

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES  
ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO: lei de cotas**

**Sinivaldo Martins Mota,  
Universidade Federal da Grande Dourados,  
sinivaldo\_mota@hotmail.com**

**Jane Corrêa Alves Mendonça,  
Universidade Federal da Grande Dourados,  
janemendonca@ufgd.edu.br**

**Narciso Bastos Gomes,  
Universidade Federal da Grande Dourados,  
narcisogomes@ufgd.edu.br**

**Andreia Maria Kremer,  
Universidade Federal da Grande Dourados,  
andreiakremer@ufgd.edu.br**

**Edlaine Bernardo Baze,  
Universidade Federal da Grande Dourados,  
ebaze42@gmail.com**

**RESUMO**

O objetivo deste trabalho foi de analisar as ações de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, com enfoque na legislação de cotas, partindo-se das dificuldades alegadas para seu cumprimento, sua validade e eficácia, bem como mostrar e enfatizar os graves problemas da discriminação na hora de se contratar uma pessoa com deficiência. Este trabalho tem uma abordagem interpretativa, sendo uma pesquisa bibliográfica tendo como método pesquisas em materiais já elaborados, podendo assim através destes atingir o objetivo proposto. Pode-se constatar através da análise de dados do Ministério do Trabalho, que houve uma ampliação considerável do número PNE's contratados no mercado de trabalho formal entre os anos de 2005 e 2010. No entanto observou-se que as empresas apontam diversas dificuldades para justificar a não contratação dessas pessoas como: baixa escolaridade, pouca qualificação profissional e problemas estruturais nas organizações. Os resultados do estudo apontam que é fundamental ampliar as políticas públicas na área, criar instituições especializadas para treinamento e capacitação dessas pessoas, prestar auxílio no que vale de estrutura das empresas e capacitação dos colaboradores PNE's.

Palavras-chave: Inclusão Social; Ações Efetivas; Dignidade; Trabalho e Renda.

## 1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), com dados de 2011, 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência no mundo. Já no Brasil segundo censo 2010, constatou quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 23,9% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou possuir deficiência mental / intelectual.

A Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas reabilitadas ou que possuam deficiência (BRASIL, 1991). De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), do total de 23,9% de pessoas com deficiência no Brasil, apenas 2,05% delas estão inseridas no mercado de trabalho.

Com o passar dos anos o Estado passou por inúmeras transformações, as responsabilidades se diversificaram e houve a expansão da democracia, o Estado passou a assumir o papel de provedor do bem-estar da sociedade. Dessa forma, com o intuito de atingir resultados em diversas áreas e promover o bem-estar da sociedade, passou a utilizar das políticas públicas.

No Brasil as políticas públicas referentes às PNE's emergem com mais ênfase somente na década de 1990. Acompanhando toda uma mobilização já ocorrida em âmbito internacional, a legislação brasileira passa a contemplar questões específicas acerca da deficiência, tais como a educação, a assistência social, a saúde, a cultura. Há estatutos que abrangem vários aspectos dos direitos das Pessoa com Deficiência. A Constituição Brasileira de 1988 e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 são os principais documentos que asseguram às PNE's o direito de acesso ao mercado de trabalho, público e privado.

Diante da importância do assunto o presente estudo aborda o tema: Políticas Públicas de Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho: Lei de Cotas. Cujo intuito é responder a seguintes perguntas: Se a Lei de Cotas para contratação de PNE's em 2020 completará 29 anos, por que ainda existem empresas que não a respeitam? Quais políticas públicas foram implementadas para que a lei de cotas fosse cumprida? Diante dessas questões, busca-se analisar pesquisas e dados do Ministério do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde para discussão e conhecimento da realidade das cotas no mercado de trabalho em nosso país.

Com base nessas questões o estudo teve por objetivo, analisar as ações de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, com enfoque na legislação de cotas, partindo-se das dificuldades alegadas para seu cumprimento, sua validade e eficácia.

A justificativa para o desenvolvimento desta pesquisa surge da ciência da grande importância do estudo deste tema, pois embora exista uma grande quantidade de leis vigentes no país asseguradoras dos direitos de pessoas com necessidades especiais, elas ainda se deparam com grandes barreiras.

A metodologia utilizada, pesquisa por levantamento bibliográfico com a intenção de buscar um referencial teórico que permita o embasamento das indagações levantadas.

Após a implementação da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 as pessoas portadoras de necessidades especiais começaram a ocupar seu lugar no mercado trabalho, com a implantação da legislação e políticas de inclusão, as empresas se viram no dever de contratar os PNE's e a perceber que oferecendo condições de trabalho, esses profissionais podem se destacar em seus trabalhos, trazendo resultados positivos para o desenvolvimento das organizações.

