



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL

LEILA HEIDRICH

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: RELENDO A DESIGUALDADE E A BUSCA DA ISONOMIA**

Pelotas
Novembro de 2016

LEILA HEIDRICH

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: RELENDO A DESIGUALDADE E A BUSCA DA ISONOMIA**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Política Social da Universidade
Católica de Pelotas como requisito parcial à
obtenção do título de Mestre em Política Social.
Linha de Pesquisa: Proteção social e acesso à
justiça**

**Orientador: Professor Dr. Marcelo Oliveira de
Moura**

**Pelotas
Novembro de 2016**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

H465i Heidrich, Leila
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. / Leila Heidrich . – Pelotas: UCPEL, 2016.

112f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Pelotas, BR-RS, 2016. Orientador: Marcelo Oliveira de Moura.

1.inclusão – mercado de trabalho. 2.pessoas com deficiência - inclusão. I.Moura, Marcelo Oliveira de, or. II. Título.

CDD 331

LEILA HEIDRICH

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: RELENDO A DESIGUALDADE E A BUSCA DE ISONOMIA

Dissertação submetida à avaliação pela Banca Examinadora no Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Política Social.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Oliveira de Moura
UCPEL

Prof. Dra. Raquel Fabiana Lopes Sparemberg
FURG

Prof. Dra. Cristine Jaques Ribeiro
UCPEL

Pelotas
Novembro de 2016

Ao meu Deus por nunca ter me faltado e ter permitido que eu realizasse meus sonhos.

Às pessoas com deficiência.

AGRADECIMENTOS

É inegável a fundamental participação de algumas pessoas nessa caminhada. Não caberia em meu vocabulário a gratidão que tenho por todas. Cada um, a sua maneira, contribuiu muito para que eu concluísse essa etapa da minha vida. Foram meses de trabalho, sem finais de semana, mas valeu à pena.

Agradeço ao Prof. Dr. Marcelo Oliveira de Moura pela orientação, dedicação e, sobretudo pelo incentivo e confiança na execução desta dissertação.

Agradeço aos colegas e professores do Programa de Pós-Graduação da UCPEL – Mestrado, pela amizade e contribuição à construção deste trabalho.

Agradeço à Dra. Raquel Fabiana Lopes Sparemberg e à Dra. Cristine Jaques Ribeiro que contribuíram com sugestões valiosas na qualificação do projeto, dando novas perspectivas ao estudo realizado.

Por fim, agradeço minha família por me ensinar sobre valores importantes como o respeito às diferenças.

O sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças.
(Augusto Cury)

RESUMO

O presente estudo versa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e tem como objetivo promover uma discussão sobre como se dá a sua inclusão social. Utilizou-se a pesquisa bibliográfica como metodologia e o método de abordagem dialético. Apresentam-se vários autores, seus estudos, e posicionamentos referentes ao tema proposto, bem como informes e/ou dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). Examina-se o posicionamento do Estado através de políticas públicas voltadas para este seguimento da população e da sociedade enquanto parte do processo de inclusão social. O estudo permite várias reflexões, entre as quais, o tratamento oferecido à pessoa com deficiência considerando-se leis, decretos, bem como a própria proteção constitucional, e da necessidade da adoção de ações concretas que ratifiquem seus direitos fundamentais de forma a dar condições de vida digna, isonomia e promover efetivamente a cidadania.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência, inclusão social, políticas públicas, direitos fundamentais, isonomia, cidadania.

ABSTRACT

This study deals with the inclusion of persons with disabilities in the labor market, and aims to promote a discussion on how to give their social inclusion. We used the methodology and literature as the dialectical method of approach. They present several authors, their studies and placements related to the theme, as well as reports and / or data from the Ministry of Labor and Employment (MTE), the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), and National Council for the Rights of person with Disabilities (CONADE). Examines the state of positioning through public policies aimed at this segment of the population and of society as part of the social inclusion process. The study allows several reflections, among which, the treatment offered to the disabled considering laws, decrees, and the very constitutional protection, and the need to adopt concrete action to ratify their fundamental rights in order to provide conditions dignified life, equality and effectively promote citizenship.

KEYWORD: disabled person, social inclusion, public policy, fundamental rights, equality, citizenship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos
ACESSUAS – Acesso dos Usuários da Assistência Social
BPC – Benefício de Prestação Continuada
CadÚnico – Cadastro Único para programas sociais do Governo Federal
CB – Comitê Brasileiro de acessibilidade
CEB – Câmara de Educação Básica
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CMS – Conselho Municipal de Saúde
CNE - Conselho Nacional de Educação
FADERS - Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e com Altas Habilidades no Rio Grande do Sul
GEMMA – Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
IBDD – Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI – Lei Brasileira de Inclusão
LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social
MEC – Ministério da Educação
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
OAB - Ordem dos Advogados do Brasil
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial de Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
PCD – Pessoa com Deficiência
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SUAS - Sistema Único de Assistência Social
SUS - Sistema Único de Saúde

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Processo de formulação de políticas com foco na formação de agenda baseado no modelo de Kingdon	49
Figura 02 - Programa Viver sem Limite.....	52
Figura 03 - Acesso à Educação	53
Figura 04 - Inclusão Social.....	55
Figura 05 - Acessibilidade	57
Figura 06 - Atenção à Saúde	58
Figura 07 - Taxa de atividade da população feminina de 10 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo o tipo de deficiência investigada.....	82
Figura 08 - Taxa de atividade da população masculina de 10 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo o tipo de deficiência investigada.....	82
Figura 09 – Total de empregos em 31/12/2014 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e sexo.....	87
Figura 10 – Remuneração média (R\$) em 31/12/2014 por tipo de deficiência e sexo.....	87
Figura 11 – Saldo de emprego formal, 2014, variação relativa	88

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 01 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente, por sexo, segundo a cor ou raça.77
- Gráfico 02 - Taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade, total e com pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as grandes regiões..... 78
- Gráfico 03 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução..... 79
- Gráfico 04 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, para nenhuma das deficiências investigadas e nível de instrução.....79
- Gráfico 05 - Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada..... 83
- Gráfico 06 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo a posição na ocupação no trabalho principal..... 84
- Gráfico 07 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos..... 85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas, por nível de instrução, segundo as grandes regiões79

Tabela 2 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por condição de existência de deficiências, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos.....85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados do CONADE	88
Quadro 2 - Atores e ações envolvidos com a perspectiva para a igualdade na diferença das pessoas com deficiência	94

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
CAPITULO 1 INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE	19
1.1 A Inclusão das Pessoas com Deficiências na Sociedade.....	20
1.1.1 Acessibilidade.....	22
1.1.2 Saúde.....	24
1.1.3 Educação.....	27
1.1.4 Trabalho, ofício ou profissão.....	29
1.1.5 Esporte, lazer e cultura	32
1.2 O Paradoxo da Inclusão/Exclusão: buscando a Inclusão	33
CAPITULO 2 A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A PROTEÇÃO JURÍDICA E AS POLÍTICAS SOCIAIS DE INCLUSÃO	37
2.1 A Proteção Constitucional à Pessoa com Deficiência.....	37
2.1.1 Prestações positivas e sua implementação	41
2.2 As Políticas Públicas.....	45
2.2.1 Política Social	46
2.3 Instrumentos de Proteção aos Direitos da Pessoa com Deficiência	57
2.3.1 As leis	58
2.3.2 Os decretos.....	68
2.3.3 Normas e recomendações internacionais	71
CAPÍTULO 3 DIMENSÕES EFETIVAS DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	75
3.1 A Inclusão no Mercado de Trabalho da Pessoa com Deficiência	75
3.1.1 Censo 2010.....	75
3.1.2 Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).....	85
3.1.3 Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE	87

3.1.4 O mercado de trabalho em Pelotas.....	88
3.2 Desafios e Perspectivas para a Igualdade na Diferença das Pessoas com Deficiência	90
4 CONCLUSÃO.....	96
REFERÊNCIAS.....	103

INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência no cenário social enquanto protagonista da própria história é recente. Há pouco tempo essas pessoas estavam em suas casas sem real perspectiva de inclusão no mercado de trabalho.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2010, o Brasil conta com mais de 45 milhões de pessoas com deficiência, destas, muitas não estão no mercado de trabalho por conta da baixa escolaridade e de barreiras atitudinais.

Em Pelotas, no estado do Rio Grande do Sul, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o número de cotas para pessoas com deficiência (PCD) é de 563; 298 pessoas com deficiência estão trabalhando em 63 empresas que disponibilizam as cotas.

Para o MTE, em cartilha publicada em 2007, a concepção de cidadania advém da Revolução Francesa, entretanto tal concepção esbarrou na exclusão econômica da maioria da população. Buscou-se, então, no século XIX, via ações estatais, direitos sociais que compensassem tais desigualdades de forma a terem direito a saúde, educação, etc.

Quanto à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, o MTE aduz a importância de se superar a questão do assistencialismo excludente, possibilitando a estas pessoas a oportunidade de serem protagonistas do próprio destino, com direito a ir e vir, trabalhar e estudar, ou seja, abandonando a prerrogativa de simples beneficiários de políticas de assistência social.

Vale destacar, que a inclusão social no mercado de trabalho de pessoas com deficiência ainda enfrenta dificuldades. São muitas as barreiras a serem rompidas para que elas reconheçam-se como parte integrante da sociedade produtiva.

Embora se observe na atualidade a existência de leis que procuram assegurar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sabe-se que o funcionamento dessas leis ainda deixa a desejar, uma vez que colocá-las em prática implica quebrar resistências e, sobretudo o desprendimento de preconceitos e valores culturais desde há muito arraigados.

A sociedade capitalista demanda o sucesso profissional como prerrogativa para a inclusão social. Nesse contexto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é o tema que se pretende desenvolver.

Conforme Nascimento e Miranda (2008) a inclusão no mercado de trabalho já sofria com o aumento do desemprego entre as pessoas mais velhas, os que tinham menos qualificação, os mais jovens, principalmente aqueles que não tiveram o primeiro emprego. Com a crise brasileira atualmente vivenciada, esse cenário encontra-se agravado. E para as pessoas com deficiência esse contexto é ainda mais complicado em razão de falsas considerações advindas do preconceito sobre serem menos produtivas ou mesmo incapazes.

Assim, pretende-se tratar o tema, delimitando-o a partir de um recorte que privilegia a análise do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizando dados publicitados pelo MTE, IBGE e pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE.

O processo de inclusão das pessoas com deficiência tem impacto tanto do ponto de vista social quanto econômico, uma vez que para estas pessoas, a inclusão social refere-se ao acesso para a independência, e autoestima saudável. Já do ponto de vista econômico, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho funciona como um propulsor, pois quanto mais pessoas tiverem poder de consumo, maior será estimulação da economia.

Entretanto o processo de inclusão esbarra no preconceito da sociedade no que se refere à capacidade profissional e às diferenças.

Assim, o estudo a ser desenvolvido justifica-se por questões que precisam ser delineadas e amplamente discutidas, como produtividade e capacidade das pessoas com deficiência, e a possibilidade de resgatar valores como solidariedade e tolerância às diferenças em meio à voracidade do mercado de trabalho competitivo onde atualmente muitas já estão inseridas.

Importa salientar que Constituição Federal (CF) de 1988 confere às pessoas com deficiência o direito à inclusão social no que se refere ao trabalho, acessibilidade, educação e etc, formatando um conjunto especial de políticas voltada à igualdade (afirmativas). Nessa perspectiva, a questão que se apresenta é: as políticas afirmativas implementadas por meio das Leis existentes ajudaram efetivamente na inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

No contexto contemporâneo, no Brasil, o conceito de isonomia impõe o reconhecimento de assimetrias sociais-políticas, etc, como fato fundamental para a constituição de políticas públicas. Neste sentido, reconhecendo a complexidade do

conceito de isonomia, políticas afirmativas passam a ser consideradas elementos fundamentais. Com essa perspectiva apresentam-se as cotas para pessoas deficientes já consagradas no plano normativo, internacional e nacional. Não obstante, em nosso país, importa salientar que concretamente ainda não produzem os efeitos desejados. Especialmente nossa realidade regional revela pequenos avanços em termo inclusivos.

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo promover uma discussão sobre como se dá a inclusão social da pessoa com deficiência com foco nos instrumentos voltados a participação no mercado formal de trabalho, e está dividido em três capítulos.

O primeiro capítulo apresentará a inclusão social da pessoa com deficiência e o princípio da igualdade, discutindo a inclusão dessas pessoas na sociedade bem como o paradoxo inclusão/exclusão.

O segundo capítulo versará sobre políticas sociais de inclusão e a proteção jurídica para pessoas com deficiência.

Já no terceiro capítulo serão apresentadas as dimensões efetivas da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, materializando-as com base nos dados oficiais do MTE, IBGE e CONADE. Registra-se que as informações do MTE aparecem ao longo do todo o estudo.

Por fim, em fase de considerações conclusivas, serão expostos em forma de síntese, os resultados alcançados pelas políticas sociais e programas referentes às pessoas com deficiência, bem como o posicionamento da autora referente aos comentários dos autores citados.

Elegeu-se como método de abordagem o dialético, que segundo Leite (2010) ajuda na exploração dos fatos sociais de forma a enfatizar contradições que são inerentes às ocorrências sociais. A realidade será ponderada procurando-se identificar o processo, as divergências existentes e as discordâncias implicadas na análise do problema de pesquisa.

Nesse contexto, realizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, sendo a segunda, segundo Gil (2010), muito semelhante à primeira em alguns pontos, diferenciando-se principalmente pela natureza das fontes. A pesquisa documental é feita através de documentos que registram fatos de um determinado período e a pesquisa bibliográfica utiliza estudos já realizados por outras pessoas. Os relatórios

orientações e dados publicados pelo IBGE, MTE e CONADE serão fonte de pesquisa documental constituindo-se num *corpus* de documento.

Mendonça (2010, p. 60), explica que *corpus* “é o conjunto de documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos”. A escolha de um *corpus* de documentos para análise implica regras. Das três regras apontadas por Bardin (2009) que são exaustividade, representatividade e homogeneidade, elegeu-se esta última, uma vez que para esta regra, os documentos devem respeitar a parâmetros precisos de escolhas e não apresentar especificidade que exceda os parâmetros e os objetivos definidos. Desta forma, as informações e relatórios já mencionados, serão analisados pelos aspectos qualitativos e quantitativos, com o propósito de verificar a materialização da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa bibliográfica fará referência a livros, e textos publicados, através de recortes teóricos que ajudarão a diagnosticar as dimensões efetivas da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho procurando identificar as dificuldades dessas políticas, entender as desigualdades enquanto impeditivo para a inclusão no mercado de trabalho, analisar a questão legal do processo de inclusão social, descobrir se as políticas de inclusão são capazes de contribuir para que os preconceitos sejam minimizados e as diferenças respeitadas no ambiente de trabalho e no convívio social.

Assim, importa salientar que a proposta do presente estudo trata de temática relacionada com a garantia de Direitos Humanos, especificadamente, na sua dimensão social (segunda geração dos Direitos Humanos) tratando, como se viu, da problemática do acesso à ordem social justa para setores vulnerabilizados socialmente no Brasil. Deste modo, insere-se de maneira adequada nas propostas de pesquisa da Linha 2 Cidadania, Proteção Social e Acesso à Justiça, do Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas.

CAPITULO 1 INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Sabe-se que a deficiência carregou muitos significados ao longo dos tempos no que diz respeito ao preconceito com as pessoas que nasciam com elas ou as adquiriam (acidentes, doenças, etc). Quais sejam: pessoas incapacitadas, defeituosas, pessoas portadoras de deficiência, pessoas com necessidades especiais, etc. Sasaki (2003) ensina que a nomenclatura quando envolve preconceito e sugere estereótipos tende a ir mudando conforme o avanço cultural da sociedade.

Sobre a nomenclatura, Sasaki (2003) aduz:

Os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras. Estas outras palavras podem já existir na língua falada e escrita, mas, neste caso, passam a ter novos significados. Ou então são construídas especificamente para designar conceitos novos. O maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as idéias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados.

A expressão “pessoa com deficiência” expressão usada nos tempos atuais, substitui a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Considera-se pertinente e justo esse pequeno avanço cultural que a mudança de expressão sugere. Ademais é fato que ninguém porta (carrega) uma deficiência, em verdade a deficiência faz parte da pessoa.

Nesse sentido, Tsutsui (2014) lembra que “a Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, assinada em Nova York, em 30 de março de 2007, trouxe o conceito mais adequado ao mundo contemporâneo”.

Qual seja:

[...] Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2013, p.2)

No Brasil, segundo Tsutsui (2014) constitucionalizou-se tal conceito ao ser ratificada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Atualmente, a deficiência já não pode ser vista como incapacidade, uma vez que a Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011, reproduziu *ipsis litteris* o conceito trazido pela Convenção.

Avançando, o Brasil adotou o sistema de cotas, também chamado reserva legal (Lei 8213/91), para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho via contrato ou vaga reservada em concurso público. Entretanto a inclusão passa pela desigualdade de condições, restando negada a isonomia a muitas pessoas com deficiência ainda longe de exercerem uma cidadania plena.

Neste contexto, vale lembrar que a educação através do ensino regular e profissional também é um direito da pessoa com deficiência. Entretanto, sabe-se que tanto para o acesso ao mercado de trabalho quanto para a educação inclusiva, as dificuldades são de toda a ordem, desde a barreira arquitetônica, o difícil acesso ao transporte até as barreiras atitudinais que demonstram claramente a dificuldade das pessoas em conviverem com a diversidade humana.

1.1 A Inclusão das Pessoas com Deficiências na Sociedade

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade é sinônimo de sua inserção na vida social, econômica e política, de forma a assegurar o respeito aos seus direitos no que concerne a Sociedade, ao Estado e ao Poder Público.

Segundo Melo (2007, p.39) comumente espera-se da pessoa que ela exteriorize “os atributos comuns do grupo para que se viabilize sua inclusão na sociedade, visto que aquele que não corresponder ao senso comum, que não preencher todos os quesitos, restará excluído”.

Assim, ainda segundo o autor, economicamente observa-se que a pessoa com deficiência tem muita dificuldade em tornar-se produtiva, seja por barreiras sociais, ou pela falta de habilitação e oportunidades; fato que resulta na carência de meios para lhes assegurar o próprio sustento.

A proposta de inclusão deve basear-se no modelo social que busca meios para que as pessoas com deficiência possam conviver em sociedade de forma a ter suas necessidades solucionadas, bem como as de todas as pessoas. Espera-se que a sociedade aos poucos vá se modificando, para ser capaz de conviver com todas

as pessoas por mais diferentes que sejam reconhecendo-as como integrantes dessa mesma sociedade em constante modificação. (SILVA, 2008)

Sobre a inclusão através da integração das pessoas com deficiência com os grupos sociais, Melo (2007) aduz:

[...] é o grupo familiar quem irá demonstrar a importância da integração da pessoa com deficiência com os grupos sociais. Cabe à família estimular a convivência social e a efetiva participação nas mais diversas atividades a fim de que a inclusão social da pessoa com deficiência não reste obstada, possibilitando-se a todos, oportunidades e direitos iguais.

Assim, a efetiva inclusão deverá fundar-se em um processo de construção de consenso de valores, políticas e princípios, proveniente de uma reflexão coletiva sobre o que realmente traduz a deficiência, os seus problemas e a maneira de enfrentá-los e solucioná-los. Deve-se buscar uma reflexão orientada para o diagnóstico e para a ação, e isso não se limita ao atendimento dos princípios normativos legais que justificam a inclusão. É preciso adotar a concepção de homem que traça as ações e orienta as formas para pensar na própria inclusão. (MELO, 2007, p.43 e 44)

Concorda-se com Melo (2007) uma vez que se julga ser a família o principal elemento estrutural para qualquer pessoa, especialmente para a pessoa com deficiência que necessita sentir-se aceita em sua diferença, facultando-lhe acreditar ser possível o convívio social.

Silva (2008) em uma análise retrospectiva à situação das pessoas com deficiência constata que elas sempre estiveram à margem dos grupos sociais. Entretanto quando inúmeros pensadores passaram a preocuparem-se com questões como o direito à igualdade de oportunidades e participação, a história começou a mudar.

