no mês por aqueles que compõem a família[...]O valor total dos rendimentos, chamado de renda bruta familiar, deve ser dividido pelo número dos integrantes da família. Se o valor final for menor que ¼ do salário mínimo, o requerente poderá receber o BPC, desde que cumpridos todos os demais critérios. Site: Desenvolvimento Social e Agrário. Disponível em: <http://mds.gov.br/assistencia-social-suas>

⁹⁶ Lei nº 8.742/93, artigo 20, § 1º.

indenizatória.⁹⁷ A pessoa com deficiência que almeja o BPC, passará por avaliação da deficiência e do grau de impedimento, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).⁹⁸

O benefício deve ser revisto a cada 2(dois) anos, e será cancelado em 3 hipóteses: caso o beneficiário venha a falecer, se foi concedida de forma irregular ou ainda por cessação da incapacidade que deu causa ao recebimento do benefício. A mudança mais significativa em relação ao BPC, foi introduzida pelo artigo 21-A, por meio da Lei nº 12.470, de 2011, que trata da suspensão do benefício, caso a pessoa com deficiência ingresse e atividade remunerada ou como microempreendedor. A suspensão do benefício por esse motivo ficou conhecido como BPC trabalho, visto que é mais uma ação afirmativa de incentivo a pessoa com deficiência para que esta busque uma vaga no mercado de trabalho. Antes desta alteração, nessa circunstância o benefício era cancelado e não suspenso, e apesar desta lei garantir que a qualquer tempo, poderia o beneficiário cancelado requerer novamente o benefício, desde que preenchido novamente todos os requisitos⁹⁹, o temor da não percepção de verba para manutenção da pessoa com deficiência, colocava a pessoa com deficiência em posição de inércia perante o mercado.

Ora, se o BPC é concedido por força da condição de carência da pessoa com deficiência e de sua família, torna-se impossível o abandono do benefício e ingresso no mercado de trabalho, pois a relação de emprego para a Lei de Cotas, não gera a estabilidade que o beneficiário tem de poder contar com o salário mínimo todo mês. E não se trata apenas de uma situação de comodismo por parte da pessoa com deficiência, pois se o benefício tem como escopo suprir as necessidades da pessoa com deficiência, é porque elas existem, e pelo caráter de urgência, são indispensáveis.

Diante disto, percebe-se que o dispositivo analisado, traz nova perspectiva a pessoa com deficiência em relação ao mercado de trabalho, pois por meio dele houve a desburocratização do retorno ao benefício. Se o benefício era cancelado, para a volta de recebimento deste, seria necessário enfrentar todo o processo novamente inclusive a perícia médica e avaliação social. Agora, ocorrida a

⁹⁷ Lei nº 8.742/93, artigo 20, § 4º.

⁹⁸ Lei nº 8.742/93, artigo 20, § 6.

⁹⁹ Lei nº 8.742/93, artigo 21, § 4º

suspensão do benefício por motivo de percepção de salário ou por atuação da pessoa com deficiência como microempreendedor, ao retorno da percepção do benefício, basta que o beneficiário requerer a continuidade do pagamento, sem necessidade de perícia ou reavaliação da deficiência, desde que respeitado o período revisão que é de 2(dois) anos e que não se tenha nesse interim adquirido nenhum outro benefício.¹⁰⁰

Outra conquista bastante relevante sobre o BPC, que vem como mais um incentivo à pessoa com deficiência em fase de formação, é abertura definitiva de oportunidades para os jovens com deficiência poderem obter formação profissional por meio da aprendizagem, sem alterar a condição de beneficiário da assistência social, ou seja, o aprendiz receberá concomitantemente o salário percebido pelo seu trabalho e o benefício da assistência social.¹⁰¹ O prazo nesta situação, também será contado por 2(dois) anos.

4.4 Análise crítica a realidade da pessoa com deficiência diante do mercado de trabalho em Rubiataba.

Diante da apresentação do contexto da pessoa com deficiência no Município de Rubiataba, referente às leis, ao mercado de trabalho e ao Órgão de promoção e proteção passemos a realidade da pessoa com deficiência no município de Rubiataba. Quanto às leis, foi verificada a suficiência delas diante das necessidades da pessoa com deficiência em relação ao mercado de trabalho. Temos a Lei de Cotas que institui o percentual da reserva de vagas para PCD's, que traz um número expressivo em relação a quantidade de pessoas com PCDs.