Ao abordar o tema inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, muitos aspectos devem ser levados em consideração, por isso este trabalho reúne leis, dificuldades encontradas pelas empresas e deficientes no processo de inclusão, algumas ferramentas que podem auxiliar os deficientes no desenvolvimento do trabalho e dados sobre os deficientes no Brasil.

O referencial teórico está embasado nas concepções sobre conceito do deficiente físico e políticas públicas, a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, a lei das cotas.

Assim acredita-se que analisar as políticas públicas de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, partindo-se das dificuldades, contribuirá para demonstrar a importância da inclusão dessa classe, e de alguma forma despertar a sociedade para a responsabilidade para com o bem-estar de todos, de forma que os PNE's possam se inserir plenamente na vida em comunidade, com as mesmas garantias de qualquer outro cidadão.

Conforme Garcia (2014), sempre houve muita resistência por parte das empresas em contratar PNE's. Diversos preconceitos e ideias incorretas fechavam portas para esse grupo

dentro das organizações. A Lei de Cotas, publicada em 1991, veio tentar mudar essa realidade e grandes avanços aconteceram desde então.

Ao analisar as ações de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho implantadas no Brasil, no decorrer dos anos, busca-se responder, a seguinte questão: Se a Lei de Cotas para contratação de PNE's em 2020 completará 29 anos, por que ainda existem empresas que não a respeitam? Quais políticas públicas foram implementadas para que a lei de cotas fosse cumprida? Diante dessas questões, busca-se analisar pesquisas e dados do Ministério do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde para discussão e conhecimento da realidade das cotas no mercado de trabalho em nosso país.

A necessidade de se discutir a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho se faz imprescindível em nossos dias, pois faz parte de um processo mais amplo de inclusão social dessas pessoas.

Segundo Aranha (2003), as PNE's são uma minoria na sociedade e com pouca representatividade nas áreas de decisão como políticas e economia, foram deixadas a mercê da própria sorte e com pouco acesso à educação, o que gerou, de certa forma, a privação dessas pessoas a uma gama de bens culturais e intelectuais, as prejudicando na sua formação social, profissional e técnica. A ideia de inclusão se fundamenta no princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade, o que garantiria o acesso de todos os indivíduos às oportunidades, independentemente de suas peculiaridades, incluindo-se as oportunidades de trabalho e emprego.

A realidade cotidiana e a dificuldade que os portadores de necessidades especiais encontram para fazer valer seus direitos na hora de conseguir um emprego, o não cumprimento integral da Lei de Cotas a necessidade de atitude estatal e da sociedade civil no sentido de garantir os direitos constitucionalmente assegurados, justificam o interesse em discutir este tema (ARANHA, 2003).

Ocorre que, mesmo com os esforços do Estado, a sociedade ainda não vê a real inclusão dos portadores de necessidades especiais em suas diversas esferas, e é imprescindível que as organizações executem a política afirmativa de exigência de contratação de PNE's, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social (TANAKA; RODRIGUES, 2003). Dados do Ministério do trabalho aponta que a porcentagem de pessoas beneficiadas pela lei de cotas é considerada ainda muito

baixa. A Lei de Cotas é um grande avanço no ordenamento jurídico brasileiro, mas, para que a lei tenha a eficácia, faz-se necessário que seus destinatários exijam os direitos que lhes são inerentes, através dos órgãos competentes (GARCIA 2014).

Quanto ao emprego de PNE's dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017 do Ministério do Trabalho, aponta que cresceu o número de empregos formais para pessoas com deficiência, o aumento chegou a 5,5% e beneficiou pessoas com deficiências física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e reabilitados. O contingente de pessoas empregadas por este grupo chegou a 441,3 mil vínculos empregatícios, o que equivale a 1% do estoque total de empregos no país (BRASIL, 2018).

Acredita-se ser de grande relevância o estudo deste tema, pois embora exista uma grande quantidade de leis vigentes no país asseguradoras dos direitos de pessoas com necessidades especiais, elas ainda se deparam com grandes barreiras. Deste modo, faz-se necessário despertar a sociedade de sua responsabilidade para com o bem-estar de todos, de forma que o portador de necessidades especiais possa se inserir plenamente na vida em comunidade, com as mesmas garantias de qualquer outro cidadão.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS E A LEI 8.213**

Ao longo dos anos o Estado passou por inúmeras transformações, as responsabilidades se diversificaram e houve a expansão da democracia, o Estado passou a assumir o papel de provedor do bem-estar da sociedade. Dessa forma, com o intuito de atingir resultados em diversas áreas e promover o bem-estar da sociedade, passou a utilizar das políticas públicas, que podem ser definidas da seguinte forma:

Políticas públicas são conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico. As políticas públicas correspondem a direitos assegurados constitucionalmente ou que se afirmam graças ao reconhecimento por parte da sociedade e/ou pelos poderes públicos enquanto novos direitos das pessoas, comunidades, coisas ou outros bens materiais ou imateriais. (LOPES; AMARAL; CALDAS. 2008, p. 5).