Sobre a renovação da sociedade, Silva (2008) assevera:

Hoje, buscam-se espaços organizados a partir dos movimentos governamentais e da sociedade civil para a inclusão, assumindo cada vez importância maior com a perspectiva de atender as crescentes exigências de uma sociedade em processo de renovação, uma sociedade mais justa, solidária e acolhedora. (SILVA, 2008)

Depreende-se que para Silva (2008) uma sociedade acolhedora, é aquela que oferece às pessoas com deficiência condições de exercerem sua cidadania.

Sabe-se que a cidadania por sua vez, é a prática dos direitos e deveres civis, políticos e sociais que estão determinados na Constituição Federal. Assim, o

equilíbrio da sociedade está justamente no cumprimento dos direitos e deveres do cidadão, tenha ele alguma deficiência ou não.

Conforme a Constituição Federal de 1988, o cidadão tem o dever de votar; cumprir as leis; educar e proteger seus semelhantes; proteger a natureza; proteger o patrimônio público e social do País. Em contrapartida tem direito de ir e vir, à saúde, educação, moradia, transporte, trabalho, ofício ou profissão, previdência social, lazer, entre outros.

Embora a sociedade tenha a histórica tendência de rotular a pessoa com deficiência fazendo-lhe parecer doente e inútil, é importante que a pessoa com deficiência reaja a essa rotulação para que não reste privada da liberdade que lhe é garantida constitucionalmente. (MELLO, 2007)

Importa ressaltar que a efetiva inclusão social deverá constituir-se “em um processo de construção de consenso de valores, políticas e princípios, proveniente de uma reflexão coletiva sobre o que realmente traduz a deficiência, os seus problemas e a maneira de enfrentá-los e solucioná-los”. (MELO, 2007, p.44)

1.1.1 Acessibilidade

Para Domingos (2011) “o processo de inclusão da pessoa com deficiência, analisada através da concepção sociojurídica, busca parâmetros legais para levantar as questões da inacessibilidade nos mais variados âmbitos da sociedade”.

Nesse contexto, o autor complementa:

Identificando quem é esse sujeito, os enfrentamentos destes no processo diário na busca pela efetivação e garantia dos direitos sociais que lhe são negados e/ou violados, entre esses, o direito de ir e vir. Detectando as barreiras existentes para a o enfrentamento da falta de acessibilidade, é que entendemos a necessidade de desenvolver ações que possibilitem uma verdadeira prática de inclusão e permanência da pessoa com deficiência e mobilidade reduzida nos espaços sociais de forma autônoma. (DOMINGOS, 2011)

É o enfrentamento das dificuldades e o entendimento da necessidade de ações corretivas que farão com que a integração social transite para a inclusão social. Assim, julga-se que Domingos (2011) assertivamente falou da importância de cuidar para que a pessoa com deficiência e mobilidade reduzida permaneça autonomamente em seus espaços sociais.

O Instituto Brasileiro de Direitos da pessoa com Deficiência (IBDD) chama a atenção para o fato de que as pessoas com deficiência, excluídas socialmente, são medidas conforme sua deficiência. A elas não é ofertada a real oportunidade de mostrar sua potencialidade na produção do conhecimento, na prática do trabalho, etc, o que gera conflito no processo de participação social. Faz-se necessário o comprometimento de toda sociedade, no sentido de reconhecer a pessoa com deficiência como constituinte de uma sociedade, com direitos e oportunidades iguais. Apóia-se nessa perspectiva de direito a necessidade urgente de quebrar os paradigmas culturais historicamente construídos e promover ações práticas sobre a acessibilidade sociojurídica, perpassando as questões arquitetônicas, bem como barreiras atitudinais. (IBDD, 2008)

Nesse contexto, a Lei nº 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.

O Decreto nº 5.296/04 regulamenta as Leis nº 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, 2004)

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 e o Decreto nº 5.296/04 serão comentados em capítulo posterior.

Referente aos estabelecimentos de ensino cumpre salientar:

Os estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos ou privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários. § 1º Para a concessão de autorização de funcionamento, de abertura ou renovação de curso pelo Poder Público, o estabelecimento de ensino deverá comprovar que: I – está cumprindo as regras de acessibilidade arquitetônica, urbanística e na comunicação e informação previstas nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT, na legislação específica ou neste Decreto; II – coloca à disposição de professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida ajudas técnicas que permitam o acesso às atividades escolares e administrativas em igualdade de condições com as demais pessoas; e III – seu ordenamento interno contém normas sobre o tratamento a ser dispensado a professores, alunos, servidores e empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. (BRASIL, Decreto nº 5.296/04, art. 24)

No que concerne às empresas, um sem número de obstáculos são encontrados e enfrentados pelas pessoas com deficiência; obstáculos esses que podem ser minimizados por ações corretivas no que diz respeito à acessibilidade. É importante que a empresa conscientize seus funcionários, e elimine barreiras físicas e atitudinais de modo a promover a acessibilidade.

A empresa deve comprometer-se a melhorar o acesso ao local de trabalho; entenda-se por acesso, do caminho percorrido até a necessidade da pessoa com deficiência ser satisfeita. Também é preciso que a empresa cuide da segurança do funcionário com deficiência em casos de emergência, de modo que essa pessoa possa deixar o local sem correr riscos desnecessários. (MTE, 2007)

A empresa pode ainda, apoiar seu funcionário através da orientação, supervisão e ajuda em termos técnicos de forma a permitir a compensação das limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo que este possa vencer as barreiras e utilizar toda a sua capacidade em condições de normalidade (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99 *apud* MTE, 2007).

O acesso à informação através de manuais orientados para as diferentes deficiências devem ser disponibilizados para que instruções relativas ao lugar de trabalho e cargo possam ser compreendidas. (MTE, 2007)

1.1.2 Saúde

As pessoas têm graus de saúde diferentes, isto posto entende-se ser necessário respeitar estas diferenças para que haja maior integração e sociabilização das pessoas com deficiências.

Vale lembrar o que diz o texto do Decreto 3298 de 1999 em seu Art. 3º para que se possa alcançar a complexidade de alguns conceitos:

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

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

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e

ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, Decreto 3298 de 1999)

Registra-se desconforto com a expressão incapacidade, em que pese o preconceito que pode ser gerado ao interpretá-la.

Sobre a expressão “incapacidade” e suas variáveis, Alves (1999) comenta:

[...] Considerar uma 'pessoa portadora de deficiência física' como 'incapaz' equivale a reduzi-la a um ser inútil e isto não coaduna com a realidade. Em alguns casos, os 'deficientes físicos', não podem exercer certos trabalhos, mas na maioria das situações são trabalhadores em potencial, como qualquer outra pessoa. (ALVES, 1999, p.5)

Assim, importa esclarecer que a pessoa com deficiência não está impedida de desenvolver atividades laborais uma vez dado a ela condições e apoios adequados às suas peculiaridades.

Sobre os tipos de deficiência:

Deficiência física - Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

Deficiência auditiva - É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”, c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).

Deficiência visual - De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04 (Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Baixa Visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores). Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intra-oculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência mental - De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f)

habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho. (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “d”; e Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).

Deficiência múltipla - De acordo com o Decreto nº 3.298/99 conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências. (MTE, 2007, p.23, grifo nosso)

Isto posto, Pellegrinelli (2016) cita algumas das leis que procuram garantir o direito à saúde às pessoas com deficiência, entre as quais: artigo 89 da Lei Federal n. 8213 de 8 de dezembro de 1991, o art. 2º parágrafo único, alíneas “c” e “e” da Lei Federal n. 7853/89; artigos 17, 18, 21 e 22 do Decreto Federal 3298/99, onde consta que é obrigação do Poder Público oferecer uma rede de serviços especializados em habilitação e reabilitação, e assegurar o acesso nos estabelecimentos de saúde público e privado.

Já no artigo 2º, inciso II, alínea “e”, da Lei Federal n. 7853/89, e pelo artigo 16, inciso V, do Decreto Federal n. 3298/99, é assegurado o direito a atendimento domiciliar de saúde à pessoa com deficiência física grave não internada.

Ainda segundo a autora o Decreto 3298/99 em seus artigos 18,19 e 20 mencionam que é direito da pessoa com deficiência obter, gratuitamente, órteses e próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares junto às autoridades de saúde das três esferas com o propósito de compensar suas limitações nas funções motoras, sensoriais ou mentais.

A Lei Federal n. 9656/98 traz em seu art. 14 o não impedimento às pessoas com deficiência a participação nos planos ou seguros privados de assistência à saúde.

A Lei Federal n. 7853/89, e o Decreto 3298/99 afiançam o direito da pessoa com deficiência de receber informações médicas sobre doenças do metabolismo e seu diagnóstico, o encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência e inclusive cuidados sobre planejamento familiar.

Por fim, conforme art.198 da CF/88, Lei 8080/90 Art. 7, Inciso I, II, III e IV, art. 20 do Decreto 3298/99, e Manual de Legislação em Saúde da Pessoa com Deficiência¹, Pellegrinelli (2016) chama a atenção sobre o dever do Poder Público de fornecer gratuitamente os medicamentos necessários para a estabilidade clínica e funcional no que diz respeito ao tratamento da pessoa com deficiência.

¹ Manual de Legislação em Saúde da Pessoa com Deficiência, 2ª edição, 2003. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/legislacao_deficiencia.pdf

1.1.3 Educação

No século XVIII surgem as instituições públicas especializadas com o intuito de oferecer educação às pessoas com deficiência, o que até então, era restrito à elite. Tais instituições eram em sistemas de internato e priorizavam a mão de obra, levando a escolarização a níveis inferiores. Cumpre salientar que o surgimento de instituições especializadas cumpriu papel relevante na história do atendimento de pessoas com deficiência. Entretanto essas instituições não garantiam o direito de todos à educação, só bem mais tarde por ocasião da elaboração de políticas de acesso a educação para pessoas com deficiência é que a educação para todos começou a ser desenhada e garantida através da escola inclusiva. (SHIMONO, 2008)

Assim, começou-se a discutir sobre escola inclusiva e empresa inclusiva, na década de 90, momento em que se passou a entender a deficiência conforme as circunstâncias do meio, podendo estabelecer maior ou menor desvantagem para as pessoas com deficiência. Também, nesta década, novos métodos de reabilitação e assistência educacional foram desenvolvidos, bem como modificações no ambiente com o intuito de melhorar as condições de acessibilidade. (SHIMONO, 2008)

A educação para todos começa a ser desenhada a partir da Declaração de Salamanca (1994), documento do qual o Brasil é signatário, e que refere:

Acreditamos e proclamamos que: [...] escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos; além disso, tais escolas provêem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência e, em última instância, o custo da eficácia de todo o sistema educacional. (Declaração de Salamanca, 1994)

Corroborando com a Declaração de Salamanca (1994) a resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Câmara de Educação Básica (CEB) discorre mais detalhadamente sobre as prerrogativas da Educação inclusiva, conforme abaixo:

Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos. (Resolução CNB/CEB nº 2, Art. 2º, 2001)

Em consonância com os princípios da educação inclusiva, as escolas das redes regulares de educação profissional, públicas e privadas, devem atender alunos que mediante a promoção das condições de acessibilidade, a capacitação de recursos humanos, a flexibilização e adaptação do currículo e o encaminhamento para o trabalho, contando, para tal, com colaboração do setor responsável pela educação especial do respectivo sistema de ensino. (Resolução CNB/CEB nº 2, Art. 17, 2001)

Depreende-se da Resolução supramencionada que a educação inclusiva gerou uma necessária de adaptação das instituições ao cenário anunciado não só no que diz respeito à acessibilidade, mas quanto às práticas educacionais.

Nesse contexto, o Instituto Paradigma explica sobre o planejamento da proposta pedagógica para incluir os alunos com deficiência.

A equipe escolar diante dos alunos com deficiência pode planejar sua proposta pedagógica conforme dispõe a Lei 9394/96: Para **a educação infantil** deve garantir o desenvolvimento integral da criança, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade (artigo 29). Para o **ensino fundamental**, (artigo no32), desenvolver a formação básica do cidadão, mediante: O desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo; [...] Para **o ensino médio**, (artigo 35) serão suas finalidades: A consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos; A preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores; [...] Deve ainda ater-se aos dispositivos da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva que orienta as Unidades Escolares a promover respostas às necessidades educacionais especiais, no sentido de garantir: Transversalidade da educação especial desde a educação infantil até a educação superior; Atendimento educacional especializado; Continuidade da escolarização nos níveis mais elevados do ensino; Formação de professores para o atendimento educacional especializado e demais profissionais da educação para a inclusão escolar; Participação da família e da comunidade [...]. (INSTITUTO PARADIGMA², 201?, grifo nosso)

Como exemplo de boa adaptação, cita-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) que sistematizou ações através do Programa de Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Ações Educacionais.

² O Instituto Paradigma disponibiliza em sua página na Internet uma lista de perguntas e respostas sobre a educação inclusiva. Disponível em: <http://www.institutoparadigma.org.br/pergunte/educacao-inclusiva/172-como-a-equipe-escolar-pode-planejar-a-proposta-pedagogica-para-incluir-os-alunos-com-deficiencia?>

As possibilidades e limites das pessoas com deficiência, assim como de quaisquer alunos, devem ser consideradas, garantindo o respeito ao tempo de sua aprendizagem e a qualidade da capacitação oferecida. O contexto de vida de uma pessoa com deficiência determina parâmetros muito diferentes, como o destaque de um aspecto sensorial que determina a construção do conhecimento através de mecanismos não usuais. A realidade desse aluno, sua história pessoal, não pode ser desconsiderada no momento de ressignificar sua vida através de novos conhecimentos e habilidades, e isso pode exigir alterações na metodologia, inserção de conteúdos e mudanças de percurso. (SENAC, 2006)

Assim, entende-se por Educação inclusiva, o processo que inclui na rede regular de ensino, alunos com necessidades educacionais especiais. São elementos desse processo, as formas de avaliar os alunos, a infraestrutura de serviços, e o desenvolvimento profissional dos professores.

1.1.4 Trabalho, ofício ou profissão

A defesa dos direitos da pessoa com deficiência foi um dos movimentos sociais mais marcantes da década de 90. Mais recentemente, em decorrência desses movimentos o que se vem buscando é discutir a autonomia e capacidade produtiva destas pessoas, bem como sua inclusão no mercado de trabalho, com ações que viabilizem esse acesso, considerando-se questões não só educacionais como também de locomoção, dentre outros.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é dificultada não só pelo preconceito ainda existente, e da não incomum resistência da própria família, mas pela falta de qualificação profissional, baixa escolaridade, bem como de acessibilidade física fora e dentro das empresas. A pouca qualificação profissional parece estar ligada ao fato de não haver esforços efetivos e ações integradas dos órgãos governamentais.

Cumprir lembrar que os órgãos governamentais, deveriam integrar ações de saúde, educação, transporte, obras urbanas, garantindo assim o acesso das pessoas com deficiência ao ensino regular e profissional. Quanto às empresas, as alegações são no que se refere à adequação do candidato ao perfil da empresa, o que pode ser facilmente resolvido com treinamento para desenvolver habilidades necessárias à vaga disponibilizada.

Outra dificuldade alegada pelas empresas para a contratação de pessoas com deficiência faz referência à deficiência visual e dificuldade de locomoção, logo

as vagas esbarram em barreiras arquitetônicas que passam a indicar o tipo de deficiência que se pode aceitar. (POLETTI, 2010)

Conforme o MTE (2007), de modo geral há dificuldade por parte das empresas no que diz respeito à questão da deficiência propriamente dita, ou seja, desconhecem as possibilidades e limitações dessas pessoas. O receio do ainda desconhecido acaba gerando insegurança, o que por vezes resulta na inviabilidade do processo de inclusão. Neste contexto faz-se necessário que as empresas procurem superar essa limitação, buscando informação junto às instituições ligadas às pessoas com deficiência, tornando-as parceiras nesse processo, pois ao que se sabe sensibilizar o quadro funcional da empresa no sentido de banir preconceitos bem como quaisquer atitudes que atentem contra o direito a igualdade de condições, parece ser o caminho ao respeito às diferenças.

As novas tecnologias vêm propiciando às pessoas com deficiências realizarem atividades outrora inimagináveis para elas. Assim, antes de julgar sem condições uma pessoa com deficiência, é preciso viabilizar, dar a ela condições de trabalho e oportunizar suas potencialidades para desempenhar as funções. (MTE, 2007)

Registram-se os esforços de vários tipos de instituições dentre as quais as Organizações Não Governamentais (ONGs) que buscam parcerias com o intuito de possibilitarem condições de acesso da pessoa com deficiência ao sistema produtivo.

Assim, algumas empresas mudaram sua postura e passaram a investir na qualificação de pessoas com deficiência. Neste contexto pode-se perceber que a empresa ganha, uma vez que cumpre sua responsabilidade exigida por lei e capacita seu futuro colaborador dentro das necessidades da empresa, bem como ganha, também, a pessoa com deficiência que passa a ter sua mão-de-obra, acolhida pelo mercado. (POLETTI, 2010)

Segundo o MTE (2007), uma vez integrado ao ambiente de trabalho, bem como qualquer funcionário, o empregado com deficiência deve ser acompanhado profissionalmente de forma a conseguir adaptar-se às rotinas de trabalho e a integrar-se com colegas e chefias. Havendo sensibilização por parte das chefias, o funcionário poderá ser questionado e ele próprio sugerir adaptações no seu local de trabalho para que assim, o líder orientado para as necessidades relatadas, possa encontrar a melhor solução para ambos, empregado e empresa.

Quanto à avaliação de desempenho pode-se dizer que ela é especial, uma vez que o empregador precisa levar em conta as limitações na capacidade produtiva e suas implicações, ou seja, as peculiaridades das pessoas com deficiência precisam ser respeitadas. Além disso, vale lembrar que ao avaliar o funcionário com deficiência, é preciso verificar se ele teve acesso aos treinamentos necessários para a execução da função, regulamentos e informações relevantes sobre a empresa e suas políticas. (MTE, 2007)

Cumprido ressaltar que a avaliação especial não é discriminatória, uma vez que está diretamente relacionada aos outros instrumentos de avaliação utilizados pela empresa e orientada no sentido de buscar a igualdade de oportunidades para os que estão em desvantagem. (art. 4º da Convenção nº 158, OIT, *apud* MTE, 2007)

A equipe responsável pela seleção precisa ter claro não poder exigir o que não estiver adequado às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência, justamente para não inviabilizar a contratação dessas pessoas, uma vez que a Lei de Cotas foi criada para incluir no mercado de trabalho um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas. (MTE, 2007)

Nesse contexto, as empresas contratantes não devem exigir experiência profissional das pessoas com deficiência. Em caso de haver necessidade para o desempenho da função, a própria empresa, então, deverá oferecer treinamento para que a pessoa com deficiência possa adquirir as habilidades, e os conhecimentos exigidos para o exercício do cargo. Além disso, sempre que possível, a empresa poderá desmembrar as funções do cargo para o qual o candidato foi contratado, de forma a adequá-lo às peculiaridades da sua deficiência. (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho *apud* MTE, 2007).

Vale lembrar que conforme o art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99, a pessoa com deficiência tem direito à jornada especial, ou seja, um horário flexível e/ou reduzido quando necessário, conforme o grau de deficiência e atendendo a necessidades especiais, respeitando-se a proporcionalidade de salário. Quanto a este último, o art. 7º, incisos XXX e XXXI, da CF/88 aduz que o salário da pessoa com deficiência deve ser igual aos demais empregados na mesma função. (MTE, 2007)

Salienta-se, conforme Rocha (2013) que “a demissão de pessoa com deficiência contratada pelo sistema de cotas só pode ocorrer se houver contratação de substituto, também com deficiência, para o mesmo cargo”.