A ex-presidente Fundadora do CMDPD, Dirlene Sousa da Conceição¹⁰², a questão da pessoa com deficiência e sua efetiva inclusão no mercado de trabalho, precisa principalmente, de parceiros que façam a mediação entre a pessoa com deficiência e os empregadores. Acredita que o melhor caminho é a orientação dos

¹⁰⁰ A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento[...] composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. Lei nº 8.742/93, artigo 21, § 6º e 21-A, § 1º.

¹⁰¹ Lei 8.742/93. Artigo 21-A, § 2º, (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011). A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

¹⁰² DIRLENE SOUSA DA CONCEIÇÃO, Filósofa e Pedagoga, pós-graduada em Ciência da Religião e Psicopedagogia, presidente fundadora do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência do ano de 2010 a 2014, funcionária pública na área da educação, concursada há 20 anos. (Deficiente Visual)

profissionais da educação, em estimular as crianças e adolescentes com deficiência, a acreditar em si mesmos, a confiar no seu potencial, pois a falta de atitude por parte das pessoas com deficiência é barreira interposta diante do desafio da inclusão. A ex-Presidente do CMDPD e militante na defesa aos direitos das PCDs, nos quatro anos de sua representação, esclareceu que nunca precisou intervir em nenhuma situação em que o empregador tenha se negado a receber PCDs na empresa. Informou ainda que ao tempo de seu encargo a empresa Cooper-Rubi até procurou o CMDPD, em busca de pessoas com deficiência a serem inseridas no quadro de empregados da empresa. Algumas pessoas foram encaminhadas mas optaram em não mais estarem vinculados à instituição. A ex-presidente discorreu que enquanto deficiente visual, o que mais a incomoda nos meios sociais é o tratamento de comiseração e piedade dado à pessoa com deficiência:

Minha maior luta, não só por mim, mas por todas as pessoas com deficiência é que as pessoas não nos tratem como coitadinhas. Quando chego a um lugar nem me perguntam nada, já correm e puxam a cadeira para que eu possa me sentar. Se vou ao banco com um acompanhante, até o meu nome perguntam para quem está comigo. A sociedade precisa entender que precisamos ter voz, ter direito de nos comunicar por nós mesmos.¹⁰³

Esse tratamento ofertado às pessoas com deficiência não é uma questão contemporânea, é o reflexo de uma sociedade que por muitos anos enxergou as PCDs como alvo da caridade. No Brasil, a Lei que instituiu o BPC é do ano de 1993. Antes deste período como sobrevivia as PCDs que não contavam com condições, proventos no seio familiar? Muitos viviam em estado de mendicância, o que só fortaleceu essa atitude de superioridade das pessoas sem deficiência, sobre os PCDs. Valle¹⁰⁴ vai dizer que: “Essas fontes moldaram os pensamentos de muitas pessoas sem deficiências, levando-as a acreditar que elas sabem como deve se sentir uma pessoa com deficiência na sociedade contemporânea”.

Essas atitudes não influenciaram somente as pessoas com deficiência, mas de certa forma, também as PCDs. A vivência em sociedade intensifica reações positivas ou negativas¹⁰⁵, e o negativo pode ser o caminho mais acessível, visto não haver necessidade de confronto, tem-se a possibilidade de se manter inerte, mesmo

¹⁰³ Apêndice nº 2.

¹⁰⁴ VALLE, Jan W., CONNOR, David J. Resinificando a Deficiência: Da Abordagem Social às Práticas Inclusivas na Escola. AMGH, 01/2014. VitalSource Bookshelf Online. Pág 40

¹⁰⁵ MYERS, David G. Psicologia Social, 10th edição. AMGH, 01/2014. VitalSource Bookshelf Online.

que isso custe a renúncia de diversas possibilidades e grandes experiências. A motivação é algo difícil de se manter, mas será mais durável se todos cooperarem para isso.