As políticas públicas referentes às PNE's emergem com mais ênfase no cenário brasileiro somente na década de 1990. Acompanhando toda uma mobilização já ocorrida em

âmbito internacional, a legislação brasileira passa a contemplar questões específicas acerca da deficiência, tais como a educação, a assistência social, a saúde, a cultura e cotas (Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99), assegurar a reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1.000 – 4%; 1.001 em diante – 5% (BRASIL, 1991, 1999b).

O Brasil, possui a legislação mais completa da Ibero-América, na área de apoio às pessoas com deficiência (ONU, 2007). Durante um grande período, a questão dos deficientes foi esquecida, pois sabe-se que eles viviam isolados do convívio social e discriminados, acredita-se que o que contribuiu para que fossem considerados inválidos foi à falta de oportunidade de demonstrar seu potencial, embora hoje, a questão da integração está mais ativa (SASSAKI, 1999).

Sasaki (1999) acrescenta que, o conceito de integrar as pessoas com deficiência ao contexto socioeconômico e cultural, busca ajudar a se desenvolver, mostrar sua capacidade e demonstrar que, embora tenham necessidades especiais, são seres humanos. Desde a acessibilidade em vias públicas até a garantia de emprego, muito evoluiu no tratamento aos deficientes, sendo seus direitos assegurados por lei.

Quanto as conquistas dos PNE's, o ano de 1981 foi considerado um marco histórico para PNE's, a ONU declarou o Ano Internacional da Pessoa Deficiente. A partir daí a grupo passou a se organizar politicamente, sendo notada no meio social e conquistando cada vez mais aspectos significativos da vida em sociedade (FIGUEIRA, 2008).

A partir do marco histórico iniciado em 1981, passaram a surgir leis que visavam incluir o deficiente no mercado de trabalho. Em 1989, a Lei 7.853 criou a “política nacional de integração para pessoa portadora de deficiência”, porém a proposta era que ao integrar-se no meio social, o deficiente deveria se reabilitar por méritos próprios e assim se tornar o mais semelhante possível dos indivíduos considerados ‘normais’, para que assim houvesse uma total integração no sistema educacional, laboral e de saúde. Apesar da forma que foi proposta, a referida lei representou um avanço para os PNE's, exigindo de entidades públicas e privadas, a reserva em favor da classe (GARCIA, 2014).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2010), conforme disposto em seu Artigo 27 reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, incluindo o direito de escolher e aceitar o seu campo de atuação.

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

A Lei 8.213 de 1991 criada para regulamentar os Planos de Benefícios da Previdência Social no Brasil, determinando os seus princípios, instituindo órgão competente, o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) e determinando quem seria os beneficiários, seus direitos e deveres. Tal lei representou outro grande avanço na empregabilidade de pessoas com deficiência, estabelecendo cotas nas empresas privadas. A partir desse marco foi que surgiram legislações que normatizaram e que deveriam fiscalizar as empresas, as multas a serem aplicadas, entre outros aspectos primordiais (ELSNER, 2012; GARCIA, 2014).

## 2.2 PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

De acordo com o Censo IBGE 2010, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou possuir deficiência mental / intelectual.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, no artigo 84, e o Decreto 3.298/99 no art. 3º definem deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano". Incapacidade, por sua vez, é conceituada pelo inciso III como: Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1991).

Com o passar do tempo, a definição de “pessoa com necessidades especiais” deixou de apresentar um aspecto médico, relacionado sumariamente ao contexto da saúde do indivíduo, e passou a englobar os elementos do meio em que este está inserido.

Piovesan (2010), evidencia os quatro estágios da concepção dos direitos humanos da pessoa com deficiência: Em um primeiro estágio há o predomínio da intolerância total. Pessoas com qualquer tipo de deficiência eram consideradas impuras, vítimas de castigos divinos. Crianças nascidas imperfeitas eram executadas; No segundo estágio o que prevalecia era a invisibilidade. Pessoas deficientes eram separadas da sociedade e viviam enclausuradas em locais afastados, convivendo apenas com outros deficientes; Ao entrar em um terceiro estágio, surge então o assistencialismo. A pessoa deficiente é vista como portadora de alguma enfermidade onde a medicina avança na busca pela cura ou redução das limitações.

O autor Piovesan (2010), considerava que a fase daquela época que viviam pode ser denominada como sendo o quarto estágio. Surge a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), e o foco está nos direitos humanos e na inclusão de qualquer pessoa com deficiência nos diversos aspectos da vida social. Agora, não mais o portador de qualquer tipo de deficiência deve se adaptar às condições da sociedade, mas esta sim deve proporcionar qualidade de vida e oportunidades sem distinção, seja qual for à incapacidade apresentada pelo indivíduo.