Igualmente, “a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência”. (art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04 *apud* MTE, 2007)

1.1.5 Esporte, lazer e cultura

A pessoa com deficiência tem o direito de incluir-se na sociedade em todas as áreas, pois faz parte deste ambiente social como todos os outros. De acordo com Mazzotta e D’Antino (2011, p.378), inclusão social se caracteriza como “a participação ativa nos vários grupos de convivência social.” Portanto, o esporte, o lazer e a cultura possuem papel relevante para todos, incluindo-se as pessoas com deficiência.

Quando o acesso aos serviços sociais e culturais é dificultado, acontece a privação à liberdade e a equidade nas relações sociais que se sabe é fundamental à condição de ser humano. (BARROZO et al, 2012)

Dessa forma, todas as pessoas com deficiência devem poder praticar esportes, pois esta é uma condição que diz respeito à qualidade de vida. Chama-se a atenção para “a prática de atividades que levem em conta a sua capacidade, necessidades e limitações, auxiliando os mesmos no desenvolvimento e aprimoramento de movimentos necessários para a realização de tarefas essenciais”. (AZEVEDO; BARROS, 2004 *apud* BARROZO et al, 2012, p.18)

Souza (2009) percebe o lazer como um dos itens fundamentais para a saúde de qualquer pessoa. O autor defende, ainda, que lazer enquanto atitude é basicamente a satisfação que a atividade provoca. Até mesmo o conceito que concebe o lazer dentro de um tempo determinado, permite que uma pessoa possa desenvolver mais de uma atividade ao mesmo tempo, como por exemplo, ouvir música enquanto trabalha.

No que diz respeito à cultura, Pellegrinelli (2016) ressalta que segundo o Programa de Ação Mundial para as pessoas com deficiência, “as oportunidades de freqüentar atividades recreativas, restaurantes, praias, teatros, bibliotecas, cinemas,

estádios esportivos, hotéis e outras formas de lazer devem ser para todos os cidadãos”.

Campanerut (2016) aduz que para que as pessoas com deficiência possam se sentir integradas à sociedade é importante não serem impedidas de ler livros, assistir a filmes e peças com igualdade de oportunidades.

Ao que Pellegrinelli (2016) aduz:

Precisam ser adotadas medidas para que as pessoas com deficiências possam ser motivadas a usufruir integralmente desses serviços tendo acesso às atividades culturais (dança, música, literatura, teatro e artes plásticas), utilizando ao máximo suas qualidades criativas, artísticas e intelectuais em prol de si mesmas e da comunidade. (PELLEGRINELLI, 2016)

As medidas referidas no comentário supracitado são pertinentes. Ressalta-se que segundo Campanerut (2016), através da Lei 13146/2015, já se prevê, no Brasil, a reprodução de obras em formato acessível para pessoas com deficiência, bem como o acesso, também de forma acessível, a bens culturais, programas de televisão, cinema, teatro e outras atividades culturais.

1.2 O Paradoxo da Inclusão/Exclusão: buscando a Inclusão

Sabe-se do parâmetro de pessoa ideal que a sociedade construiu ao longo do tempo, assim ser normal é ser igual ao outro. A pessoa diferente não se enquadra restando excluída dessa sociedade que dita o normal. Desta forma não é difícil compreender de onde vem tanto preconceito e discriminação.

Para Vieira (2010) o exame da relação exclusão/inclusão provoca discussões acerca das diferenças, demonstrando que o padrão da civilização está estabelecido na desigualdade da propriedade e na apropriação da riqueza, e que o referido padrão por si só é excludente. Assim, conclui a autora: “{...} exclusão é muito mais cultural do que social; é uma questão de civilização que inclui e exclui através de um conjunto de valores que a orienta”. (2010, p.122)

Ainda sobre os padrões sociais, Mello (2007) complementa:

Em outros termos, determinados padrões são convencionados no ambiente social e o desatendimento a tais padrões implica na exclusão daquele que se revela diferente. [...] A idéia de que a pessoa se faz pessoa a partir de padrões sociais convencionados em uma sociedade acompanha a evolução

dos tempos, destacando-se singularidades, como limitações de ordem física, mental ou sensorial, para efeito de exclusão de um convívio social em harmonia. (MELLO, 2007, p.46 e 47)

É preciso considerar o movimento da inclusão tendo inúmeras conseqüências com as quais todos têm responsabilidades.

Vieira (2010) salienta que inclusão é em primeira instância, acolhimento.

[...] acolher o desafio de conhecer. Acolher o desafio de fazer. Acolher o desafio de mudanças e, principalmente, acolher o desafio da humildade. A manifestação da humildade se apresenta no reconhecimento do outro enquanto diferente, pois cada um é uma individualidade com todas as particularidades que cabem em si. E é preciso ser humilde para acolher essa diferença, assim como é preciso ser humilde para conhecer os valores de cada um e respeitá-los. (VIEIRA, 2010, p.122)

Ratifica-se o ensinamento de Vieira (2010), uma vez que não há como falar de igualdade e inclusão, sem que as pessoas sejam genuinamente humildes e acolhedoras, sem o peso da obrigatoriedade de cumprir a lei.

Entretanto importa refletir que toda inclusão envolve a exclusão. É um paradoxo, sem dúvida. Mas necessário para que haja evolução social.

Mello (2007) exemplifica esse paradoxo:

Um exemplo desta paradoxalidade traduz-se na reserva de cotas universitárias para pessoa com deficiência, pois no momento em que se assegura um determinado número de vagas para tal segmento, automaticamente está-se excluindo, vale dizer, restringindo o espaço às pessoas sem deficiência. (MELLO, 2007, p.45)

Embora se atribuam muitas significações à exclusão e à inclusão, não muda o fato de que a pessoa não é excluída por decisão própria. A exclusão acontece quando determinada pelo outro. Assim, conforme Vieira (2010, p.122) “{...} a exclusão se faz por meio das instituições, das normas, dos saberes, das técnicas e de outros mecanismos que, em nossa cultura, atravessam os discursos: a interdição, a rejeição, a educação, {...} os discursos autorizados”.

De acordo com Santos:

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (SANTOS, p.56, 2003).

Sintetizando o que nos ensina Santos (2003), não são as diferenças que nos fazem desiguais, mas a falta de respeito a elas.

As pessoas com deficiência sempre se propuseram a respeitar o outro, entretanto só há pouco tempo passaram a reivindicar espaços a sua singularidade, assim faz-se necessário admitir-se a diferença, no sentido de construir uma sociedade de fato plural. É inaceitável que ainda se considere *déficit*, a deficiência física, sensorial ou mental, considerando-as como característica principal de uma pessoa. (MELLO, 2007)

Sobre a singularidade da pessoa com deficiência, Mello (2007) aduz:

Impõe-se o reconhecimento e a importância da singularidade de cada pessoa e a concepção de que a real deficiência se situa nas relações sociais e na estrutura da sociedade que, por vezes, tolhe a expressão e o exercício da diversidade. A todos deve ser assegurado o direito à vida social, respeitadas as diferenças, e é exatamente isto que se está a reivindicar em favor das pessoas com deficiência. (MELLO, 2007, p.50)

Concorda-se com o autor, entretanto acrescenta-se que para termos uma sociedade mais justa faz-se necessário o envolvimento de todos os seus membros, elevando o pensamento acima das diferenças, e focando apenas o valor humano.

Nesse contexto, Mello (2007) lembra que os processos de inclusão/exclusão merecem novas avaliações, atentando para o fato de que os limites da exclusão são instáveis, e definem-se a partir de transformações que resultam em efeitos no ambiente social, ora estendendo espaços para a exclusão, ora consentindo a ampliação da inclusão. Não há, portanto, a idéia de antagonismo absoluto entre inclusão e exclusão.

Cabe conceber que ambas as idéias, exclusão e inclusão, estão diretamente relacionadas ao ambiente social, onde a inclusão em determinado sistema social pode acarretar na exclusão em outro.

Mello (2007) lembra, ainda, que o que se almeja é maior igualdade, que a sociedade contemporânea atenda os interesses sociais de todos os cidadãos, incluindo as pessoas com deficiência. Nesse sentido a vontade política apresenta-se decisiva na defesa da igualdade, à medida que pode proporcionar que as pessoas com deficiência ocupem socialmente maior espaço. Porém, não se pode esquecer

que na busca por igualdade, paradoxalmente, as circunstâncias exigem tratamento desigual.

CAPITULO 2 A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A PROTEÇÃO JURÍDICA E AS POLÍTICAS SOCIAIS DE INCLUSÃO

A trajetória das pessoas com deficiência foi sempre marcada pelo preconceito, o que legitima sua necessidade de meios legais com o propósito de garantir o seu direito de trabalhar, bem como sua independência e participação social como forma de exercer sua cidadania.

2.1 A Proteção Constitucional à Pessoa com Deficiência

Do preâmbulo do texto constitucional brasileiro, é possível depreender que o Estado Democrático é destinado a "assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos". (BRASIL, CF/88)

Para Martins (2012, p.25) a Constituição Federal (CF) de 1988 "incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado", e concluiu lembrando-se da garantia percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.

Ao que o MTE aduz:

A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador, com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). Nesse diapasão, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, eis que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidade. (MTE, 2007, p.9)

Corroborar-se com o MTE em suas observações, uma vez que não é o assistencialismo que move as pessoas, o que as move são as oportunidades de crescimento, aquelas nas quais elas podem se agarrar e alçar voos maiores, sentindo-se úteis, e parte da sociedade produtiva.

Constam na Constituição Federal como direitos fundamentais:

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

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Art. 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37, VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Art. 170. 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, observados os seguintes princípios: [...]

VIII - busca do pleno emprego; [...]

Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

IV - a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

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;

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

Art. 227, § 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não-governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

II - 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.

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º. (BRASIL, CF/1988)

Depreende-se, portanto, que a Constituição preocupou-se com a erradicação de qualquer forma de discriminação, como por exemplo, no art.7º, inciso XXXI, onde se estabelece, predominantemente, o tratamento isonômico a grupos sociais

determinados, incluindo-se nesse contexto a não discriminação no tocante a salário e admissão desses trabalhadores. (ELSNER, 2012)

O princípio da igualdade é resguardado pela CF/1988, entretanto a garantia é de igualdade formal, na forma da lei. Desta forma, é através da ação afirmativa, que a igualdade preconizada na constituição se torna efetiva na sociedade, granjeando a igualdade material. (OLIVEIRA, 2015)

Oliveira (2015) referindo-se a igualdade aduz:

É nesse sentido, de igualdade material que se justifica a atuação do Estado para proteger os interesses dos portadores de deficiência através da Lei de Cotas, garantindo a sua maior participação no mercado de trabalho e uma efetiva integração social. (OLIVEIRA, 2015)

O comento apresentado suscita o objetivo do Estado, ou seja, erradicar a discriminação, que por sua vez trata-se de conduta humana, e por não coadunar com o princípio da igualdade pode ser proibida sob forma de lei.

Assim, segundo Canotilho (2003) o pressuposto da igualdade é um dos elementos fundamentais para a realização plena da democracia econômica e social; é inegável a importância de sua aplicação, uma vez que:

Não se pode interpretar o princípio da igualdade como um princípio estático, indiferente à eliminação das desigualdades, e o princípio da democracia econômica como um princípio dinâmico, impositivo de uma igualdade material [...]. A igualdade material postulada pelo princípio da igualdade é também a igualdade real veiculada pelo princípio da democracia econômica e social. (CANOTILHO, 2003, p.332)

Depreende-se, portanto, que a vitalidade da democracia política resulta no bem-estar da democracia econômica e social.

Sartori (1987) expõe como entende a democracia econômica: “como um sistema cuja meta política é a redistribuição da riqueza e a equalização das condições e oportunidades econômicas”. (SARTORI, 1987 apud MENEZES, 2010, p.44)

Sobre democracia social, Menezes (2010) assevera:

[...] é uma nova concepção marcada por valores sociais e determinantes da intervenção do Estado na ordem econômica, a fim de coibir abusos e diminuir as diferenças provocadas pelo regime de mercado: a democracia social”. (MENEZES, 2010, p.41)

Ressalta-se que a democracia social não deve se restringir a um conjunto de garantias, “mas deve abranger um conjunto de tarefas conformadoras, tendentes a assegurar a dignidade social e a igualdade real entre os cidadãos”. (CANOTILHO, 2003, apud MENEZES, 2010, p.42)

Streck e Morais (2004, p.92) complementam: “o Estado Democrático de Direito, tem um conteúdo transformador da realidade, não se restringindo, como o Estado Social de Direito, a uma adaptação melhorada das condições sociais de existência”.

Nesse contexto, “a idéia de democracia contém e implica, necessariamente, a questão da solução do problema das condições materiais de existência beneficiando, principalmente, grupos sociais excluídos”. (SCHEUERMANN, 2012)

Muitos autores entendem não haver necessidade de distinção entre o princípio da igualdade e o princípio da isonomia, entretanto Moraes (2011) entende que:

Insculpido no art. 5º da CF/88, o princípio da igualdade impõe um tratamento igualitário perante a lei, sem favorecimentos ou privilégios por quaisquer motivos. Trata-se da chamada **igualdade formal**. Ao lado dela, há a **igualdade material**, que seria a vedação de distinções atinentes a peculiaridades (por exemplo: etnia, sexo). Dessa forma, todos merecem tratamento igual perante a lei e igualdade de condições no plano fático. Ocorre que muitas vezes, para garantir a igualdade de condições, uma igualdade no plano fático, ôntico, torna-se necessária uma **discriminação formal, legal**. Mas nem todos são iguais no plano material. E ocorre justamente aqui a dissociação entre isonomia e igualdade. Assim, em que pese a proibição da desigualdade perante a lei, é completamente possível (e por vezes imperiosa) a **desigualdade ou discriminação** na lei, a fim de corrigir legalmente disparidades fáticas, para que se efetive o princípio da dignidade da pessoa humana através da isonomia. Assim, resumindo o exposto, temos: **a) igualdade**: tratamento igualitário perante a lei (e perante os órgãos e agentes públicos também). **b) isonomia**: observância das desigualdades materiais para, na lei (discriminação na lei), promover uma compensação. (MORAES, 2011, Grifo nosso)

Moraes (2011) completa seu raciocínio exemplificando o seu entendimento sobre a dissociação dos princípios de igualdade e isonomia:

Observa-se o princípio da igualdade quando o Código Civil atual determina que homem e mulher, por exemplo, possuem os mesmos direitos, inclusive em relação ao exercício do poder familiar, não mais sendo a mulher casada relativamente capaz, como era no Código Civil de 1916. Nesse caso, as peculiaridades de cada gênero são irrelevantes do ponto de vista jurídico. Ao contrário, vislumbra-se o princípio da isonomia quando a lei que estabelece critérios especiais e determina a observância de número mínimo de vagas para o acesso a cargos públicos de pessoas portadoras de

necessidades especiais. Observe-se que na situação de aplicação do princípio da isonomia, são levadas em conta as diferenças existentes, compensando, através de lei, desigualdades materiais/sociais. Por isso se diz que se deve “tratar os iguais igualmente” (princípio da igualdade), e os “desiguais desigualmente, na medida de sua desigualdade” (isonomia). (MORAES, 2011)

Considera-se pertinente a distinção feita por Moraes, uma vez que simplifica o entendimento da igualdade formal e material. Ademais, para que de fato haja isonomia, ações afirmativas fazem-se necessárias em virtude da imperfeição moral no que tange ao preconceito comum a todos nós.

Vale lembrar que o Princípio Constitucional da Igualdade é constantemente debatido pelos operadores do Direito. Entre as principais questões levantadas estão o seu conceito e a sua aplicabilidade. Ainda quanto aos princípios e as reflexões que eles suscitam, Dantas (1995) complementa:

Os princípios são categoria lógica e, tanto quanto possível, universal, muito embora não possamos esquecer que, antes de tudo, quando incorporados a um sistema jurídico-constitucional-positivo, refletem a própria estrutura ideológica dos Estados, como tal, representativa dos valores consagrados por uma sociedade. [...] (DANTAS, 1995, p.59)

Por fim, Prado Filho (2014) comenta sobre os artigos que cuidam da importância da reabilitação do indivíduo para o trabalho: “de tal entendimento depreende-se que a reabilitação do indivíduo visa retirar a pessoa da inatividade, e da oneração dos cofres públicos, pela produção e contribuição com trabalho e investimento na previdência social”.

2.1.1 Prestações positivas e sua implementação

Desde 1982 a Organização das Nações Unidas (ONU) já tratava da igualdade de oportunidades quando da aprovação do Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, cujo artigo 12º diz o seguinte:

A igualdade de oportunidade é o progresso mediante o qual o sistema geral da sociedade – o meio físico, cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e lazer – torna-se

acessível a todos. (ONU, Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, 1982)³

Nesse contexto é que a CF/88 passou a prever direitos sociais, que se materializam na forma de prestações positivas por parte do Estado. Os direitos sociais, portanto, propõem-se a possibilitar a plena inclusão social de todos os cidadãos.

Nesse sentido, Silva conceitua prestação positiva conforme segue:

Direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. (SILVA, 2005, p.286)

Melo (2007, p.100) aduz que “os direitos sociais, traduzem de outro lado a concepção de que pouco importa a positivação de um extenso rol de liberdades, sem a respectiva garantia de um mínimo necessário para a vida com dignidade”.

Alinhando-se ao autor, Canotilho (2003) comenta que a CF/88 consolidou-se atrelada ao desejo de transformar a realidade social através de uma sólida intervenção estatal na positivação de diversos direitos e garantias.

Sobre a incapacidade do Estado Social, Mello (2007) complementa:

Contudo, a história revela que o Estado Social mostrou-se incapaz de satisfazer, razoavelmente, as demandas sociais fundamentais, como a inclusão social das pessoas com deficiência, notadamente em países como o Brasil, apontados como países em desenvolvimento. (MELO, 2007, p.100)

Ainda segundo Melo (2007) as inúmeras dificuldades encontradas pelo Estado, em sua maioria, podem ser atribuídas ao fato de requerer ações consistentes em melhoria, distribuição e redistribuição dos recursos existentes, uma vez que os direitos sociais concretizam-se, usualmente, através de prestações estatais positivas.

Os direitos sociais objetivam a isonomia, e ratificam aos menos favorecidos o acesso à dignidade da pessoa humana, preconcebendo relações jurídicas nas quais ao Estado é confiada a prestação positiva. Nesse contexto, ao referir-se às pessoas

³ O documento está disponível de forma integral em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ProgAcMundPessDef.html>

com deficiência, a CF de 1988 efetivou um conjunto de normas distintas no que tange a sua estrutura e eficácia. (MELO, 2007)

Moraes (2002) conceitua direitos sociais conforme segue:

Direitos Sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2002, *apud* RAMOS, 2012)

Segundo Silva Júnior (2016), “a teoria das gerações dos direitos fundamentais foi aceita, praticamente por unanimidade, pela ciência jurídica, mesmo, contendo algumas incoerências terminológicas”.

Silva Júnior (2016) complementa:

[...] primeira geração dos direitos seria a dos direitos civis e políticos, fundamentados na liberdade (*liberté*), que tiveram origem com as revoluções burguesas; a segunda geração, por sua vez, seria a dos direitos econômicos, sociais e culturais, baseados na igualdade (*égalité*), impulsionada pela Revolução Industrial e pelos problemas sociais por ela causados; por fim, a última geração seria a dos direitos de solidariedade, em especial o direito ao desenvolvimento, à paz e ao meio ambiente, coroando a tríade com a fraternidade (*fraternité*), que ganhou força após a Segunda Guerra Mundial, especialmente após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. (SILVA JÚNIOR, 2016)

Segundo Melo (2007) a CF/88, em sentido formal, reúne as normas que, relacionadas ao princípio da igualdade, são o sustentáculo dos direitos à abstenção:

[...] como o direito de não ser discriminado em razão da deficiência no ambiente de trabalho, na prestação de serviços públicos, ou em qualquer outro espaço público. [...] os direitos fundamentais assegurados por normas dessa estrutura são identificados com os direitos de liberdade, ou os direitos fundamentais de primeira dimensão, que foram ratificados, precursoramente, pelas revoluções americana e francesa. (MELO, 2007, p.101)

Sobre a proteção da pessoa humana, Silva Júnior (2016) aduz:

Versando sobre os direitos fundamentais de primeira dimensão foi salientado que são direitos que uma obrigação negativa (obrigação de não fazer) ao Estado em relação à pessoa humana, isto é: há uma barreira, bloqueio e proibição com intuito de proteger a pessoa humana dos ataques provenientes do Estado. (SILVA JÚNIOR, 2016)

Depura-se que são normas que determinam ao sujeito passivo, podendo ser o Estado ou terceiros, o compromisso de não assenhorar-se de um determinado espaço de liberdade.