O atual presidente do CMDPD, Adilson Costa de Souza¹⁰⁶, relatou também a dificuldade da inclusão por falta de iniciativa da pessoa com deficiência, e que esta é uma luta nos tempos de hoje. Também ressaltou a falta de capacitação e declarou que as empresas até estão dispostas a receber as PCDs, mas falta preparo. No tempo de sua gestão, também nunca precisou intervir em nenhuma situação em que o empregador tenha se negado a receber PCDs na empresa. Relatou o medo por parte da pessoa com deficiência em abandonar o BPC, e não ter condições de arcar com seu sustento. E ainda destacou a falta de interesse de alguns, que não desejam o mercado de trabalho por ociosidade.

A educação é algo que merece destaque quando o assunto é inclusão. O conhecimento é capaz de produzir no ser humano a autoconfiança necessária a busca de novos propósitos. Diante das características, das especificidades do mercado de trabalho em Rubiataba e tantas possibilidade de emprego, é preciso realizar em conjunto, um trabalho de conscientização e incentivo às PCDs que contem com o apoio de toda sociedade, educadores, família, CMDPD e Estado. O direito social ao trabalho da PCD, não está sendo cerceado, as PCDs é que tem renunciado a esse direito conquistado a duras penas.

Para o município de Rubiataba a Lei de Cotas não produz o efeito a que se propõe, que é justamente a inclusão, a inserção da PCD ao mercado de trabalho, mas não por omissão do empregador. Em análise a este estudo, podemos afirmar que os empresários não estão em mora perante a lei, visto que nessa relação bilateral, a pessoa com deficiência, tem declinado ao direito social do trabalho. Não se espera que o empregador vá em busca de pessoas para cumprir a reserva estabelecida na lei, apesar de já ter acontecido no município.

Muito se diz em não estar a sociedade preparada para receber a pessoa com deficiência na vida social, e a afirmativa não está de todo errada, pois a necessidade de leis de inclusão demonstram essa realidade. Mas em se tratando do mercado de trabalho para PCDs no município de Rubiataba, a inércia das PCDs, atrelada a falta de programas municipais que atendam as necessidades dos PCDs e

¹⁰⁶ Apêndice nº 3.

ao mercado de trabalho local, ainda são as barreiras estabelecidas a plena satisfação das vagas disponíveis. As PCDs precisam desejar a inclusão mais que a sociedade, pois a busca por capacitação deve trazer como premissa, a motivação da própria pessoa, o que não exige o município de dar condições as PCDs de ter acesso a cursos e capacitações próprias a satisfação de suas necessidades. Após um histórico de sofrimento, de luta para ter seus direitos humanos respeitados, de busca para estar em igualdade de condições, o que fazer com o direito conquistado é uma decisão de cada uma das PCDs. Por outro lado, o poder público pode e deve investir nessas pessoas com o intuito de fazer da inclusão mais do que a mera inserção coercitiva dos PCDs de qualquer forma ao mercado de trabalho, só assim se terá uma inclusão realizada com essência.

Desde a idade mais tenra as PCDs precisam ser estimuladas e motivadas a buscar, aprender, conquistar, enfrentar os obstáculos, com a consciência de que o êxito e sucesso na vida de qualquer pessoa, não está condicionada a deficiência, a cor, sexo ou raça. A condição para o sucesso profissional é o esforço, a persistência. Essa etapa é muito importante para o processo de inclusão e é responsabilidade direta da família, da escola e do poder público. Se já na infância a pessoa com deficiência tomar conhecimento de sua real condição, de sua força, a inclusão começará a fazer muito mais sentido e seus reflexos irradiaram sociedade afora.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho, no intento de demonstrar a realidade da pessoa com deficiência no município de Rubiataba, as leis pertinentes a elas, confirmar as práticas positivas por parte dos empregadores obrigados a reserva legal, com acesso e uso de diversas fontes de informação, desmistificou o discurso popular que responsabiliza tão somente o empregador a efetividade da Lei de Cotas, como se em todo o processo de inclusão a pessoa com deficiência fosse apenas o alvo do direito, sem encargo ou ônus algum, no interim de tomar posse de sua garantia social de direito ao trabalho.