Para Garcia (2014), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência determina que o conceito de deficiência evolui constantemente, e é resultado da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras oriundas de atitudes e ambientes que impossibilitam a participação efetiva dessas pessoas de um modo igual e oportuno em comparação com as demais pessoas de uma mesma sociedade.

### 2.3 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

No Brasil há estatutos que abrangem vários aspectos dos direitos das Pessoa com Deficiência inclusive na Constituição Brasileira de 1988. Somando-se a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, considera-se são os principais documentos que asseguram os direitos às PNE's e de acesso ao mercado de trabalho, público e privado. Embora pareça ser um assunto recente, as normas legais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de

deficiências e sua efetiva integração social estão em vigor desde 1989, com a publicação da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. No quadro 1 estão elencados um rol de direitos dispostos na CF aos portadores de deficiência, entre eles estão:

**Quadro 1- Direitos aos portadores de deficiência**

<b>Artigos</b>	<b>Definição</b>
<b>art. 7º, XXXI</b>	Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
<b>art. 37, VIII</b>	A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.
<b>art. 203, IV</b>	A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária por meio da assistência social.
<b>art. 203, V</b>	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.
<b>art. 227, § 1º, II</b>	Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.
<b>art. 227, § 2º.</b>	Construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Fonte: Brasil, 1998. Adaptado de Planalto

Conforme Elsner (2012), mesmo estando normatizada por lei federal a preferência para PNE's na ocupação de um percentual variável de vagas no serviço público e privado, o princípio norteador dessas ações afirmativas é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas, e não apenas impor procedimentos assistencialistas às empresas. Isso quer dizer que as PNE's precisam ter qualificação e aptidão física para ocupar as vagas a elas destinadas, o que remete a importância de políticas públicas para os PNE's.

No entanto, mais que leis e estatutos as pessoas com necessidades especiais precisam de oportunidades para seu preparo na inserção no mercado de trabalho e isso demanda a elaboração de políticas públicas específicas que tenham como principal objetivo a adotar

práticas que possibilitem a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho de forma competitiva (TANAKA; RODRIGUES, 2003). Assegurando as PNE's condições de profissionalização e inserção social, levando em conta, não somente suas limitações e sim o potencial de realização.

A história de oferta de profissionalização para PNE's passou por diversas fases ao longo dos tempos.

Pode-se identificar diferentes momentos nos procedimentos de profissionalização adotados pela sociedade e direcionadas às PNE's. Na fase da exclusão, o acesso ao mercado de trabalho para as PNE's era negado, pois o trabalho dessas pessoas era tido como uma forma de exploração.

[...]. Na fase considerada de segregação, as instituições educacionais filantrópicas passaram a estabelecer parcerias com empresas privadas e as PNE's passaram a executar trabalhos no interior das instituições (oficinas protegidas) ou no próprio domicílio. (SASSAKI, 1997, p. 13).

Segundo Sasaki (1997), houve a fase de integração, em que várias modalidades de trabalho eram oferecidas às PNE's, um ofício no qual trabalhavam em setores de empresas públicas ou privadas sem que houvesse qualquer reorganização do ambiente ou da própria empresa para receber tais funcionários; trabalho integrado, no qual as empresas se dispunham a fazer pequenas alterações em seu espaço físico ou nos postos de trabalho para acessibilidade e efetivação de PNE's.

Na fase da inclusão, o que se pretende é que empregadores, instituições formadoras e PNE's enfrentem juntos os desafios da qualificação, da produtividade e da competitividade. No Brasil, a inclusão de PNE's tem sido oferecida, prioritariamente, por instituições especializadas, por centros de reabilitação e por associações de pessoas deficientes. As categorias de profissionalização oferecidas abrangem o treinamento para o trabalho até o programa de emprego apoiado, passando por alternativas como o trabalho protegido (oficinas) ou programas de pré profissionalização (SASSAKI, 1997).

## 2.4 INCLUSÕES DAS PNE'S NO MERCADO DE TRABALHO

Devido à importância do trabalho para as pessoas, o governo brasileiro instaurou legislação específica que regulamenta a inserção das PNE's no mercado de trabalho e em 1º de junho de 1999 criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) para acompanhar e avaliar o processo de inserção. Com a certeza que garantir o

acesso ao trabalho às PNE's continua sendo um pilar importante para as nações que visam construir uma sociedade mais igualitária.