Avançando para a segunda dimensão dos direitos fundamentais, as normas constitucionais associadas ao princípio da igualdade em sentido material conduzem os direitos à prestação material, tais como: o direito à saúde, à educação especializada, à renda mínima vitalícia, à eliminação de barreiras arquitetônicas, à adaptação dos transportes coletivos. São normas que exigem do Estado uma prestação material coesa na concepção de normas ou de políticas públicas suscetíveis de atender aos interesses de certo indivíduo. (MELO, 2007)

Silva (2016) complementa:

São direitos objetivos, pois conduzem os indivíduos sem condições de ascender aos conteúdos dos direitos através de mecanismos e da intervenção do Estado. Pedem a igualdade material, através da intervenção positiva do Estado, para sua concretização. Vinculam-se às chamadas “liberdades positivas”, exigindo uma conduta positiva do Estado, pela busca do bem-estar social. (SILVA, 2016)

Importa ressaltar que enquanto na primeira dimensão o Estado aparece como o simbólico violador dos direitos, na segunda dimensão ele apropria-se do ato de ser o único a promovê-lo.

Por fim, conforme Andrade (2011, p.7) “os direitos de fraternidade não surgiram para anular os outros direitos fundamentais conquistados ao longo da história, mas pelo contrário, vieram fortalecê-los e potencializá-los dotando-os de nova hermenêutica conducente à fraternidade universal”. Desta forma como direitos fundamentais da terceira dimensão mencionam-se: direito ao progresso, à autodeterminação dos povos, direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao equilíbrio do meio ambiente, o direito à comunicação, os direitos dos consumidores, e outros. (ANDRADE, 2011)

Sobre as três dimensões de direitos, Andrade (2011) esclarece:

É importante frisar que as dimensões de direitos são harmonizadas e não excludentes, para ilustrar a afirmação imaginemos o direito fundamental à vida: o Estado - em condições normais – não pode investir contra a vida de ninguém (direito de defesa, negativo, 1ª dimensão), entretanto, para que exista vida é preciso também garantir a saúde (direito prestacional, positivo, 2ª dimensão), pois não é inteligível defender a tese que haja pleno respeito pela vida humana sem que exista o oferecimento prestacional do serviço sanitário para assegurá-la e protegê-la; nesse viés observamos a

importância devida à construção de hospitais e conseqüente aumento no número de leitos, aparelhamento moderno, médicos suficientes e bem remunerados, distribuição gratuita de medicamentos para os indivíduos que não possuam recursos financeiros para adquiri-los, tudo isso promovendo e respeitando a vida, ademais o meio ambiente deve estar equilibrado (direitos difusos, 3ª dimensão), pois a poluição e degradação do meio ambiente ameaça a saúde e a vida dos seres humanos. (ANDRADE, 2011, p. 8 e 9)

Considerando-se o comentário acima, fica fácil entender a dinâmica das dimensões de direitos, concordando-se com o fato de que não são excludentes, mas complementares.

Muitos autores entendem existir de três a quatro dimensões de direitos fundamentais, entretanto preferiu-se defender apenas três dimensões, já que é preciso ter cuidado no relato dos direitos fundamentais. Sem a devida cautela, poder-se-ia incorrer, segundo Andrade (2011, p.8) no “sério risco de alargar indiscriminadamente o rol dos direitos fundamentais e com isso banalizá-los, fato que conduziria a uma redução e mesmo ao descrédito de sua fundamentalidade”.

2.2 As Políticas Públicas

Ouve-se muito a expressão Políticas Públicas uma vez que está presente constantemente na mídia, nas falas políticas, nos documentos públicos e não-governamentais, bem como nas pautas de movimentos sociais.

Assim, é possível ressaltar que o estudo das políticas públicas evidencia a evolução do Direito, acompanhando a confirmação do Estado Democrático de Direito, norteados pela defesa dos direitos de liberdade e pela prática dos direitos sociais, os quais intimam prestações positivas. (MELLO, 2007)

Importa salientar que o Estado Democrático de Direito para Dantas (1989, p.27) agrega "duas das principais máximas do Estado Contemporâneo, quais sejam a origem popular do poder e a prevalência da legalidade”.

Avançando, Giovanni (2008) explica que políticas públicas de modo geral são intervenções que o poder público planeja com o propósito de resolver problemas socialmente relevantes.

Mello (2007) exemplifica:

Como exemplos de políticas públicas que envolvam os interesses das pessoas com deficiência podem ser citadas ações que assegurem a

adaptação de prédios públicos, a fim de proporcionar acessibilidade a pessoas com deficiência física, assim como programas de reabilitação das referidas pessoas ao mercado de trabalho. (MELLO, 2007, p.102)

A presença das políticas públicas cresce não só porque o Estado queira ampliar suas ações, mas principalmente pelas exigências que a sociedade lhes coloca.

Segundo Giovanni (2008):

{...} o conceito de políticas públicas é um conceito evolutivo, na medida em que a realidade a que se refere existe num processo constante de transformações históricas nas relações entre estado e sociedade, e que essa mesma relação é permeada por mediações de natureza variada, mas que, cada vez mais estão referidas aos processos de democratização das sociedades contemporâneas. (GIOVANNI, 2008)

No que se refere às políticas afirmativas voltadas para a igualdade de oportunidades, o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) expõe o que entende por ação afirmativa:

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. (GEMAA, 2011)

É possível depreender-se que as ações afirmativas além de compensarem danos do passado, são medidas com o propósito de inserir em um contexto social todo aquele que é historicamente discriminado, possibilitando-lhe acessar espaços bem como gozar de direitos fundamentais.

2.2.1 Política Social

Importa ressaltar que Políticas Sociais e Políticas Públicas não são expressões sinônimas.

Segundo Novaes (2011):

Todas as políticas públicas podem ser consideradas, de forma direta ou indireta, como políticas sociais. Porém, nem todas as políticas sociais podem ser consideradas públicas, uma vez que estas também podem ser

realizadas por outras instituições que não o Estado. Outra consideração interessante a ser feita é que “políticas sociais” são transversais. Quando o governo realiza qualquer atividade, de qualquer ramificação de suas políticas públicas, tem-se por objetivo (médio e longo prazo) concretizar políticas sociais. (NOVAES, 2011)

Assim, pode-se afirmar que políticas sociais “são um conjunto de orientações, diretrizes e ações que visam à continuidade e melhoria do bem estar social, onde os benefícios de desenvolvimento alcancem todas as classes da sociedade da forma mais justa possível”. (NOVAES, 2011)

Para Giovanni (2008) em virtude de seus elementos históricos, “o conceito de política social tem um caráter evolutivo”, motivo pelo qual está relacionado às formas de proteção social.

Ainda segundo o autor, as instituições de proteção social são tão especializadas quanto à complexidade da sociedade que as produzem. E assim, destinando-se a proteção social, as políticas públicas e seu fluxo crescente de intervenções na vida das sociedades, deram significação à expressão política social.

Nesse contexto, Giovanni (2008) aduz:

Essas políticas sociais cobrem, de fato, uma vasta gama de diretivas nas quais é possível encontrar ações em matéria de previdência social, em sentido estrito, ou aquelas adotadas em favor de categorias especiais (velhos, órfãos, incapazes, etc), ou ainda as políticas que dizem respeito à habitação, educação, lazer, e assim por diante. (GIOVANNI, 2008)

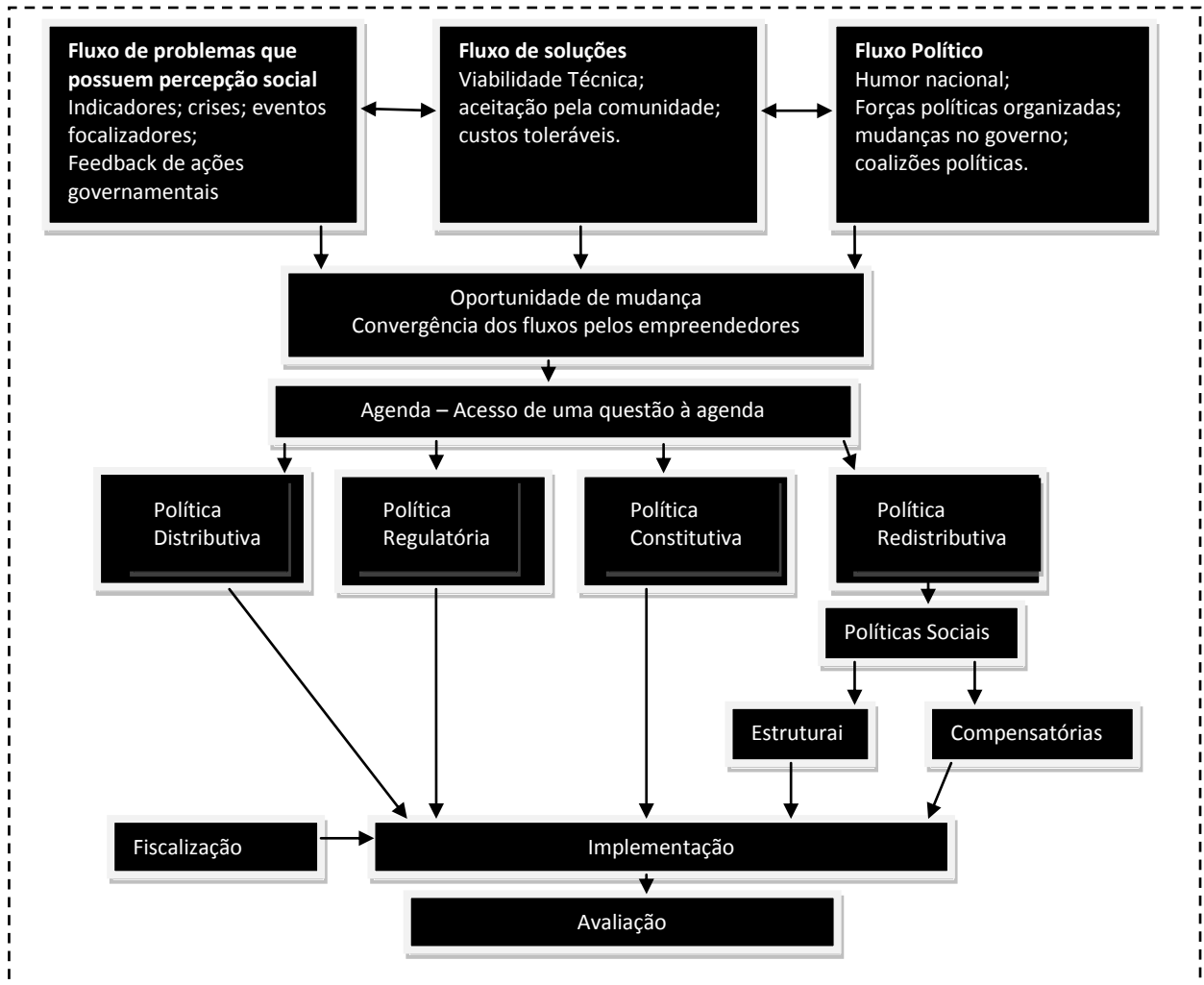
Deve-se reconhecer que a política social, atualmente abarca as políticas de emprego e renda, de previdência, de saúde, de educação e de assistência social, e dependendo do país pode, ainda, incluir as políticas habitacionais. (GIOVANNI, 2008)

Segundo Teixeira (2010) quanto ao ciclo da política pública, sabe-se que é organizado da seguinte forma: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação.

Para a autora, para depreender sobre o porquê da questão da inclusão social das pessoas com deficiência ser priorizado enquanto política social faz-se necessário entender o desempenho do processo decisório da agenda governamental. (TEIXEIRA, 2010)

Capella (2005) explica que foi Kingdon que desenvolveu o modelo de Múltiplos Fluxos. Para o autor “a agenda governamental é definida como o conjunto de assuntos sobre os quais o governo e pessoas ligadas a ele concentram sua atenção num determinado momento”. (KINGDON, 2003 apud CAPELLA, 2005, p.3)

Figura 01 - Processo de formulação de políticas com foco na formação de agenda baseado no modelo de Kingdon



Fonte: KINGDON (2003 apud TEIXEIRA, 2010, p.54)

Segundo Teixeira (2010, p.49) “Kingdon define que a mudança da agenda é resultado da convergência entre os fluxos de problemas, soluções ou alternativas e política”.

As políticas sociais compensatórias caracterizam-se por frentes de trabalho, programas de imposto de renda negativo, seguro-desemprego, previdência social, distribuição de cesta básica e etc. Como vantagem tem-se a velocidade de seus

efeitos, entretanto tais efeitos são transitórios, com forte tendência a retornar ao estado de origem finda a execução. (TEIXEIRA, 2010)

Já as políticas sociais estruturais, caracterizadas pela moradia, provisão pública da educação, micro-crédito, saúde, investimento em infra-estrutura, etc. Gera permanentemente a renda, contudo seus resultados são lentamente reconhecidos. (TEIXEIRA, 2010)

Dentre as duas políticas, o portador de deficiência carece da formulação de políticas sociais estruturais como subsídio para a inclusão social através do aumento sustentável do bem-estar. No entanto, atualmente os governos dão prioridade às políticas compensatórias com a finalidade de diminuir em curto prazo as discrepâncias sociais, mas gera como consequência muitas vezes a persistência na pobreza. (TEIXEIRA, 2010, p.56)

Capella (2005) ensina que os fatores que determinam o motivo político para que haja mudança na agenda governamental, são os movimentos sociais, o processo eleitoral, a opinião pública dentre outros.

Ainda sobre Políticas Públicas e Sociais cabe lembrar que a prestação positiva por parte do Estado depende, pois, da existência de recursos orçamentários. E é exatamente nesta questão orçamentária que o Estado debruça explicações quando da não implementação das políticas públicas devidas.

Por fim, importa ressaltar que o controle social é peça fundamental para que a sociedade civil participe efetivamente do processo da formulação de Políticas Públicas.

Teixeira (2010) explica:

O exercício do controle social pela sociedade civil, no âmbito das políticas sociais, pode ser entendido como uma forma de relação reguladora, que visa os interesses da sociedade civil na garantia dos direitos sociais de cidadania, ou simplesmente o controle da sociedade sobre as ações do Estado. [...] As informações são disponíveis apenas nos órgãos públicos, e os gestores públicos, muitas vezes, não se mostram interessados em inserir os usuários. A participação dos excluídos também torna-se inexpressiva devido a falta de organização, falta de interesse em se envolver em assuntos políticos, dificuldade de entendimento, transparência nos assuntos devido ao linguajar elitizado nas plenárias, dentre outros fatores. Novamente, esbarra-se no problema da cultura política do país que influencia a não participação da população. (TEIXEIRA, 2010, p. 64 e 65)

2.2.1.1 Programas para pessoas com deficiência

Antes de abordar o tema que o título sugere, é necessário elucidar a diferença entre assistência social e assistencialismo, expressões muito utilizadas e emaranhadas no que diz respeito a políticas sociais. “[...] a política assistencialista se caracteriza por estabelecer uma relação de dependência e conceber o beneficiário como um ser passivo, contemplado não com um direito, mas com um favor social”. (VIVARTA, 2003 apud TEIXEIRA, 2010. p.57)

Já a assistência social, conforme o art. 203 da CF/88 é direito do cidadão que dela necessita.

Teixeira (2010) complementa:

Assim, a pessoa com deficiência que estiver nesta condição é público alvo da assistência, e isto deve ser visto como algo positivo. É positivo porque as ações e os programas da assistência social como estão definido na legislação, devem ter sempre por objetivo a habilitação, a reabilitação e a inclusão das pessoas na sociedade. Reabilitar uma pessoa com deficiência é um processo de duração limitada e que tem o objetivo de provê-la para que alcance uma excelente evolução no nível mental, físico e/ou social funcional, preparando-a e provendo-a com ferramentas para modificar sua vida. O ideal é que os programas de assistência social sejam temporários pois, se forem bem sucedidos, seus beneficiários em breve vão deixar de precisar deles. Funcionam como uma alavanca para o cidadão carente, em situação de exclusão econômica e financeira. (VIVARTA, 2003 apud TEIXEIRA 2010, p. 57)

Acrescenta-se que a situação ideal seria a de que realmente os programas de assistência social funcionassem como forma de alavancar os projetos de vida do cidadão, autonomizando-o econômica e financeiramente. Mas não é isso o que se observa na prática, talvez por questão de orçamento.

Avançando, faz-se oportuno falar do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Viver sem Limite, difundido em 17 de novembro de 2011 (Decreto Nº 7.612) com o objetivo de implementar novas iniciativas e intensificar ações em benefício das pessoas com deficiência.

As ações são desenvolvidas por 15 ministérios e tem a participação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), através do qual, as contribuições da sociedade civil são acolhidas.

O programa Viver sem Limite é um programa que tem o propósito de possibilitar a pessoa com deficiência a defesa de seus direitos, proporcionando-lhe

mais autonomia. Os eixos principais do Programa são: educação, atenção à saúde, inclusão social e acessibilidade. (BRASIL, 2016)

Figura 2 - Programa Viver sem Limite



Fonte: BRASIL, Observatório do Programa, 2016

Vale ressaltar que não serão explanadas todas as ações do plano, mas aquelas consideradas mais contributivas com o tema do presente estudo. Entretanto, os dados apresentados pelo Observatório do Programa Viver sem Limite referentes a todas as ações, serão apresentados no próximo capítulo, no quadro intitulado dados do CONADE.

Figura 03 - Acesso à Educação



Fonte: Observatório do Programa Viver sem limite (2016)

Quanto ao Programa de Capacitação Técnica, segundo o Observatório do Programa (2016), o objetivo principal é expandir a educação profissional e tecnológica no país.

O Programa de Assistência a Pessoa com Deficiência não prevê a criação de turmas específicas para pessoas com deficiência ou a destinação de vagas exclusivas para esse público e sim a garantia de que todas as vagas do Programa de Capacitação Técnica possam ser acessadas por pessoas com deficiência, independentemente do ofertante, do curso e do tipo de deficiência, com atendimento preferencial na ocupação das vagas. Os cursos são presenciais, realizados pelos ofertantes: Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica, CEFETs, SENAI, SENAC, SENAT e SENAR e redes públicas estaduais, distrital e municipais de educação profissional e tecnológica, com o apoio do MEC. (BRASIL, OP, 2016)

A ação de acessibilidade na Educação Superior procura assegurar o acesso aos espaços, e demais processos da universidade, não só de estudantes e professores com deficiência, mas também de servidores.

O propósito é o pleno desenvolvimento acadêmico. A implantação de salas de recursos multifuncionais em escolas públicas de educação básica diz respeito à doação de equipamentos, mobiliários, materiais pedagógicos. Também se refere à acessibilidade, fundamental para atender as especificidades educacionais de estudantes com deficiência. (BRASIL, OP, 2016)

Ainda segundo o Observatório do Programa (2016), na ação escola acessível há disponibilização de recursos financeiros que podem ser utilizados para construir rampas, reforma de sanitários com o propósito de viabilizar a acessibilidade, alargar as vias de acesso e portas, instalar corrimãos e equipamentos de sinalização visual, tátil e sonora, adquirir cadeiras de rodas etc.

O Transporte Escolar Acessível tem como objetivo a frequência dos estudantes com deficiência à escola. A ação dá prioridade para municípios com grande número de beneficiários do Benefício de Prestação Continuada – BPC em idade escolar obrigatória. Os veículos adquiridos transportam estudantes para as aulas, atendendo as zonas rural e urbana. (BRASIL, OP, 2016)

Já o BPC na escola é uma Ação que procura ampliar o número de pessoas com deficiência de 0 a 18 anos que são beneficiárias do BPC e que estão matriculadas na escola. (BRASIL, OP, 2016)

Figura 04 – Inclusão Social



Fonte: Observatório do Programa Viver sem Limite (2016)

Conforme o Observatório do Programa (2016), o BPC Trabalho atende prioritariamente beneficiários entre 16 e 45 anos que encontram dificuldades para obter formação profissional e qualificação para inserção no mercado de trabalho.