A inclusão só será alcançada plenamente, quando todos caminharem na mesma direção, sem abrir mão de suas ambições mas respeitando o semelhante, buscando ser melhor e mais instruído para assumir funções e responsabilidade condizentes as suas capacidades. O direito a igualdade não tem sido suficiente para a Lei de Cotas irradiar no município de forma ampla e positiva, é preciso fazer mais no sentido de dar a pessoa com deficiência autoconfiança, e dar também a chance de se profissionalizar seja em que deseje, e principalmente a sociedade e a família ensinar que elas podem desejar o que quiserem. O município não conta com nenhum centro de formação específico as PCDs, e os cursos disponíveis não condizem com a realidade trabalhista apresentada.

Ao final deste estudo, podemos concluir que a Lei de Cotas é eficiente, visto que dispõe de vagas que estão acessíveis a pessoa com deficiência no município de Rubiataba. As empresas estão dispostas a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e a realidade apresentada demonstra que o não preenchimento das vagas por falta de disposição por parte das pessoas com deficiência em se preparar e ambicionar a ascensão profissional. A disponibilidade de vagas no município reservada a pessoa com deficiência é proporcional a quantidade de pessoas com deficiência que residem no Município, mas o número de pessoas com deficiência com profissionalização e disposição para o trabalho é que não permitem que a inclusão social por meio do trabalho aconteça em Rubiataba.

Para que a pessoa com deficiência desfrute com plenitude do direito ao trabalho garantido pela Lei de Cotas, ela precisa além de estar preparada,

capacitada para exercer suas funções, buscar o mercado de trabalho e tantas quantas sejam, as oportunidades que a lei lhes resguardam.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Projeto Escola Viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola : necessidades educacionais especiais dos alunos**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. (5 v. : il. Color.)

ÁVILA, Silvia Regina Starling Assad de. **Efeitos sócio-econômicos da expansão da cana-de-açúcar no Vale de São Patrício**. Universidade de Brasília. Brasília-DF/2009.

BERTOLIN, Patrícia Tuma. Empresa e trabalho. Artigo: **A inclusão da pessoa com deficiência na Empresa**. São Paulo, 2010.

BÍBLIA. **Bíblia de Estudo** Matthew Henry. Editora Central Gospel. Português, 1ª Ed. Março/2014. Rio de Janeiro-Rj: 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988.**

BRASIL. **Lei n 8.742 de 07 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências

BRASIL. **Lei n 5.296 de 02 de Dezembro 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n 10.098 de 19 de Dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

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

BRASIL. **Lei n 13.146 de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

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

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho

CASTILHO, Ricardo. **Educação e direitos humanos** / Ricardo Castilho. – São Paulo: Saraiva, 2016.

CAVALCANTI, Ana Elizabeth Wanderley, Leite, Flávia Almeida, Lisboa, Roberto **Direitos da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência**. Atlas, 02/2014. VitalSource Bookshelf Online

CHAGAS, Edilson Enedino das **Direito empresarial esquematizado®** / Edilson Enedino das Chagas; coordenador Pedro Lenza. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. – (Coleção esquematizado®)

CÓDIGO CIVIL – Vade Mecum Compacto / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 11ª Ed.atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva,2014

COOPERRUBI. **Site oficial**. Disponível em: <http://www.site.cooper-rubi.com.br/> Acesso em: 07/06/2016.

CORREA, Maria Ângela Monteiro. **Educação especial v.1** / Maria Angela Monteiro Corrêa. – 5.a reimp. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

CUNHA, Alexandre Sanches. **Teoria geral do Estado**. Alexandre Sanches Cunha. – São Paulo: Saraiva, 2013. – (Coleção saberes do direito ; v. 62)

DATASUS – **Banco de dados do Sistema Único de Saúde de responsabilidade do Ministério da saúde**. Disponível em: <http://datasus.saude.gov.br/sistemas-e-aplicativos/cadastros-nacionais/cid-10> Acesso em: 11/05/2016, as 5 horas e 20 Minutos.

ESTEVES. Mônica Tatiane Romano. **O Infanticídio Indígena e a Violação dos Direitos Humanos**. Centro Universitário de Brasília – UNICEUB. Brasília/2012. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/> Acesso em: 02/04/2016.

FERRAZ, Carolina Valença. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência, 1ª Edição**. Saraiva, 03/2012. VitalSource Bookshelf Online.