Às empresas passariam a assumir o papel além daquele de geração de riqueza econômica, passaram a assumir compromissos éticos e sociais em suas práticas organizacionais. O exercício dessa função social mais ampla tornaria a empresa mais humanizada e menos patrimonializada, onde possíveis conflitos nativos das diferenças humanas, como a deficiência, seriam minimizados. A empresa inclusiva seria, portanto, aquela onde os funcionários e candidatos não sofreriam, em hipótese alguma, exclusão por atributos individuais (SASSAKI, 1997; FERREIRA, 2005).

Os debates de maior importância nacional para as PNE's brasileiras iniciaram mais intensamente na década de 1980. O fator inicial foi a Organização das Nações Unidas (ONU) considerar o ano de 1981 como o ano "internacional das pessoas deficientes", colocando em evidência no mundo e no Brasil a necessidade de oportunidades igualitárias para as PNE's. O processo de redemocratização do Estado brasileiro também foi de extrema importância para possibilitar os encontros nacionais entre PNE's ocorridos dentre 1980 e 1983.

Todo esse ambiente positivo permitiu que o Brasil reconhecesse os direitos das PNE's como de interesse público e assim tornou possível a criação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) em 1986. Três anos depois foi criada a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (LANNA JÚNIOR, 2010).

A Lei 8.213/1991 que dispõe sobre as Cotas para PNE's estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários deveriam destinar uma parcela entre 2% a 5% dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados 2%; II – de 201 a 500 empregados 3%; III – de 501 a 1.000 empregados 4%; IV – de 1.001 em diante 5%.

O artigo 5º, parágrafo 2º, assegurou ainda o direito das pessoas com qualquer tipo de deficiência de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas. Contudo, foi apenas em 1999, com o Decreto nº 3298 (1999), que a lei foi regulamentada (BRASIL, 1991).

Para ingresso no setor público a Lei nº 8.112/1990, além de reproduzir a obrigatoriedade da realização de concurso público, já prevista na Constituição, previu os requisitos básicos para

investidura em cargos públicos. Ainda em seu (artigo 5º, §2º) prevê os direitos das pessoas portadoras de deficiência de participarem dos concursos, destinando-lhes percentual máximo de reserva de vagas:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, Art. 5º. §2º).

É árduo o processo de inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais (PNE's) no mercado formal de trabalho. Mesmo com a existência da Lei 8.213/91, determinando que as empresas reservem uma cota de vagas a serem destinadas à contratação de Pessoas com Necessidades Especiais, o volume de contratações entre profissionais portadores de deficiência não é representativo dessa população (TANAKA; RODRIGUES, 2003).

Segundo Clemente (2015), ainda existe muitas empresas que resistem ao emprego da minoria, principalmente no caso de portadores de necessidades especiais. Pode-se atribuir esta resistência à falta de preparo e de programas de incentivo a recolocação desta parte da população. Existem milhares de portadores aguardando por uma oportunidade de colocação profissional, graças à Legislação e a constante fiscalização este sonho tem se tornado realidade para muitas pessoas. As organizações têm colaborado efetivamente para esta recolocação, algumas abrem processos seletivos paralelos e não discriminatórios para que não haja constrangimento e exposição dos candidatos, assim como utilizam parâmetros diferenciados para a seleção.

Para Garcia (2014), a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não pode mais ser considerada um problema individual; do portador e de sua família. Ao incluir uma pessoa portadora de deficiência, estará se proporcionando a ela uma razão para lutar e amenizar os problemas enfrentados com a sua deficiência, é uma maneira de estar reconhecendo-a e lhe dando oportunidade iguais no mercado de trabalho tão competitivo dos dias de hoje.

Ainda segundo Garcia (2014), muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligada às limitações que possuem, mas, uma boa parte decorre das barreiras que lhes são impostas pelo meio social. Isso é fácil de ser observado, basta atentar

para o fato de que em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade lhe proporciona condições adequadas; é o caso de um cadeirante, por exemplo, para se locomover na escola e no trabalho são necessárias providências no transporte e na arquitetura, como uma simples rampa de acesso (GARCIA, 2014).

Para a inserção e a retenção de portadores de necessidades especiais no mercado regular de trabalho dependem basicamente de três providências: 1. Preparo do portador; 2. Educação do empregador; 3. Disposição de boas políticas públicas. Para enfrentar as dificuldades atuais de identificar e recrutar pessoas qualificadas, as empresas brasileiras terão de envolver-se com programas de educação e treinamento dos candidatos. Isso pode ser feito de maneira direta ou indireta. É bem provável que as grandes empresas optem pela implantação de programas próprios nesse campo, e que as médias prefiram utilizar os serviços de escolas e entidades de portadores de deficiência através de convênios e outros tipos de articulações (GARCIA, 2014).