Ainda sobre o BPC, o Observatório do Programa esclarece:

Com o objetivo de propiciar maior inserção profissional dessas pessoas, foram promovidas alterações na legislação referente ao Benefício de Prestação Continuada – BPC. Com a promulgação da Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, e do Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011, o beneficiário do BPC com deficiência passou a ter o benefício suspenso, e não mais cancelado, se contratado para o trabalho. Ao começar a trabalhar com carteira assinada, ou em outra atividade remunerada, ele deve comparecer a uma Agência da Previdência Social/INSS e solicitar a “suspensão especial” do BPC. Além disso, se perder o emprego, pode voltar a receber o BPC, bastando, para tanto, comunicar o fato ao INSS dentro do prazo de 90 (noventa) dias. Outra alteração importante refere-se ao beneficiário contratado como aprendiz, que poderá acumular o salário recebido nesta condição com o valor do BPC, por até dois anos. (BRASIL, OP, 2016)

Observa-se avanço no que diz respeito ao BPC não ser mais cancelado. Desta forma a pessoa com deficiência restará beneficiada esteja ela trabalhando com carteira assinada (salário) ou desempregada (BPC).

Avançando, a integração dos usuários da Assistência Social ao mercado de trabalho é feita pelo Acessuas.

Sobre o Acessuas:

O Programa possui o objetivo de promover a integração dos usuários da assistência social ao mundo do trabalho, por meio de ações articuladas e

mobilização social. Essa integração pode acontecer através do emprego formal (com “carteira assinada”), do empreendedorismo individual (trabalho “por conta própria”) ou de empreendimentos coletivos de Economia Solidária (como as cooperativas). Para aumentar as chances de inserção no mundo do trabalho, as ações envolvem desde a articulação de cursos de qualificação profissional até iniciativas de Intermediação de Mão de Obra (que aproximam potenciais trabalhadores e empregadores). (MSD, 2015)

A residência inclusiva é uma variante de serviço de acolhimento do Sistema Único de Assistência Social – SUAS e destina-se a jovens e adultos com deficiência em situação de dependência.

Segundo o Observatório do Programa, “ela está organizada em pequenos grupos de até 10 pessoas por residência, cuja acolhida e convivência promove o desenvolvimento de capacidades adaptativas à vida diária, autonomia e participação social”.

Ainda segundo o Observatório do Programa (2016) o Centro-Dia de Referência para pessoas com deficiência tem como objetivo ofertar, durante o dia, cuidados pessoais a jovens e adultos com deficiência em situação de dependência, de forma a ajudar os cuidadores familiares. “Oferece ainda um conjunto variado de atividades de convivência na comunidade e em domicílio com o objetivo de ampliar as relações sociais e evitar o isolamento social”. (BRASIL, OP, 2016)

Segundo a assessoria de comunicação social da Secretaria Especial de Direitos Humanos (SDH), em fevereiro de 2016, o Programa Viver sem Limite “recebeu um dos mais importantes prêmios internacionais de boas práticas na promoção dos direitos da pessoa com deficiência – o Certificado Zero Project”.

Diz, ainda, que o Programa Viver Sem Limite foi apresentado durante painel realizado em 11 de fevereiro 2016 para aproximadamente 100 especialistas de países de todos os continentes.

O Secretário Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoa com Deficiência, Antônio José Ferreira⁴, comenta:

O prêmio é uma honra para o Brasil, pois traz um reconhecimento importante dos muitos avanços conquistados nos últimos doze anos para implementar políticas públicas de promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Também demonstra que a política brasileira está em sintonia com a agenda internacional e já é referência como uma das melhores práticas. (ANTÔNIO JOSÉ FERREIRA, 2016)

⁴ Noticiado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/noticias/2016/fevereiro/viver-sem-limite-recebe-premio-internacional-de-boas-praticas>

As figuras 05 e 06 mostram outros dois eixos do Programa Viver sem Limite, e as ações que os integram.

Figura 05 - Acessibilidade



Fonte: Observatório do Vivem sem Limite (2016)

Figura 06 – Atenção à Saúde



Fonte: Observatório do Vivem sem Limite (2016)

2.3 Instrumentos de Proteção aos Direitos da Pessoa com Deficiência

Elsner (2012) explica que podemos pensar na legislação brasileira sob dois aspectos: o Constitucional, referente aos artigos contidos na Constituição Federal; e o Infraconstitucional, apresentando leis e decretos criados para regulamentar as formas de proteção à pessoa com deficiência. Está na Constituição Federal de 1988 a previsão de reserva de percentual de vagas no setor público. Já o plano infraconstitucional tratou da reserva de vagas no setor privado, publicando Leis e Decretos. Ressalta-se que todos os textos explicativos referente às Leis e Decretos

são mencionados no estudo, tal como foram escritos nas páginas do Governo Federal na internet.

2.3.1 As leis

A Lei nº. 7.405 de 1985 dispõe sobre o símbolo internacional de acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiências.

Lei nº. 7.853 de 1989 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, [...] institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Para Geraldo Nogueira (2011) a Lei 7853/89 é uma referência na construção legislativa para pessoas com deficiência de nosso país, e para torná-la exequível o Ministério Público que é o tutor natural dos direitos das pessoas com deficiência, conta com a Ação Civil Pública. O inquérito civil integra o sistema de proteção das pessoas com deficiência, conforme o art. 6º. Conforme preceitua o art. 3º a Lei outorga ao Ministério Público legitimidade para buscar a tutela judicial dos interesses das pessoas com deficiência. Também as associações de um ano de existência podem propor Ações Cíveis Públicas.

Ainda segundo Nogueira (2011) “percebe-se que na prática a tutela jurisdicional das pessoas com deficiência é muito pouco usada pelas as associações de defesa dos direitos do segmento e, menos ainda, pelo Ministério Público {...}”

Segundo a Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo, (OAB/SP, 2011) essa Lei trouxe algumas garantias bem como regulamentou o trabalho da pessoa com deficiência; estabelecendo apoio governamental inclusive no que se refere aos cursos regulares voltados à formação e inclusão profissional. Assim, depreende-se caber ao Estado, a formação profissional da pessoa com deficiência para sua inclusão no mercado de trabalho. (OAB/SP, 2011)

Concorda-se com os autores supramencionados quanto a Lei 7853/89, entretanto complementando vale ressaltar que há maior completude nas ações programadas para o eixo Educação do Programa Viver sem Limite que para as do eixo inclusão social, onde se fala sobre qualificação profissional, e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme apresentado anteriormente.

A Lei nº. 8.213 de 1991 introduziu a chamada reserva de mercado. O art.89 preconiza como função da habilitação e da reabilitação profissional e social, proporcionarem a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social para que as pessoas incapacitadas, bem como as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho. (ELZNER, 2012)

Sobre a Previdência Social, Elzner (2012) explica que uma vez concluído o processo de habilitação ou reabilitação profissional e social, “a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, sendo que, nada impede o exercício de atividades diversas das certificadas”. (ELZNER, 2012, p.11)

Sobre o direito a habilitação e reabilitação que possuem os portadores de necessidades especiais, o autor ensina que se “constitui mais uma via de inclusão ao mercado de trabalho, uma vez que lhes proporcionam superar as limitações decorrentes de suas deficiências”. (ELZNER 2012, p.11)

Ainda referente à subseção II, importa destacar o art.93, já que o mesmo determina reserva de percentual de vagas nas empresas privadas.

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

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

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (BRASIL, Lei nº. 8.213 de 1991)

Isto posto, depreende-se que a Lei 8.213/91 vincula a obrigação ao número de empregados que a empresa possui, uma vez que os incisos do artigo 93 informam a percentagens de vagas destinadas às pessoas com deficiência conforme o número de empregados da empresa. A Lei identifica e impõe ao empregador, uma

vez enquadrado no padrão estabelecido pela norma, reservar vagas e contratar pessoas com deficiência para preenchê-las.

Outro fator importante do art. 93 consiste na proteção acerca da dispensa de empregado com deficiência, previsto em seu parágrafo primeiro proporcionando algumas reflexões acerca da natividade ou não de uma nova espécie de estabilidade ou garantia de emprego. (ELZNER, 2012)

Observa-se claramente que os princípios constitucionais sustentam essa Lei e retoma o Princípio da Igualdade, entretanto entende-se que não garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e sim a sua integração na medida (percentagem) estipulada na Lei; o que também não garante que pessoas com deficiência grave, sejam contratadas, ou que impeça a contratação de pessoas com deficiências apenas leves.

Vale lembrar que segundo o MTE (2007) a empresa que contrata pessoas concentrando-se em determinados tipos de deficiência corre o risco de ver sua prática como sendo discriminatória afinal o que busca a lei é garantir o acesso ao trabalho de todas as pessoas com deficiência.

Lei nº. 8.742 de 1993, que reconhece o Benefício de Prestação Continuada⁵ (BPC) em favor da pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção e não tê-la provida pela família.

O art. 20 da Lei nº. 8.742 de 1993, diz:

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011) (BRASIL, Lei nº. 8.742 de 1993)

A concessão deste benefício não foi imediata, segundo Damasceno (2016) levou um tempo considerável para ser implementada, ainda que sua previsão constasse na CF/88 e fosse efetivamente instituída pela Lei nº 8.742/93. Em verdade, o prazo gradual para implementação dos benefícios assistenciais de prestação continuada às pessoas com deficiência, consta na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), em seu artigo 37.

⁵ O BPC tem por objetivo proteger as pessoas idosas e as pessoas com deficiência. Tratou-se somente da pessoa com deficiência por ser este o tema a ser desenvolvido.

Art. 37. Os benefícios de prestação continuada serão concedidos, a partir da publicação desta lei, gradualmente e, no máximo, em até:
 I - 12 (doze) meses, para os portadores de deficiência;
 II - 18 (dezoito) meses, para os idosos.
 (BRASIL, Lei 8.742/1993)

Prazo este, não cumprido. Assim, só a partir 1996 passou a ser possível requerer o benefício assistencial, conforme o art. 40 do Decreto nº 1.744/95. (DAMASCENO, 2016)

Art. 40. O benefício de prestação continuada devido ao idoso e à pessoa portadora de deficiência, criado pela Lei nº 8.742, de 1993, somente poderá ser requerido a partir de 1º de janeiro de 1996.
 (BRASIL, Decreto 1.744/95)

Sobre a renda vitalícia, Damasceno (2016) explica:

A partir de então, o antigo benefício de renda mensal vitalícia (art. 139, Lei 8.213/91), com caráter previdenciário, passou a ser substituído pelos benefícios assistenciais de amparo social ao idoso e de amparo social ao deficiente, sendo a transferência dos beneficiários da renda mensal vitalícia para a assistência social estabelecida sem solução de continuidade e restando resguardado o direito de requerer a renda mensal vitalícia até 31/12/1995. (DAMASCENO, 2016, p.9)

Ainda segundo o autor, vale lembrar “a impossibilidade de acumulação do BPC com qualquer outro benefício da seguridade social, salvo no caso da assistência médica ou da pensão especial de natureza indenizatória”. (2016, p.11)

Examine-se o art. 20, parágrafo 4º:

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo os da assistência médica e da pensão especial de natureza indenizatória. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011) (BRASIL, Lei 8.742/93, art.20)

Segundo Damasceno (2016), é possível acumular os benefícios governamentais em que os valores recebidos não constam do cálculo da renda per capita familiar.

A Lei nº. 8.899 de 1994 concede passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, conforme preceitua os artigos:

Art. 1º É concedido passe livre às pessoas portadoras de deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.
 Art. 2º O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de noventa dias a contar de sua publicação.
 Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.
 Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.
 (BRASIL, Lei nº. 8.899 de 1994)

A Lei nº. 8.899 de 1994 beneficia as milhares de pessoas com deficiência, e as que suas deficiências as impedem de usufruir de direitos básicos como ir e vir, conforme assegura a Constituição. Há casos em que seus acompanhantes não podem custear o transporte coletivo interestadual. (SOARES JÚNIOR, 2010)

Importa ressaltar que o Decreto 5296/2004, a ser apresentado no item que discorre sobre os Decretos, dispõe sobre a abrangência do passe livre à medida que contempla as três esferas: federal, estadual e municipal.

A Lei nº. 10.098 de 2000 estabelece normas e critérios básicos para a promoção de acessibilidade de pessoas que tenham mobilidade reduzida. O Capítulo V desta Lei trata da acessibilidade nos edifícios de uso privado (dentro do contexto de uso privado incluem-se as empresas); estabelece critérios para a inclusão dos trabalhadores com deficiência.

O Capítulo VII em seus artigos 17, 18 e 19 aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização.

Art. 17. O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Art. 18. O Poder Público implementará a formação de profissionais intérpretes de escrita em braile, linguagem de sinais e de guias-intérpretes, para facilitar qualquer tipo de comunicação direta à pessoa portadora de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação

Art. 19. Os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens adotarão plano de medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da linguagem de sinais ou outra subtítuloção, para garantir o direito de acesso à informação às pessoas portadoras de deficiência auditiva, na forma e no prazo previstos em regulamento. (BRASIL, Lei nº. 10.098 de 2000)

O Capítulo X que trata das disposições finais estabelece, nos arts. 24 e 26:

Art. 24. O Poder Público promoverá campanhas informativas e educativas dirigidas à população em geral, com a finalidade de conscientizá-la e

sensibilizá-la quanto à acessibilidade e à integração social da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 26. As organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei. (BRASIL, Lei nº. 10.098 de 2000)

Depreende-se que a Lei em referência tem como principal objetivo promover a inclusão social das pessoas com deficiência à medida que defende o respeito pelas diferenças pessoais e coloca a sociedade como parte deste processo.

Outro importante instrumento na busca do comprometimento da sociedade no processo de inclusão social das pessoas com deficiência são as normas técnicas que procuram garantir a acessibilidade destas pessoas.

Sobre as normas técnicas de acessibilidade, o MTE aduz:

As normas técnicas de acessibilidade podem integrar a legislação federal e estadual, favorecendo a implantação da acessibilidade em todos os municípios brasileiros. O organismo legalmente constituído para cuidar das normas técnicas é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que está dividida em comitês nacionais, dentre eles o Comitê Brasileiro de Acessibilidade (CB 40), que começou a atuar no ano 2000. Em 1985 foi criada a primeira Norma Técnica Brasileira da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1985), pertinente à acessibilidade intitulada: “Adequação das Edificações, Equipamentos e Mobiliário Urbano à Pessoa Portadora de Deficiência” – NBR 9050, voltada para edificações, mobiliário e equipamentos urbanos. Existem ainda normas de acessibilidade sobre elevadores para transportes de pessoa portadora de deficiência, trens, ônibus, transporte aéreo e veículos automotores. (MTE, 2007, p.42)

Ressalva-se que tão importante quanto o cumprimento das normas técnicas de acessibilidade, é a sua fiscalização. Fazer e não fazer bem feito resulta na ineficiência da adequação pretendida.

A Lei nº. 10.226 de 2001, através de ementa, expede instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor com deficiência física.

Art. 1º O art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

§ 6º A Os Tribunais Regionais Eleitorais deverão, a cada eleição, expedir instruções aos Juízes Eleitorais, para orientá-los na escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico. (BRASIL, Lei nº. 10.226 de 2001, Grifo nosso)

Considera-se pertinente o apoio cívico dado pela Lei às pessoas com deficiência que como todas as demais pessoas precisam cumprir com suas obrigações eleitorais.

A Lei nº. 10.436 de 2002 procura difundir, apoiar o uso, e incluir a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS nos parâmetros curriculares de ensino, na forma da legislação vigente.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente. (BRASIL, Lei nº. 10.436 de 2002)

Com base na referida Lei, registra-se a importância da discussão acadêmica sobre a formação e/ou habilitação dos professores da Língua Brasileira de Sinais.

Nesse contexto, Simplício (2009) reflete:

Professores de qualquer licenciatura podem fazer um curso de Pós-graduação em LIBRAS e atuar como professor dessa disciplina na educação superior, mesmo que sua licenciatura não seja em Letras, ou seja, uma pós-graduação em LIBRAS, cuja carga horária é bem inferior a de um curso de graduação, irá formar realmente esse profissional para o ensino dessa língua? (SIMPLÍCIO, 2009)

A autora ensina que “Professor é o profissional habilitado para exercer profissionalmente o magistério, e, a Licenciatura é a modalidade que prepara o estudante para atuar como professor”. Nesse contexto, para que se possa discutir a formação e habilitação do professor de LIBRAS, é fundamental considerar-se que as línguas de sinais abrangem todos os níveis lingüísticos, servindo-se da mesma funcionalidade das línguas orais. (SIMPLICIO, 2009)

Sobre tais funções, Felipe (1997) esclarece:

Pesquisas sobre as línguas de sinais vêm mostrando que essas línguas são tão compatíveis quanto em complexidade e Expressividade a quaisquer línguas orais. Elas expressam Idéias sutis, complexas e abstratas. Os seus usuários podem Discutir filosofia, literatura ou política, além de esportes, trabalho, moda e utilizá-las com função estética para fazer poesias, teatro e humor. (FELIPE, 1997, p.81)

Ao considerar-se o conceito de professor, a complexidade da Língua Brasileira de Sinais, e o fato de que ela deve ser disponibilizada nos níveis médio e superior, fica evidenciada a necessidade de uma prescrição mais clara e objetiva sobre a formação específica que habilita o profissional responsável por passar tais conhecimentos.

A Lei nº 5.212, de 05 de janeiro de 2006 é municipal e discorre sobre o benefício de passe livre às pessoas portadoras de deficiência, no transporte coletivo de passageiros urbano, e dá outras providências. Salienta-se:

Art. 1º Fica assegurada às pessoas portadoras de deficiência permanente física, visual, mental ou deficiência múltipla e carentes economicamente e ao acompanhante, desde que o incapaz não possa deslocar-se sem assistência de terceiro, a concessão do benefício da gratuidade nos serviços de transporte coletivo convencional ou adaptado para o transporte especial com escada mecânica. Parágrafo único - Considera-se carente, para efeito desta lei, a pessoa cuja renda familiar mensal não ultrapasse três salários mínimos nacionais. (BRASIL, Lei Municipal nº 5.212 de 2006)

A Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011 [...] altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que discorre sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, incluindo o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e estabelecendo o pagamento do salário-maternidade à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - LOAS, alterando regras do BPC da pessoa com deficiência; [...].

A Lei 13.146/2015 institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Conforme Tartuce (2015) a nova legislação, mais conhecida por LBI (Lei Brasileira de Inclusão) faz algumas alterações e revoga artigos do Código Civil (arts. 114 a 116), repercutindo diretamente para institutos do Direito de Família, como o casamento, a interdição e a curatela.