FERNANDES, Nelito. **Os prós e contras do sistema de cotas**. Revista época. Ed. Globo. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Epoca/0,6993,EPT1158898-1664-3,00.html> Acesso em: 07/06/2016 as 04 horas e 41 minutos.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do mundo**. Publicado em: 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 02/02/2016 as 15 horas e 07 minutos.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**. Publicado em 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil> Acesso em: 02/04/2016 as 21 horas e 34 minutos.

IBGE. Censo IBGE 2010. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br> Acesso em: 16 de maio de 2016.

ÍTALO, Romano Eduardo e Jeane Tavares Aragão Eduardo. **Curso de Direito Previdenciário**. Ed. Método-2015.(Capítulo 37.1)

LANNA, Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político Das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MACIEIRA, Waldir. **CONADE Informa - Nº 07**. 2016. Pag.01

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**, 2ª edição.. Saraiva, 3/2016. VitalSource Bookshelf Online. Pág. 149.

MASSUDA, Érica. **Inclusão Social: Direito da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho**. Presidente Prudente – 2010. Disponível em: <http://minhateca.com.br/action/SearchFiles>. Pesquisa realizada em: 07/06/2016, às 20 horas e 19 minutos.

MICHAELIS, **Dicionário**.. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br> Acesso em: 06/06/2016 as 20 horas e 34 minutos.

MIRANDA, Jorge (Org.). **Direitos fundamentais: uma perspectiva de futuro**. Atlas, 10/2013. VitalSource Bookshelf Online.

MYERS, David G. **Psicologia Social**, 10th edição. AMGH, 01/2014. VitalSource Bookshelf Online.

NOTÍCIAS. **Nova Cana Notícias**. Disponível em: <https://www.novacana.com> Acesso em: 08/06/2016.

NUNES, Luiz Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina e Jurisprudência** - 3ª Ed. 2010. Saraiva, 03/2010. VitalSource Bookshelf Online.

ONU – **Representação da UNESCO no Brasil**. Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura. Disponível em <http://www.unesco.org>
PINEDA, Eduardo Soto. **Ética nas empresas** [recurso eletrônico] / Eduardo Soto Pineda, José Antonio Cárdenas ; tradução: Miguel Cabrera ; revisão técnica: Maria do Carmo Whitaker. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : AMGH, 2011.

PACELI, Eugênio. **Manual de direito penal: parte geral** / Eugênio Pacelli, André Callegari. – São Paulo: Atlas, 2015.

PNUD. **Atlas Brasil 2013** Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: www.atlasbrasil.org.br. Acesso em: 23/03/2016 as 22 horas e 10 minutos.

PATY, Michael. **A ciência e as idas e voltas do senso comum** Sci. stud. vol.1 no.1 São Paulo Mar. 2003. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-31662003000100002
Acesso em: 07/06/2016 3 horas e 22 minutos.

RUBIATABA. **Lei Municipal nº 1.273 de 1º de novembro de 2010.** Institui o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Rubiataba.

RUBIATABA. **Lei Municipal nº 1.402 de 09 de maio de 2014.** Estabelece normas Gerais e critérios para a promoção e acessibilidade.

RUBIATABA. **Prefeitura Municipal.** Site Oficial. Disponível em: <http://www.rubiataba.go.gov.br> Acesso em: 06/06/2016

SDH - **Cartilha do Senso 2010.** Pessoas com Deficiência. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com deficiência e Secretaria de Direitos Humanos.

SDH - **Convenção sobre Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência,** segundo Decreto legislativo nº 188 de 2008. Secretaria de Direitos Humanos.

SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Instrução Normativa n.º 20.** Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência

SEDH. Resolução nº 01, de 15 de outubro de 2010. **Portaria SEDH nº 2.344.**

SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigações sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1988. Pág.53

TEIXEIRA, Tarcísio **Direito empresarial sistematizado : doutrina, jurisprudência e prática.** 5. ed. São Paulo : Saraiva, 2016.

THOMAZI, / Maria Inês de Matos Coelho, Anna Edith Bellico da Costa (org.); Áurea Regina Guimarães[et al.]. **A educação e a formação humana [recurso eletrônico]: tensões e desafios na contemporaneidade** – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

VALLE, Jan W., CONNOR, David J. **Resinificando a Deficiência: Da Abordagem Social às Práticas Inclusivas na Escola.** AMGH, 01/2014. VitalSource Bookshelf Online.