A ênfase no direito à acessibilidade, a garantia da educação inclusiva, a concessão de tecnologia assistida no âmbito da reabilitação e da educação, a avaliação biopsicossocial da deficiência, o cadastro-inclusão e o auxílio inclusão para estimular a entrada no mercado de trabalho pelos beneficiários do BPC são os passos a serem conquistados. Também a aplicação do reconhecimento igual perante a lei representa um avanço legal ao determinar a alteração das medidas de interdição existentes no Código Civil e a introduzir a tomada de decisão apoiada para preservar a autonomia das pessoas com deficiência intelectual e mental, principalmente.

## 2.5 ANALISANDO O CENÁRIO BRASILEIRO

Dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2005 mostram que havia 12.786 mil PNE's inseridos no mercado de trabalho. Já o último censo demográfico, realizado em 2010, aponta 20,4 milhões de PNE trabalhando (IBGE, 2010). Nota-se um aumento expressivo nessas contratações em apenas cinco anos.

Em 2006 passou ser implantada reserva de vagas de trabalho em empresas privadas após Ministério do Trabalho e Emprego ter intensificado a fiscalização e passou a aplicar punições as empresas que descumpriam a lei de cotas. Esta atitude governamental mais ativa favoreceu a criação de novas vagas.

Relevante são as palavras da subprocuradora-geral do Trabalho e conselheira do Conselho Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiências (CONADE): “Havendo necessidade, normalmente por não encontrar no mercado de trabalho profissional capacitado disponível, conceder-se-á prazo, que varia de seis meses a dois anos, para a fixação de vagas para portador de deficiência e contratação do trabalhador” (MARIA GUGEL, 2001).

Dados revelados pelo Instituto Ethos em 2010 (apud CLEMENTE, 2015), demonstrou-se que para 73% dos presidentes das empresas participantes a “falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos” era a principal justificativa para pequena participação de pessoas com deficiência em todos os níveis de direção.

Ainda, em uma pesquisa realizada em 2014 sobre expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apenas 35% dos profissionais de recursos humanos responderam que conhecem bem ou profundamente a Lei de Cotas, porém identificaram como principais dificuldades no recrutamento e seleção das pessoas com deficiência a falta de acessibilidade na empresa, seguida pela baixa qualificação dos profissionais com deficiência e dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para essas pessoas (I.SOCIAL, 2014 apud CLEMENTE; SHIMONO, 2015).

Começaram a surgir argumentos sobre a formação das PNE ser incompatível com as necessidades do mercado de trabalho desde que o Ministério do Trabalho e Emprego fez os primeiros registros de fiscalização da Lei de Cotas no início dos anos 2000 e se arrastam até hoje. Esse tipo alegação não é aceitável, visto que o Censo de 2000 encontrou pelo menos 2,7 milhões de pessoas com deficiência com 11 anos de estudos ou mais, nível de exigência do mercado para a maioria dos trabalhadores. Na prática, 2,1 milhões de pessoas com deficiência tinham concluído o ensino médio e 603 mil havia concluído o ensino superior.

Entre as pessoas com deficiência identificadas no censo de 2000, somente 13,5% tinham idade de até 19 anos, ou seja, 3.327.111 pessoas. Como a maioria absoluta dessa população (86,5%) adquiriu a deficiência a partir de 20 anos, supõe-se que teve acesso ao sistema regular de ensino disponível para todos, na condição de não deficiente.

Parte dessas pessoas, já formadas e trabalhando, é que passam a compor as estatísticas da deficiência, por conta da violência urbana, acidentes automobilísticos, acidentes de trabalho, acidentes durante o lazer, férias, doenças, entre outras causas. E ficar com deficiência não significa anular conhecimentos e experiências já adquiridas (ARANHA, 2003)

No Censo de 2010 somente entre as pessoas com deficiência que tinham ensino médio e superior completo os números saltaram para 10,2 milhões, representando um crescimento de 280%. Quando se compara o registro mais recente do IBGE (2010) com o registro mais recente do emprego formal (RAIS, 2013), o discurso da baixa escolaridade se desfaz. Há 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior concluído, mas apenas 48,6 mil com carteira registrada. E com ensino médio concluído, por um lado, há 7,4 milhões enquanto que destes, apenas 169 mil estão no trabalho formal (CLEMENTE, 2015).

Sobre as razões para não contratação, Aranha (2003) defende que existe a falta de confiança do empregador em relação às PNE's, como também a carência na qualificação e preparação da empresa para recebê-los (ARANHA, 2003).

Segundo Carvalho e Freitas (2007), com todos os aparos legais que mostram a necessidade de adequação das empresas para receber os colaboradores com algum tipo de deficiência e um dos primeiros passos para as empresas se adaptarem a essa mão-de-obra especial é o treinamento da equipe nos setores da organização onde recepcionarão os funcionários com deficiência. Os aspectos que influem diretamente na contratação das pessoas com deficiência e a repetência de algumas empresas uma vez inseridas no ambiente de trabalho tem um desempenho acima da medida dos outros colaboradores outro fator essencial e o fator motivacional.