Ainda segundo o autor, foram revogados todos os incisos do art. 3º do Código Civil, havendo, também, alteração no caput do comando, passando a determinar que “são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 anos”. (TARTUCE, 2015)

Assim, não existe mais, pessoa absolutamente incapaz uma vez que seja maior de idade. Todas as pessoas com deficiência, das quais tratava a redação antiga do art.3º, passam a ser, plenamente capazes para o Direito Civil. Mudança

que claramente tem como propósito a plena inclusão social. Nesse contexto destaca-se o art. 6º da Lei 13.146/2015, onde fica clara, a inclusão plena das pessoas com deficiência referindo-se ao plano familiar. Entretanto, em casos excepcionais, conforme redação do art. 4º do Código Civil, tais pessoas podem ser tidas como relativamente incapazes. Cite-se, por exemplo, uma pessoa com deficiência que seja viciada em tóxicos, situação em que poderá ser tida como incapaz tal qual qualquer outro sujeito. (TARTUCE, 2015)

Nesse contexto, Albuquerque (2016) comenta:

Em relação aos relativamente incapazes, agora temos que “os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade”, e que eram considerados absolutamente incapazes, passam para a categoria de relativamente incapazes, e deixarão de ser relativamente incapazes, para se tornarem plenamente capazes, “aqueles que por deficiência mental tenham o discernimento reduzido”, assim como “os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo”. (ALBUQUERQUE, 2016)

O autor comenta, ainda, que toda pessoa que não puder exprimir sua vontade “passa a ser assistido e não mais representado, ou seja, participa do ato juntamente com seu assistente, já que deixou de ser absolutamente incapaz, e passou a ser relativamente incapaz”. (ALBUQUERQUE, 2016)

Alterações importantes no que diz respeito ao casamento também podem ser notadas; em síntese, “o casamento do enfermo mental, sem discernimento, passa a ser válido”, diz Tartuce (2015). O art. 1.550 do Código Civil, que trata da nulidade relativa do casamento, ganhou um novo parágrafo, conforme segue:

§ 2º A pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbia poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL, art. 1.550 do Código Civil, 2015, grifo nosso)

Em decorrência da possibilidade de casamento para as pessoas com deficiência mental ou intelectual, dois incisos do art. 1.557 do Código Civil foram alterados. (TARTUCE, 2015)

A saber:

Art. 1.557. Considera-se erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge:
I - o que diz respeito à sua identidade, sua honra e boa fama, sendo esse erro tal que o seu conhecimento ulterior torne insuportável a vida em comum ao cônjuge enganado;

II - a ignorância de crime, anterior ao casamento, que, por sua natureza, torne insuportável a vida conjugal;

~~III - a ignorância, anterior ao casamento, de defeito físico irremediável, ou de moléstia grave e transmissível, pelo contágio ou herança, capaz de pôr em risco a saúde do outro cônjuge ou de sua descendência;~~

~~IV - a ignorância, anterior ao casamento, de doença mental grave que, por sua natureza, torne insuportável a vida em comum ao cônjuge enganado.~~

III - a ignorância, anterior ao casamento, de defeito físico irremediável que não caracterize deficiência ou de moléstia grave e transmissível, por contágio ou por herança, capaz de pôr em risco a saúde do outro cônjuge ou de sua descendência; ([Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015](#)) ([Vigência](#)) (BRASIL, Art. 1.557 do CC, 2015)

Quanto a mudanças no que diz respeito à Educação, Albuquerque (2016) chama-nos a atenção para o fato de que a partir de agora “as escolas não mais podem negar vagas para as pessoas com necessidades especiais, e que não podem cobrar taxas extras em função da necessidade especial que a pessoa apresente”.

Assim, conforme a LBI, a educação:

Art. 27. [...] constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e o aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar a educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação.

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

[...] § 1º Às instituições privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, aplica-se obrigatoriamente o disposto nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XVIII do caput deste artigo, sendo vedada a cobrança de valores adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades e matrículas no cumprimento destas determinações. (BRASIL, LBI, 2015)

Já em relação à sentença, nos processos de interdição, Albuquerque (2016) pontua a dúvida quanto às sentenças que já transitaram em julgado, “declarando a interdição com base nos incisos ora revogados, já que trata-se de Lei de Estado, e neste caso há quem defenda que a lei tem efeito imediato, porém há quem defenda que a lei é imediata mas respeitara a coisa julgada”.

Ressalta-se que a LBI mantém o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas.

Observadas algumas das alterações, percebe-se que o Código Civil está menos rígido no que diz respeito às incapacidades, cuidando da dignidade e a interação social da pessoa com deficiência.

2.3.2 Os decretos

O Decreto nº. 3298 de 1999, entre outras providências, rege e fixa normas de proteção às pessoas com deficiência. Destacam-se os artigos 3º e 4º do Decreto, onde são apresentadas as classificações de deficiência.

Segundo Elzner (2012, p.14) "a importância desta conceituação deve-se ao fato de identificar a titularidade dos direitos propostos". A autora complementa chamando atenção para os artigos 5º, III e art.6º, V, onde o legislador valoriza a pessoa com deficiência à medida que reconhece seus direitos e procura promover a igualdade de oportunidades na sociedade em que ela vive, e ainda, orienta para a ampliação de alternativas de inclusão econômica via qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Ainda segundo a autora, é, portanto, notório o intuito do legislador de incluir a pessoa com deficiência na sociedade através do reconhecimento como cidadão, ou seja, "por seus valores e pela contribuição que este pode prover a sociedade que vive, através de qualificação profissional para que a pessoa com deficiência também seja um trabalhador com potencial, que gere interesse no mercado de trabalho". (ELSNER, 2012, p.14)

O art. 34 torna essencial a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e se necessário, adota procedimentos e apoios especiais para sua concretização. A saber:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.
Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999. (BRASIL, Decreto nº. 3298 de 1999)

Segundo a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), com o objetivo de emancipar-se economicamente, conforme preconiza o art. 35, a pessoa

com deficiência poderá integrar-se no Mercado de Trabalho, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar. Conforme o parágrafo 1º do artigo 35 as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção da pessoa portadora de deficiência no Mercado de Trabalho na colocação seletiva e na promoção do trabalho por conta própria nos casos citados nos dois incisos do referido parágrafo. (APAE, 2003)

O Decreto n.º 3.691/2000 regulamenta a Lei n.º 8.899/94 que dispõe sobre o transporte de pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

Soares Júnior (2010) explica que até então não havia previsão de gratuidade da passagem para os acompanhantes de pessoa com deficiência. Face ao exposto, e com o propósito de reduzir os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência, o projeto de Lei n.º 709/2007, prevê a concessão do direito ao passe livre, nos mesmos termos da Lei n.º 8.899/94 às pessoas com deficiência e ao respectivo acompanhante, uma vez comprovado o baixo poder aquisitivo de ambos. (SOARES JÚNIOR, 2010)

O Decreto nº. 4.228 de 2002 iniciou o programa nacional de ações afirmativas com o propósito de observar através do órgão da administração pública federal, a realização de metas percentuais de participação de pessoas com deficiência, no que se refere ao preenchimento de cargos públicos, entre outros.

O Decreto 5296/04 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.

O referido Decreto além de ser um instrumento fundamental para a promoção da acessibilidade traz orientações sobre um direito que se dará através da modificação do espaço construído nas cidades. (CORDEIRO, 2011)

Importa citar o Capítulo III que mostra as definições de acessibilidade, barreiras arquitetônicas, desenho universal, etc., bem como estabelece uma proposição para a implementação das ações de acessibilidade. (CORDEIRO, 2011)

Art. 8º Para os fins de acessibilidade, considera-se:

I - acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das

edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite 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, [...]

III - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes à pavimentação, saneamento, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

IV - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, telefones e cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

V - ajuda técnica: os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida;

VI - edificações de uso público: aquelas administradas por entidades da administração pública, direta e indireta, ou por empresas prestadoras de serviços públicos e destinadas ao público em geral;

VII - edificações de uso coletivo: aquelas destinadas às atividades de natureza comercial, hoteleira, cultural, esportiva, financeira, turística, recreativa, social, religiosa, educacional, industrial e de saúde, inclusive as edificações de prestação de serviços de atividades da mesma natureza;

VIII - edificações de uso privado: aquelas destinadas à habitação, que podem ser classificadas como unifamiliar ou multifamiliar; e

IX - desenho universal: concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade.

Art. 9º A formulação, implementação e manutenção das ações de acessibilidade atenderão às seguintes premissas básicas:

I - a priorização das necessidades, a programação em cronograma e a reserva de recursos para a implantação das ações; e

II - o planejamento, de forma continuada e articulada, entre os setores envolvidos. (BRASIL, Capítulo III, Decreto 5296/04)

O Capítulo IV, em suas seções, artigos e parágrafos estabelece as condições gerais para implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, uma vez que tenham como referencial as normas técnicas da ABNT. Os demais artigos e parágrafos revelam a estratégia de garantir a implementação da acessibilidade através do planejamento, da fiscalização e controle do espaço construído. (CORDEIRO, 2011)

Ainda sobre o decreto 5296/04, Cordeiro aduz:

Seguindo as principais diretrizes, os demais artigos estabelecem que todas as etapas previstas na legislação urbanística para construção ou reforma de

edificações de uso coletivo, como a aprovação de projetos, licenciamento ou emissão de certificado de conclusão dos projetos arquitetônico e urbanístico, deverão atender às regras de acessibilidade previstas nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT, na legislação específica e no decreto nº 5296/2004. Incluindo-se também a responsabilidade das entidades de fiscalização profissional das atividades de Engenharia, Arquitetura e correlatas na fiscalização da atuação dos profissionais para os fins do decreto, através da exigência da anotação de responsabilidade técnica de acessibilidade. (CORDEIRO, 2011, P.23)

Além dos capítulos comentados por Cordeiro (2011), importa salientar o Capítulo V que versa sobre a acessibilidade aos serviços de transportes coletivos em todas as unidades da federação.

O Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011 segundo explica o portal do governo, altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007 alterando os artigos 4º ao 9º, 12, 16, 17, 20, 27, 30, 37 e 47 ao 49, e acrescentando os artigos 35-A, 47-A e 48-A.

Assim, segundo artigo publicado em 2011:

Foi definido que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 anos, seja de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas; para fins de reconhecimento do direito ao benefício, o cálculo da renda “per capita” passa a incluir a madrasta ou padrasto no conjunto de pessoas que compõem a família; a renda mensal bruta familiar passa a incluir o seguro-desemprego na soma dos rendimentos brutos auferidos mensalmente pelos membros da família; não serão computados como renda mensal bruta familiar os benefícios e auxílios assistenciais de natureza eventual e temporária, os valores oriundos de programas sociais de transferência de renda, as bolsas de estágio curricular, dentre outros; o pagamento do BPC – Benefício de Prestação Continuada poderá ser antecipado, excepcionalmente, nos casos de estado de calamidade pública decorrente de desastres naturais, reconhecidos por ato do Governo Federal; nos casos de beneficiários representados por parentes de primeiro grau, para fins de recebimento do BPC, é aceita a constituição de procurador com mais de um instrumento de procuração; para subsidiar o processo de reavaliação bienal do benefício, os beneficiários e suas famílias deverão ser cadastrados no CadÚnico – Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal; o BPC será suspenso em caráter especial quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, mediante comprovação da relação trabalhista ou da atividade empreendedora. (COAD, 2011)

2.3.3 Normas e recomendações internacionais

A Convenção 159/83 da OIT foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, lei no Brasil desde esta data.

Em suma, a Convenção OIT nº 159, de 1983, recomenda aos países membros que considerem como objetivo da readaptação profissional permitir que pessoas com deficiência não apenas conquistem como também possam manter o emprego, bem como possam progredir profissionalmente.

A Recomendação nº 168/83 trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas portadoras de deficiência. A referida recomendação trata do mesmo assunto da convenção 159/83, segundo Prado Filho (2014) a reabilitação é benéfica não só para o indivíduo, mas para o meio social em que o mesmo está inserido, uma vez que reabilitado poderá contribuir para o desenvolvimento social do Brasil. O ordenamento jurídico tem por propósito proteger o indivíduo contra a incapacidade de trabalhar. Assim, o indivíduo terá sua integridade física e psíquica mantida uma vez que estará na condição de trabalhador ativo. É possível dizer que o direito à reabilitação e habilitação que as pessoas com deficiência possuem constitui-se em mais uma forma de inclusão no mercado de trabalho, uma vez que suas limitações, decorrentes de suas deficiências, sejam superadas.

Prado Filho (2014) complementa: “O trabalho dignifica o homem; daí o legislador ter atentado para um meio do indivíduo incapaz, por alguma anormalidade, ser restaurado à atividade laborativa”. (PRADO FILHO, 2014)

Sobre o comentário de Prado Filho (2014), registra-se a forma como as palavras “incapaz” e “anormalidade” impactam, hoje, em quem as lê. Esse impacto salutar que causa repulsa ao uso de tais palavras, se dá pela prática cotidiana daquilo que se vem assimilando desde o início da legislação que veda o preconceito e procura incluir socialmente as pessoas com deficiência.

O Repertório de Recomendações Práticas (2006) é um documento com 53 páginas, assim, optou-se por comentar o referido documento em linhas gerais. Nesse diapasão e conforme publicação no site da OIT, o repertório define as responsabilidades dos “empregadores envolvidos na gestão de problemas de deficiência relacionados com o local de trabalho”. (OIT, Repertório de Recomendações Práticas, 2006, p.53)

O intuito é melhorar as perspectivas de emprego de pessoas com deficiência, no que diz respeito a todas as áreas de interesse, entre as quais: seleção, retorno ao trabalho, manutenção do emprego e de oportunidades de carreira.

O conteúdo desse Repertório tem por base os princípios que dão respaldo aos instrumentos internacionais que visam promover emprego seguro para as

peças com deficiência, especialmente a Convenção nº 159/83 sobre Reabilitação Profissional e Emprego e a Recomendação nº 168/83, devendo ser aplicado em consonância com as leis do país. No que se refere aos princípios deste Repertório, a ênfase está nas ações em parceria com organizações de empregadores e trabalhadores e órgãos do governo de forma a facilitar e promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (OIT, 2006)

Sobre a cooperação entre governos, a OIT aduz:

As práticas de gestão da deficiência são mais efetivas quando se baseiam numa cooperação positiva entre governos, organizações de empregadores, representantes de trabalhadores, organizações de trabalhadores e organizações de pessoas com deficiência (OIT, Repertório de Recomendações Práticas, 2006, p.2)

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência é uma Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 9 de dezembro de 1975. Conforme o próprio nome sugere, declara os direitos das pessoas com deficiência e dispõe, ainda, sobre o também direito de serem respeitadas em sua dignidade humana, não importando a natureza e severidade de sua deficiência. Em suma, a Declaração procura garantir que as pessoas com deficiência possam usufruir de vida digna, com os mesmos direitos que todos os outros indivíduos. (MTE, 2007)

Através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro. Segundo artigo publicado por Tavares (201?), este foi o primeiro tratado internacional versando sobre a eliminação da discriminação contra as pessoas com deficiência.

A Convenção Interamericana torna obrigatória a adoção de medidas de natureza legislativa, social, educativa, de trabalho ou quaisquer outras que sejam necessárias para não mais haver discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar sua integração na sociedade, no que se refere à acessibilidade, à prevenção da deficiência, e à sensibilização da população bem como da investigação científica e tecnológica. O Comitê para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, controla a aplicação do que dispõe essa Convenção, bem como examina relatórios apresentados pelos

Estados Membros a cada quatro anos e relata as medidas adotadas que devem dar cumprimento às obrigações impostas pela Convenção. (TAVARES, 201?)

Conforme o exposto resta indubitável a eficiência do plano normativo observado através da várias deliberações legais. A proteção constitucional bem como o plano infraconstitucional e a legislação internacional viabilizam um cenário político bem otimista de proteção às pessoas com deficiência. Entretanto, sabe-se das dificuldades orçamentárias que permeiam a efetivação dos direitos conferidos às pessoas com deficiência. A dúvida, então, consiste na eficácia da proteção legal enquanto instrumento de inclusão social.

CAPÍTULO 3 DIMENSÕES EFETIVAS DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A relevância dos movimentos em favor da inclusão social de pessoas com deficiência e dos instrumentos que facilitam essa inclusão como, por exemplo, a Lei de Cotas, está no resultado. Nesse contexto, a seguir, alguns dos bons resultados encontrados, começando pelo censo demográfico de 2010 e CONADE que contemplaram todas as regiões do país, e na sequência os bons resultados para a cidade de Pelotas, interior do Rio Grande do Sul.

3.1 A Inclusão no Mercado de Trabalho da Pessoa com Deficiência

A inclusão social passa pela desigualdade de condições e encontra o esforço de poucos para dar igualdade de condições às pessoas que estão longe de exercer uma cidadania plena. Neste contexto, vale lembrar que a educação através do ensino regular e profissional também é um direito da pessoa com deficiência. Entretanto, sabe-se que tanto para o acesso ao mercado de trabalho quanto para a educação inclusiva, as dificuldades são de toda a ordem, desde a barreira arquitetônica, o difícil acesso ao transporte até as barreiras atitudinais, uma vez que é notória a dificuldade das pessoas em conviverem com a diversidade humana.

3.1.1 Censo 2010

Segundo o IBGE (2010, p.27) no que se a refere à pessoa com deficiência o censo pesquisou “a existência dos tipos de deficiência permanente: visual, auditiva, motora, de acordo com o seu grau de severidade, e, também, mental ou intelectual”.

Para a deficiência visual, o Censo 2010 classificou a visão ou a falta dela da seguinte forma: não consegue de modo algum; grande dificuldade; alguma dificuldade; nenhuma dificuldade. A mesma classificação foi utilizada nas deficiências auditiva e motora. Para a deficiência mental ou intelectual foi pesquisado se havia limitação para qualquer atividade (trabalhar, estudar, etc.). O IBGE (2010, p.28) aduz: “Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose”.

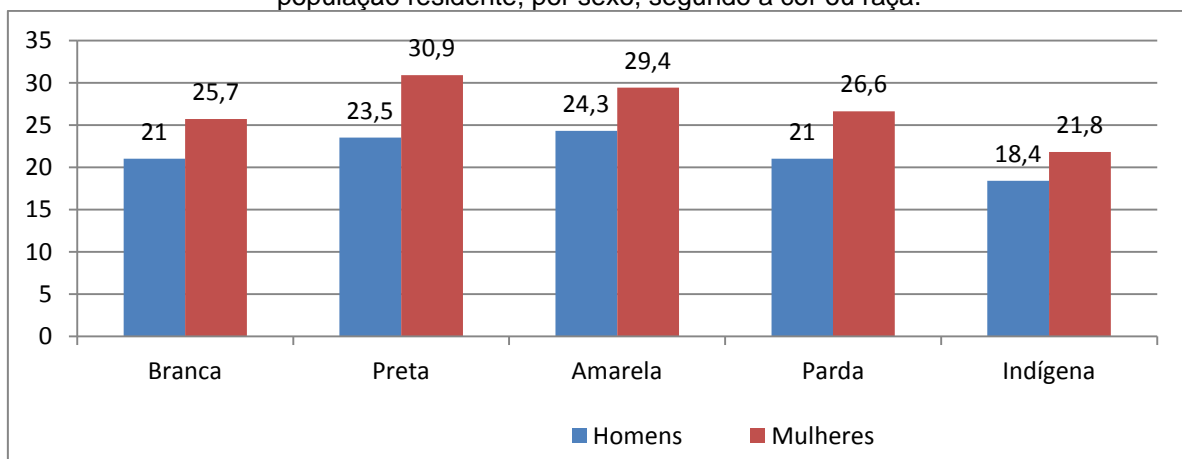
Sobre os graus de severidade das deficiências, o IBGE (2010) aduz:

A investigação dos graus de severidade de cada deficiência permitiu conhecer **a parcela da população com deficiência severa, que se constitui no principal alvo das políticas públicas voltadas para a população com deficiência**. São consideradas com deficiência severa visual, auditiva e motora as pessoas que declararam ter grande dificuldade ou que não conseguiam ver, ouvir ou se locomover de modo algum, e para aquelas que declararam ter deficiência mental ou intelectual. (IBGE, 2010, p.72, grifo nosso)

Importa salientar a importância de Políticas Públicas voltadas para a parcela da população com deficiência severa, entretanto ressalta-se que tais políticas restam insuficientes para o que se destinam se não houver a efetiva participação do coletivo. Faz-se necessário trabalhar a sensibilização dos empregadores quanto às dificuldades que serão enfrentadas, e às adaptações que precisarão ser feitas. Mais do que isso, essa sensibilização deve estar orientada no sentido de mostrar que a pessoa com deficiência severa também é produtiva e, sobretudo demonstrar ao empregador que o custo das adaptações feitas, bem como o trabalho desenvolvido pelo colaborador com deficiência pode reverter-se em rentabilidade para a empresa.

A seguir passa-se a examinar os dados levantados na pesquisa IBGE (2010) ilustrados pelos gráficos abaixo:

Gráfico 1 – Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na população residente, por sexo, segundo a cor ou raça.



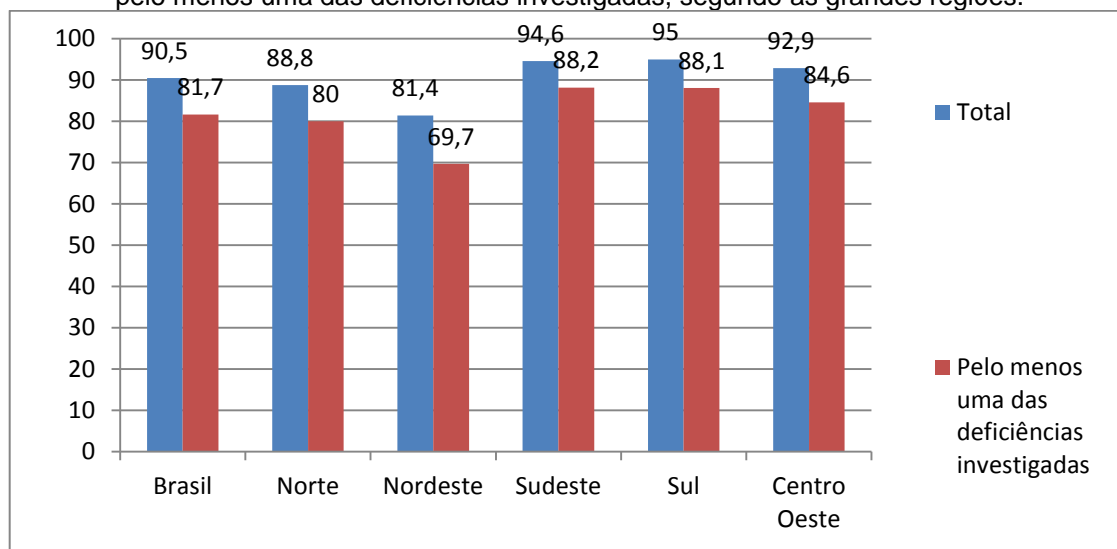
Fonte: IBGE, 2010

A população feminina apresentou percentuais de pelo menos uma das deficiências superiores aos dos homens para qualquer cor ou raça declarada, sendo a maior diferença encontrada entre as mulheres e os homens de cor preta, de 7,4

pontos percentuais, e a menor diferença de 3,4 pontos percentuais, entre os homens e mulheres indígenas.

Cabe refletir sobre o fato de no Brasil haver diferença salarial entre homens e mulheres (essa diferença tende a diminuir)⁶, e o recorrente preconceito racial. Pode-se então imaginar o grau de dificuldade de uma mulher negra e com deficiência, incluir-se socialmente no mercado de trabalho.

Gráfico 2 – Taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade, total e com pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as grandes regiões.

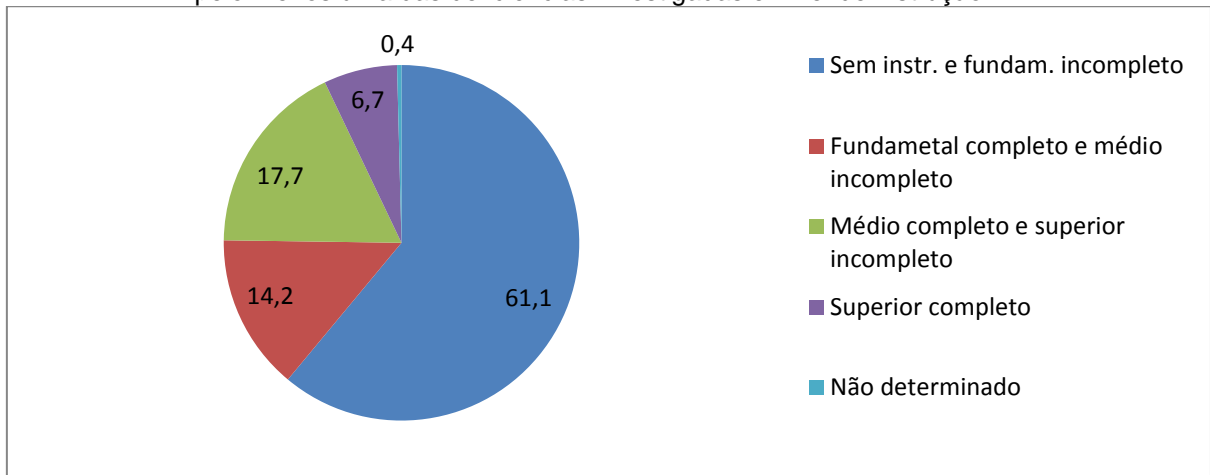


Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Segundo os resultados do Censo Demográfico 2010, a taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade foi de 90,5%, sendo que, para a população de 15 anos ou mais com pelo menos uma das deficiências investigadas, essa taxa se reduz para 81,7%. A Região Sudeste apresentou a maior taxa de alfabetização das pessoas com pelo menos uma deficiência (88,2%), e a Região Nordeste, a menor (69,7%). Para a Região Nordeste, observou-se ainda a maior diferença entre as taxas de alfabetização da população total e daquela com pelo menos uma deficiência.

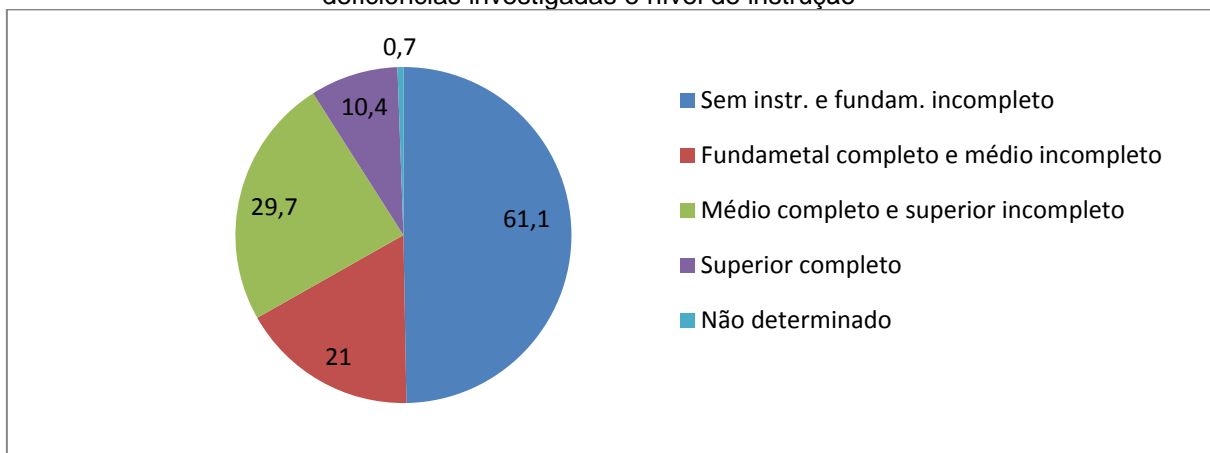
⁶ As mulheres receberam, em média, salários 25% menores do que aqueles pagos aos homens em 2014. (EVANS, 2016) Disponível em: http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/06/17/internas_economia,773985/mulheres-receberam-salario-25-menor-do-que-os-homens-em-2014.shtml

Gráfico 3 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas e nível de instrução



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Gráfico 4 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, para nenhuma das deficiências investigadas e nível de instrução



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Tabela 1 – Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas, por nível de instrução, segundo as grandes regiões

Grandes Regiões	Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas (%) (1)					
	Total	Nível de instrução				
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
Brasil	100,0	61,1	14,2	17,7	6,7	0,4
Norte	100,0	61,9	14,0	18,4	5,4	0,4
Nordeste	100,0	67,7	12,3	15,7	4,0	0,3
Sudeste	100,0	56,2	15,5	19,4	8,5	0,5
Sul	100,0	62,6	14,4	16	6,8	0,2
Centro-oeste	100,0	58,4	14,3	18,7	8,2	0,4

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

“O nível de instrução mede a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que atingiram determinados anos de estudo”. (IBGE, 2010, p17) Conforme o Censo 2010, 14,2% das pessoas com deficiência possuía o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% superior completo.

Para as pessoas com deficiência sem instrução e fundamental completo o percentual em 2010 era de 61,1%.

“A comparação entre as pessoas com pelo menos uma das deficiências e as pessoas sem nenhuma das deficiências mostra que somente 38,2% desse último grupo não possuíam instrução e fundamental incompleto”. (IBGE, 2010, p17)

O segundo maior nível de diferença entre as pessoas com deficiência e as sem deficiência chegou ao percentual de 12% para médio completo e superior incompleto. Importa registrar que em 2010, 6,7% das pessoas com deficiência tinham diploma de cursos superior, contra os 10,4% das pessoas sem deficiência que também o possuíam. Uma diferença, portanto de 3,7%.

Segundo explicação do IBGE (2010) as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. Nesse ano existiam 45 220 745 pessoas de 15 anos ou mais de idade que apresentavam pelo menos uma das deficiências investigadas. Assim:

Desse total, 36 964 660 estavam alfabetizadas, 81,7% desse segmento populacional. Para as pessoas sem nenhuma deficiência, essa taxa chegou a 92,1%. Considerando o gênero da população com deficiência, para as mulheres a taxa de alfabetização foi de 82,33% e de 80,97% para os homens. Entre os tipos de deficiência, a menor taxa de alfabetização foi no grupo com deficiência mental ou intelectual, taxa de 52,8%, seguida pela motora, com 71,6%, e visual com 83,1%. Portanto, em 2010, a deficiência mais restritiva à alfabetização era a mental ou intelectual. (IBGE, 2010, p.18)

Sabe-se ser a escola o agente responsável pela produção do conhecimento. Sabe-se, também, que na atual conjuntura exige-se de quem quer ingressar no mercado de trabalho uma maior escolaridade, como também qualificação, e conhecimento de novas tecnologias. (NASCIMENTO e MIRANDA, 200?)

Assim, depreende-se do censo realizado em 2010 pelo IBGE, que para as pessoas com deficiência essa conjuntura se impõe com um grau maior de dificuldade, muito provavelmente em razão da necessidade de cuidados especiais.

Nesse contexto, sabe-se que tanto as organizações públicas como as privadas que trabalham com a educação profissional são obrigadas a disponibilizar

cursos de nível básico para as pessoas com deficiência, e para a efetivação da matrícula nesses cursos não depende do nível de escolaridade, e sim da capacidade de aproveitamento da pessoa com deficiência (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Conforme o art. 23 do Decreto nº 5.598/05, c/c art. 28, § 1º, do Decreto nº 3.298/99, a aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de habilitação profissional das pessoas com deficiência. É um contrato de trabalho especial cuja grande vantagem é poder unir formação teórica com a formação prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante.

Os arts. 429 e 430 da CLT citam as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

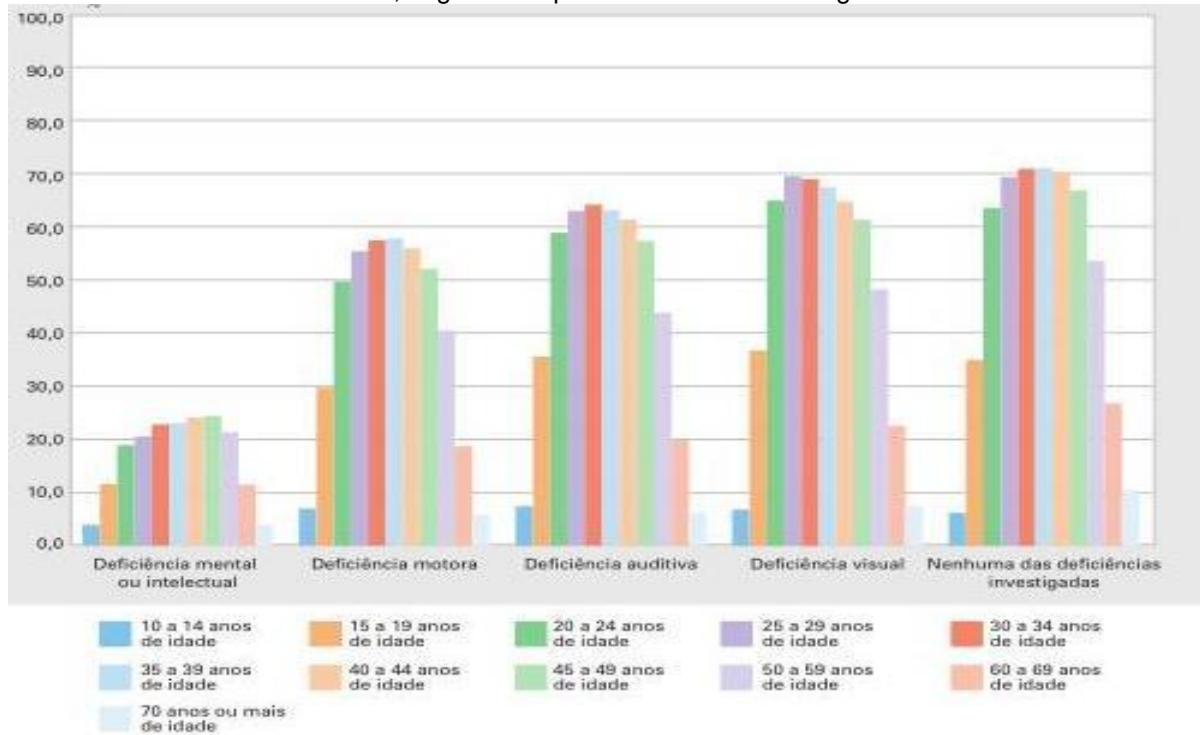
I - Escolas Técnicas de Educação;

II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (BRASIL, CLT, redação dada em 2000)

Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem são o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

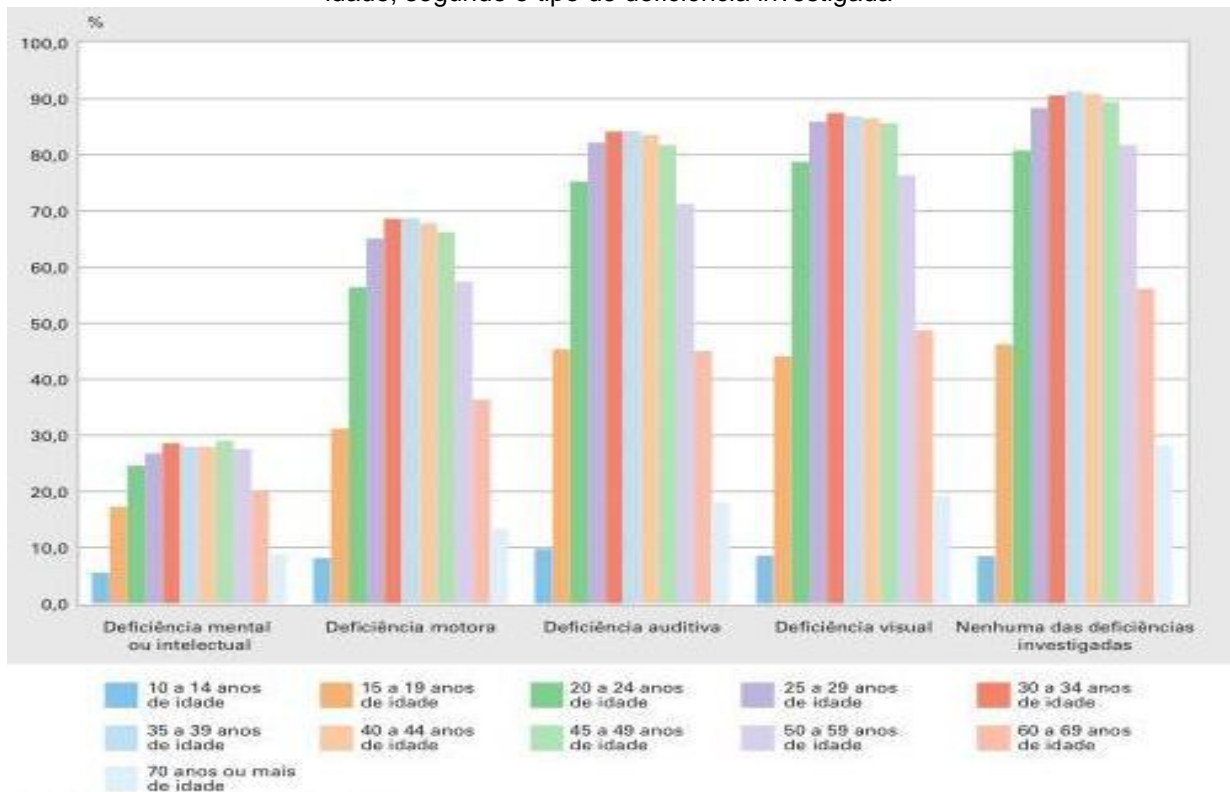
Importa ressaltar a questão da deficiência mental e intelectual, que segundo os dados da pesquisa IBGE (2010) tem a menor taxa de alfabetização. Percebe-se ser necessário esforço maior e políticas mais focadas nas pessoas desse seguimento.

Figura 7 - Taxa de atividade da população feminina de 10 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo o tipo de deficiência investigada



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Figura 8 - Taxa de atividade da população masculina de 10 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo o tipo de deficiência investigada

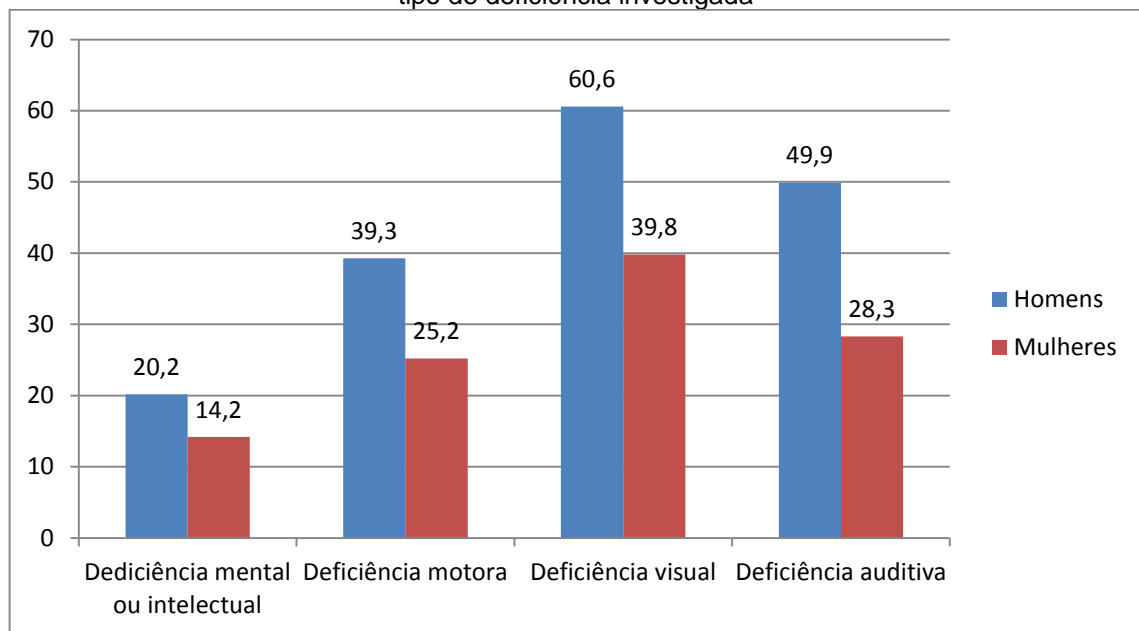


Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Registra-se um fato curioso na comparação entre as taxas de atividade por sexo e grupos de idade para as pessoas de 10 anos ou mais de idade com ou sem alguma das deficiências investigadas, pois a diferença por sexo supera a de existência de deficiência. “[...] a diferença por sexo superou 20 pontos percentuais para as pessoas sem qualquer das deficiências investigadas e foi da ordem de 16 pontos percentuais para as pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas”. (IBGE, 2010, p.83)

Considerando as taxas de atividade por sexo, observou-se que a condição de deficiência como fator limitante na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho atinge mais a população masculina do que a feminina. Enquanto a diferença máxima entre as taxas de atividade das mulheres por condição de deficiência foi de sete pontos percentuais, para os homens essa diferença foi de aproximadamente dez pontos percentuais. (IBGE, 2010, p.83)

Gráfico 5 – Nível de ocupação da população de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o tipo de deficiência investigada

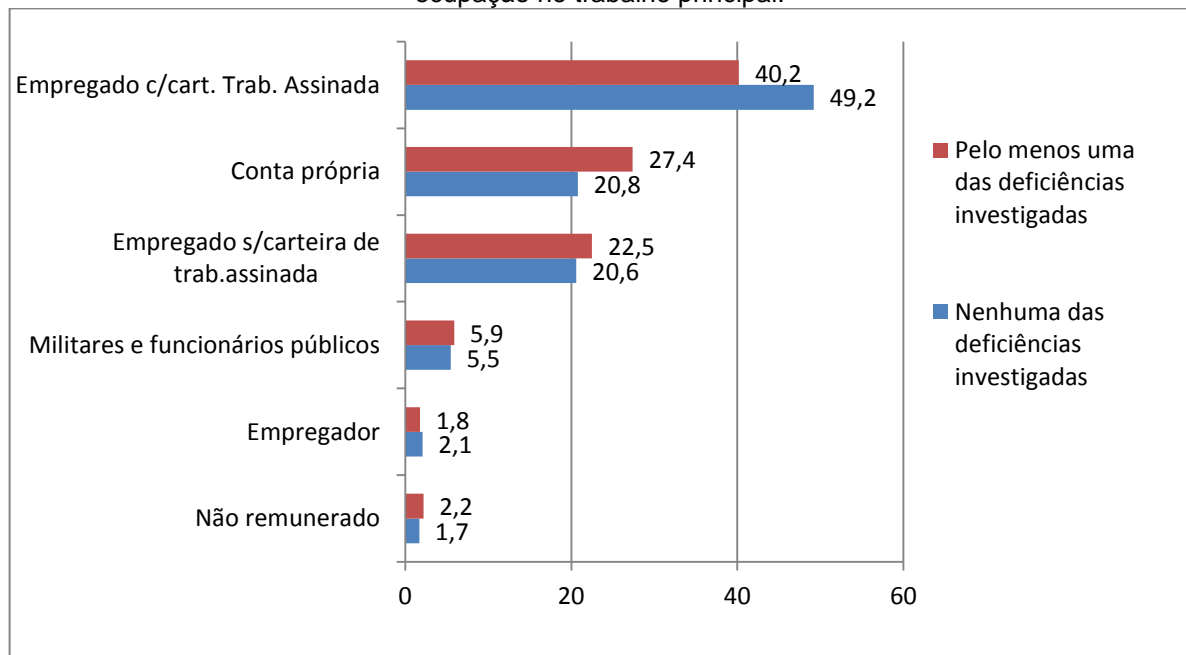


Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Comparando as taxas de atividade por tipo de deficiência investigada, observou-se que a deficiência mental ou intelectual e motora exerceu maior influência sobre a participação no mercado de trabalho tanto para a população masculina quanto para a feminina, sendo a deficiência mental ou intelectual mais impactante.