Segundo Clemente (2015), outra forma de justificar a falta de contratações é pela alegação que as pessoas com deficiência preferem a segurança do Benefício de Prestação Continuada (BPC) a se arriscar disputando uma vaga no mercado de trabalho. Contudo, segundo o autor, essa justificativa tem como premissa o despreparo do empregador em oportunizar meios de receber PNE's de forma adequada em suas empresas.

A CNI (Confederação Nacional da Indústria) ao tratar sobre o problema das dificuldades de contratações de pessoas com deficiência relata no documento "101 Propostas para Modernização Trabalhista" elaborado em 2012 que:

As pessoas com deficiência relutam em aceitar um emprego do qual podem ser dispensadas a qualquer momento, pois ficam inseguras sobre o processo de reativação do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Como a maioria dos candidatos apresenta baixo nível de qualificação, eles enquadram-se em funções com salários não muito superiores ao do valor do BPC. Nessas condições, muitas pessoas com deficiência não querem abandonar um recurso certo (BPC) para tentar um ganho incerto (salário). Ou seja, o sistema atual inibe a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e prejudica

sua inserção produtiva e social. Isso reforça ainda mais a indisponibilidade de trabalhadores com deficiência para serem absorvidos pelas empresas, visto que as cotas foram estabelecidas em lei bem acima da quantidade de existência de candidatos no mercado de trabalho (EMENTA 41, 2012, p. 69, apud (CLEMENTE, 2015, p. 90).

Uma mudança importante veio por meio da Lei 12.470, de 31/08/2011, esta Lei que alterou a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei nº 8.742/1993) possibilita que as pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada possam participar do mercado de trabalho ou de programas de aprendizagem. No primeiro caso, suspende-se o benefício, que pode ser retomado caso acabe o vínculo empregatício. No caso da aprendizagem, por até dois anos, pode ser acumulado o BPC junto com a remuneração na condição de aprendiz (CLEMENTE, 2015).

De acordo com Clemente (2015) a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu o esforço governamental em ampliar as oportunidades para quem recebe o BPC, afirmando: O Governo Federal lançou, em novembro de 2011, o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – Viver sem Limite, que prevê diversas ações em quatro eixos estratégicos: ampliação do acesso à educação, atenção à saúde, inclusão social e acessibilidade.

Dentre as ações do eixo inclusão social, figura a criação do Programa BPC Trabalho, que tem como objetivo articular ações intersetoriais para promover o acesso à qualificação profissional e o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), na faixa etária de 16 a 45 anos, prioritariamente.

O Programa BPC Trabalho é executado pela União, por meio dos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Ministério da Educação (MEC), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), envolvendo compromissos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BOLETIM OIT TRABALHO DECENTE – DADOS MUNICIPAIS, OSASCO/SP, 2014, p. 21 apud CLEMENTE, 2015).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho trouxe, também, a necessidade de se desenvolver uma tecnologia específica para a gestão dos currículos destes 10 profissionais, uma vez que, segundo a especialista Costa (2014), “a falta de qualificação

profissional tem sido uma das principais justificativas para manter as pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho”.

No Brasil o Ministério do Trabalho e Emprego já desenvolve algumas práticas para erradicar essa discriminação. Um exemplo dessas práticas são os cursos oferecidos pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que dão prioridade às pessoas com deficiência, podendo participar dos cursos aqueles que estão dentro ou fora do mercado de trabalho. Dentre esses cursos cita-se os da área de administração, telemarketing, braile, artes, informática, entre outros segundo dados da SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL (2010).

### **3 RESULTADOS, DESAFIOS E APRENDIZADO**

Por meio da análise da revisão bibliográfica, esse estudo considerou que, apesar de todo engajamento governamental e da criação de legislações específica, que buscam dar conta para inserção de PNE's no mercado de trabalho, muito ainda necessita ser feito para essas pessoas no que se tange à inclusão por parte das organizações.

Pode-se observar também através de dados divulgados pelo Ministério do Trabalho em 2005 comparados com o censo demográfico, realizado em 2010, que houve aumento significativo de contratações de PNE's entre esse período, o que pressupõe que as políticas e legislação implementadas pelo Estado deram resultados.

É notável a dificuldade em cumprir a cota de funcionários PNEs como está prescrito na legislação. Apesar de existirem ferramentas que auxiliam na inclusão muitas empresas não têm acesso a elas principalmente as pequenas empresas que não possuem capital para investir em equipamentos de apoio e adaptações tornando inviável a contratação do deficiente (AMARAL, 2004, LOPES, 2006).

A falta de escolarização, qualificação profissional e ainda problemas estruturais das organizações são as alegações mais utilizadas pelas organizações para justificar a não contratação das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais para o mercado de trabalho. Ainda segundo a Confederação Nacional da Indústria afirma no documento “101 Propostas para Modernização Trabalhista” que: As pessoas com deficiência relutam em aceitar um emprego do qual podem ser dispensadas a qualquer momento, pois ficam inseguras sobre o processo de reativação do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Identifica-se uma demora na efetivação de fato das propostas para o processo de inclusão das PNE's, pois a lei em fase de completar vinte e nove anos de implementação e ainda a muito a ser feito, mas acredita-se ser fundamental o papel do governo, por se fazer necessário o investimento em qualificação e capacitação e deve ser feito desde a educação infantil para que as mesmas possam exercer seu direito e dever de cidadã na sociedade da qual fazem parte.

O ambiente empresarial, primeiramente, deve analisar a integração da PNE's, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Quando é solicitado de um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer. Deseja-se, tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

A contratação de PNE's pelas empresas foi imposta pelo Ministério do Trabalho, mediante aplicação de multas se não cumprido pelas empresas, visando uma melhor imagem, tendo em vista o quesito responsabilidade social. Sabe-se que a maioria das empresas terão despesas, pois, precisam preparar uma estrutura para acolher os novos funcionários contratados. Acredita-se que a imposição do Ministério do Trabalho seja positiva, se o mesmo não impuser o pagamento de multas para as empresas, grande parte não irá oportunizar as vagas, somente aquelas engajadas e preocupadas com a sua Responsabilidade Social.

Cabe ao Procurador do Trabalho no Estado em que atua conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento dessa lei e também sobre as potencialidades dos trabalhadores portadores de necessidades especiais e ao Ministério Público do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, quando o empregador não cumprir a lei de cotas.

Percebe-se que apesar de avanços nas legislações vigentes como a criação de novas leis para amparar as PNEs, tais iniciativas não asseguram ou obrigam de fato que as empresas os contratem. Entretanto, é evidente que muitos avanços foram conquistados ao longo dos anos, seja pela ação de movimentos sociais, seja pela imposição governamental ou mesmo pela conscientização de alguns indivíduos e entidades privadas.

Finalmente, percebe-se há muito que pode ser modificado, tanto pelas leis, assim como por parte das empresas, dos pensamentos da sociedade em relação aos PNS's e até mesmo no que tange aos próprios indivíduos deficientes. Acredita-se que é fundamental ampliar as

políticas públicas na área, assim como firmar parceria entre público e privado para criar instituições especializadas para treinamento e capacitação dessas pessoas, prestar auxílio no que vale de estrutura das empresas e capacitação dos colaboradores PNE's e até mesmo conceder incentivos fiscais as empresas que estejam cumprindo a lei.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, L.A. Mercado de trabalho e deficiência. Revista brasileira de educação especial. 2004.

ARANHA, M.S.F. Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social. Brasília: Corde, 2003

BRASIL, Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1991.

BRASIL. Decreto nº 3.298, 1999.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Brenner Lopes e Jefferson Ney Amaral; coordenação de Ricardo Wahrendorff Caldas.

CLEMENTE, C. A. Lei de cotas para o trabalho de pessoas com deficiência – Análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. 2015. 129p.

CLEMENTE, C. A. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho – Lei de Cotas e imagens da responsabilidade social. Osasco: Espaço da Cidadania, 2009.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

ELSNER, L. O. Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho. (Monografia) Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, 2012.

FIGUEIRA, E. Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no

Brasil. Trab. Educ. Saúde. v. 12, n. 1. Rio de Janeiro, 2014.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho. Brasília: Ed. Letras Contemporâneas, 2005.

Horizonte: Sebrae/MG, 2008.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico

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

LOPES; AMARAL; CALDAS. Políticas Públicas: conceitos e práticas. Supervisão por

MARTINS, L.A.R. Inclusão. In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs.) Inclusão. Londrina: Eduel, 2003, p. 9-14.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais. Acesso em 13/04/2017 às 23:00 horas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça, 2007.

PERFIL Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010 – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Ibope Inteligência. São Paulo: Instituto Ethos, 2010.

PIOVESAN, F. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2010.

Previdência Social e dá outras providências. Diário oficial da União. Brasília, DF: Código civil. 1991.

SASSAKI, R. K. Inclusão - Construindo uma Sociedade para Todos. WVA: Rio de Janeiro, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão Social: O Novo Paradigma. Rede SACI, São Paulo 1997

SOCIAL, Secretaria de Comunicação. Pessoa com deficiência: reformulando conceitos e valores. Cascavel: Governo Municipal, 2010.

TANAKA, E.D.O.; RODRIGUES, R.R.J. Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental. In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs.) Inclusão. Londrina: Eduel, 2003, p. 323-330.