Mesmo sendo o tipo de deficiência que mais incidiu sobre a população, a deficiência visual exerceu uma menor influência na taxa de atividade, seguida da deficiência auditiva. Observa-se ainda que as taxas de atividade da população feminina com deficiência visual para as idades de 10 a 29 anos foi ligeiramente superior às taxas da população feminina sem nenhuma das deficiências investigadas. (IBGE, 2010, p.85)

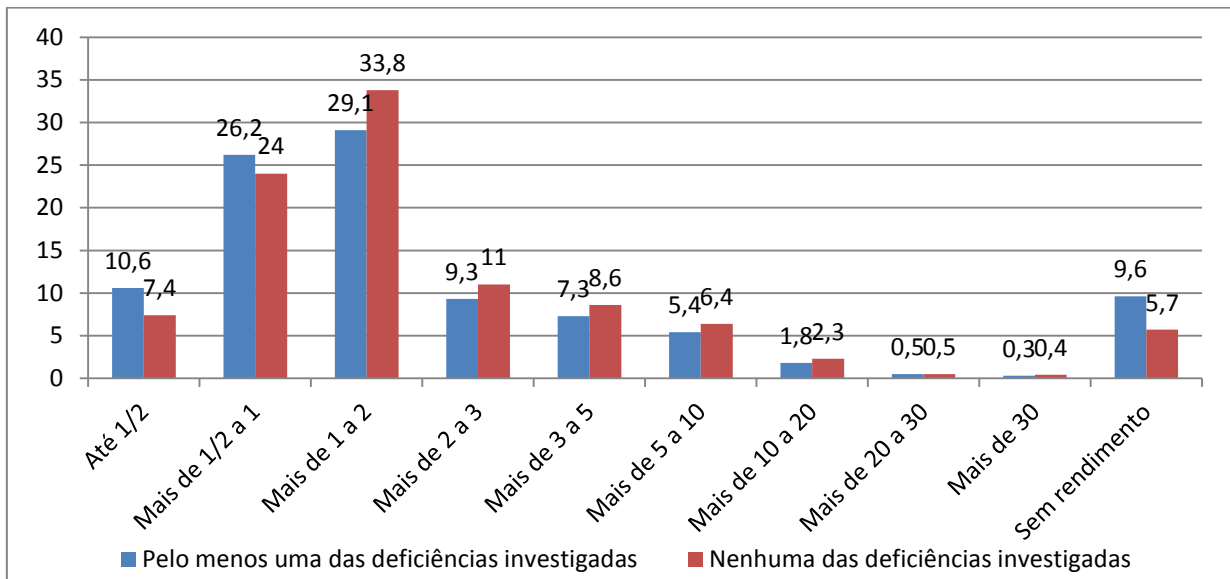
Gráfico 6 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo a posição na ocupação no trabalho principal.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Observa-se pelo gráfico que a maioria das pessoas ocupadas com pelo menos uma das deficiências investigadas estava empregada com carteira de trabalho assinada (40,2%), onde também se pode observar uma representatividade maior de pessoas empregadas sem nenhuma dessas deficiências (49,2%). “No caso das empregadoras, observou-se que o seu percentual na população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas (1,8%) foi também menor do que o referente às pessoas sem qualquer dessas deficiências (2,1%)”. (IBGE, 2010, p.87)

Gráfico 7 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Observa-se que 46,4% das pessoas de 10 anos ou mais de idade, com pelo menos uma das deficiências investigadas ganhava até 1 salário mínimo ou não tinha rendimento. Se comparadas às pessoas sem deficiências percebe-se uma diferença de mais de nove pontos percentuais (37,1%). Nas classes mais altas de rendimento, observa-se atenuação nas diferenças por existência de deficiência.

Tabela 2 - Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por condição de existência de deficiências, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos

Classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos (salários mínimos)	Distribuição percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência				
	Com deficiência visual	Com deficiência auditiva	Com deficiência motora	Com deficiência mental ou intelectual	Nenhuma das deficiências investigadas
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 1/2	10,6	11,3	14,2	16,7	7,4
Mais de 1/2 a 1	26,2	25,7	28,7	27,6	24,0
Mais de 1 a 2	29,0	28,4	24,9	22,4	33,8
Mais de 2 a 3	9,4	9,0	7,1	5,7	11,0
Mais de 3 a 5	7,3	6,7	5,2	4,2	8,6
Mais de 5 a 10	5,5	4,7	3,4	2,8	6,4
Mais de 10 a 20	1,9	1,6	1,1	0,9	2,3
Mais de 20 a 30	0,5	0,4	0,3	0,2	0,5
Mais de 30	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4
Sem rendimento	9,5	12,0	14,9	19,4	5,7

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010

Na tabela acima, com o tipo de deficiência adicionado à análise, constata-se que, para as pessoas ocupadas com deficiência mental, o maior percentual se encontrava nas classes de mais de ½ a 1 salário mínimo de rendimento de trabalho (27,6%). Com representatividade um pouco maior, percebe-se a situação das pessoas com deficiência motora (28,7%).

Confirma-se o que foi dito sobre o trabalho de conscientização na contratação de pessoas com deficiência mental, intelectual e motora. Embora a deficiência visual não apareça restritiva no Censo 2010, importa sugerir a sua inclusão entre as demais deficiências mencionadas, pois o que se observa⁷ na realidade próxima (cidade de Pelotas/RS) é que a contratação de pessoas com tal deficiência é, ainda, em número muito inferior as deficiência que não demandam adaptações, como demonstrado na reportagem do jornal Diário Popular:

[...] Por outro lado, há empresas sem condições de receber esses trabalhadores pela falta de acesso e de banheiro para PCDs. De acordo com Raquel, 99% dessas pessoas não se enquadram por causa da área física e quando se habilitam a vagas, é porque têm deficiência **leve**. [...] (Diário Popular, abril 2015)

Sabe-se que as pesquisas do IBGE não são apenas válidas, mas confiáveis.

Nesse contexto de resultados apresentados pelo IBGE através do censo demográfico realizado em 2010, observa-se que ainda que muito lentamente, ao longo desses 25 anos da Lei de cotas para pessoas com deficiência, a política de inclusão social para pessoas com deficiência vem alcançando êxito através do contingente de empresários atentos ao cumprimento ao seu cumprimento.

3.1.2 Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS segundo o MTE (2016), em sua página na internet, “é um registro administrativo e constitui uma das principais fontes de informações sobre o mercado de trabalho formal brasileiro, que permite o acompanhamento e a caracterização do emprego formal”.

A seguir os dados apresentados para o ano de 2014.

⁷ Comento da autora com base nos jornais, e órgãos locais.

Figura 09 - Total de empregos em 31/12/2014 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e sexo.

Tipo de Deficiência	RAIS/2013			RAIS/2014			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	117.535	63.929	181.464	124.195	68.237	192.432	6.660	4.308	10.968	5,67	6,74	6,04
Auditiva	49.510	28.568	78.078	48.822	29.548	78.370	-688	980	292	-1,39	3,43	0,37
Visual	21.438	12.067	33.505	25.224	14.356	39.580	3.786	2.289	6.075	17,66	18,97	18,13
Intelectual (Mental)	17.874	7.458	25.332	20.440	8.692	29.132	2.566	1.234	3.800	14,36	16,55	15,00
Múltipla	3.429	2.061	5.490	4.084	2.624	6.708	655	563	1.218	19,10	27,32	22,19
Reabilitado	22.215	11.713	33.928	22.983	12.117	35.100	768	404	1.172	3,46	3,45	3,45
Total de Deficientes	232.001	125.796	357.797	245.748	135.574	381.322	13.747	9.778	23.525	5,93	7,77	6,57
Não Deficientes	27.771.630	20.819.006	48.590.636	27.887.902	21.302.286	49.190.188	116.272	483.280	599.552	0,42	2,32	1,23
Total	28.003.631	20.944.802	48.948.433	28.133.650	21.437.860	49.571.510	130.019	493.058	623.077	0,46	2,35	1,27

Fonte: MTE, 2016

Em 2014, observa-se um aumento de 6,57% no número de pessoas declaradas PCD, o que significa um acréscimo de 23,5 mil empregos. OS vínculos declarados como PCD são em número de 381,3 mil, correspondendo a um percentual de 0,77% do total de vínculos empregatícios.

Segundo o MTE esse percentual sinaliza “a continuidade do aumento progressivo da participação ocorrido nos últimos anos: 0,73%, em 2013 e 0,70% em 2012”. (2016, p.20)

Do total 381,3 mil empregos para PCD, 245,7 mil eram homens e 135,6 mil mulheres, expressando uma proporção de 64,45% do total de PCDs para o Homem e de 35,55% para a Mulher.

O MTE aponta “queda da participação dos Homens PCD, quando comparado com os resultados de 2013 (64,84%) e 2012 (65,00%)”. (2016, p.20)

Figura 10 - Remuneração média (R\$) em 31/12/2014, por tipo de deficiência e sexo

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2013(*)			RAIS/2014			Variação Relativa (%)			Relação Rem. Fem/Masc 2013(%)
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	
Física	2.537,93	1.946,46	2.331,06	2.566,86	2.008,48	2.370,37	1,14	3,19	1,69	78,25
Auditiva	2.823,57	1.738,61	2.427,36	2.756,20	1.764,63	2.383,27	-2,39	1,50	-1,82	64,02
Visual	2.549,08	2.006,83	2.355,46	2.647,97	2.047,54	2.431,35	3,88	2,03	3,22	77,32
Intelectual (Mental)	1.080,35	959,09	1.044,74	1.094,87	974,90	1.059,04	1,34	1,65	1,37	89,04
Múltipla	1.964,60	1.635,48	1.840,31	2.098,36	1.734,38	1.954,10	6,81	6,05	6,18	82,65
Reabilitado	2.921,28	2.342,27	2.727,48	2.949,81	2.415,84	2.770,37	0,98	3,14	1,57	81,90
Total de Deficientes	2.513,47	1.872,38	2.289,78	2.515,26	1.917,81	2.304,26	0,07	2,43	0,63	76,25
Não Deficientes	2.604,60	2.145,77	2.407,65	2.652,68	2.186,27	2.450,19	1,85	1,89	1,77	82,42
Total	2.603,87	2.144,20	2.406,83	2.651,52	2.184,65	2.449,11	1,83	1,89	1,76	82,39

Fonte: MTE, 2016

A remuneração média das pessoas com deficiência, em 2014, foi de R\$ 2.304,26. Observa-se que é um valor menor que a média da remuneração do total de vínculos formais que é de R\$ 2.449,11.

Sobre a comparação entre anos anteriores, o MTE aduz:

Em relação ao ano de 2013, esse resultado indica um aumento nos rendimentos médios do total de pessoas com deficiência, da ordem de 0,63%, oriundo, principalmente, do crescimento dos rendimentos das pessoas com Múltipla (+6,18%), Visual (+3,22%) e Deficiência Física (+1,69%). (MTE, 2016, p. 21)

Observa-se pelo dados da RAIS quando analisados por Sexo, segundo os tipos de deficiência, que em todos eles, o homem recebe rendimentos superiores aos das mulheres.

A menor representatividade nessa comparação fica por conta da deficiência auditiva (64,02%), e a maior da deficiência Intelectual (Mental) (89,04%).

3.1.3 Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE

O CONADE publicou informações relevantes sobre o Programa Viver sem Limite, apresentado no capítulo II deste estudo.

Abaixo um levantamento dos dados coletados válidos para até 2014.

Quadro 1 - Dados do CONADE

EIXOS	PROGRAMAS	AÇÕES REALIZADAS
Acessibilidade	Minha Casa, Minha Vida 2	Foram contratadas 630 mil moradias adaptáveis. Já foram entregues nove mil casas totalmente adaptadas com os quites para a pessoa com deficiência; Meta: 1,2 milhão de casas adaptáveis (até 2014).
	Centro Nacional de Referência em Tecnologia Assistiva	Criação do Centro Nacional de Referência em Tecnologia Assistiva Renato Archer – Campinas/SP.
	Inovação em Tecnologia Assistiva	Criação de 29 Núcleos Interdisciplinares de Tecnologia Assistiva em universidades e institutos federais nas seguintes cidades: Alfenas/MG, Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Brasília/DF, Boa Vista/RR, Cruz das Almas/BA, Curitiba/PR, Dourados/MS, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Goiânia/GO, João Pessoa/PB, Macapá/AP, Manaus/AM, Natal/RN, Porto Alegre, Rio de Janeiro-RJ, Santo André/SP, Aracaju/SE, São João Del Rey/MG, São Paulo/SP, Uberlândia/MG, Vitória/ES.

EIXOS	PROGRAMAS	AÇÕES REALIZADAS
Acessibilidade	Centros Tecnológicos Cães-Guia	Camboriú/SC – Instituto Federal Catarinense (IFSC) – Em funcionamento; Urutaí/GO – Instituto Federal Goiano (IFG) – Em obras; Alegre/ES – Instituto Federal do Espírito Santo (IFES) – Em obras; Muzambinho/MG – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) – Em processo de licitação; Limoeiro do Norte/CE – Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) – Em processo de licitação; Manaus/AM – Instituto Federal do Amazonas (IFAM) – Em processo de licitação.
	Microcrédito	O Banco do Brasil já concedeu R\$ 67 milhões por meio da linha de microcrédito BB Acessibilidade para pessoas físicas adquirirem bens e serviços voltados para pessoas com deficiência. A lista compreende cadeiras de roda motorizadas, adaptações veiculares, andadores, impressoras em Braille, teclados adaptados, leitores de tela, lupas eletrônicas e mobiliário acessível.
Educação	Transporte Escolar Acessível	Já foram entregues 826 ônibus acessíveis para mais de 600 cidades; Meta: 2,6 mil ônibus (até 2014).
	Dinheiro Direto na Escola (PDDE)	Já destinou R\$ 235 milhões para 26 mil escolas em todo o País para adaptações arquitetônicas para pessoas com deficiência.
Saúde	Prog. Nacional de triagem Neonatal Realização do Teste do Pezinho	2,1 milhões de Testes do Pezinho realizados em recém-nascidos em 2012; 27 estados já realizam o Teste do Pezinho na fase I (identificação de Hipertireoidismo Congênito e Doença Falciforme).

FONTE: Adaptado do CONADE, 2014

Com base nos dados informados pelo CONADE percebe-se que foram executadas ações nos três eixos, embora nem todas tenham alcançado a meta. Observa-se o esforço claro do governo no sentido de integrar socialmente a pessoa com deficiência, entretanto como já foi dito, integrar não é incluir.

Acredita-se que mesmo que as metas propostas para o ano de 2014 tivessem sido inteiramente alcançadas, ainda haveria necessidade por parte do Estado de somar esforços com a sociedade no sentido de haver a participação de todos na busca pela igualdade de oportunidades. Só com a participação efetiva de todos os atores envolvidos é que a inclusão social da pessoa com deficiência restará vitoriosa.

3.1.4 O mercado de trabalho em Pelotas

Criado em setembro de 2002 o **Projeto Cidadão Capaz** promove a adaptação de postos Petrobras para que tenham condições de empregar pessoas com deficiência. Esse projeto faz parte do Programa Desenvolvimento & Cidadania

Petrobras. O Projeto já adaptou 11 postos e já emprega cerca de 22 pessoas com deficiência, das quais duas em Pelotas. Segundo o portal BR mania, “através do projeto, estas pessoas colocam em ação o pleno exercício da cidadania, que é um direito de todos, realizando atividades comuns no posto como abastecimento, lavagem de veículos e lojas de conveniência”. Os postos são adaptados seguindo os padrões estabelecidos na NBR-9050/2004 - Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos; dessa forma há nos postos BR faixas sinalizadoras nas pistas, rampas com corrimão, circulações amplas, sanitários e vestiários adaptados. Assim, a Companhia garante que as pessoas com deficiência possam desenvolver suas tarefas e exercer sua cidadania. (Portal BR Mania, 201?)

Criado em 2011, o **Programa Juntos do Grupo Dimed**, tem por objetivo promover a inclusão de pessoas com deficiência; a estes são dados oportunidades em diferentes áreas. Conforme notícia o jornal Diário Popular (2015), em todo o Rio Grande do Sul, o Grupo Dimed tem em seu quadro funcional 220 PCDs. A gerente Camila Fonseca informa que em uma loja do grupo, há um Jovem Aprendiz com deficiência e “a ideia é de contratá-lo como funcionário”. Há outro estabelecimento em Pelotas que emprega um deficiente auditivo já há quase quatro anos. “Casado, pai de um filho está bem adaptado à função. De poucas palavras, embora leia lábios perfeitamente, se disse muito satisfeito com este, que é seu primeiro emprego”. (Diário Popular, abril 2015)

Cumprir lembrar que a dispensa de funcionários em caso de serem pessoas com deficiência só poderá ocorrer com a contratação de um funcionário substituto e também PCD. Não sendo o funcionário uma pessoa com deficiência, valem as regras gerais da rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

Em 2015, segundo reportagem feita pelo jornal Diário Popular, de Pelotas, havia vagas para pessoas com deficiência sobrando.

A cada 40 vagas ofertadas diariamente via Sine em **Pelotas**, em média, dez são destinadas a pessoas com deficiência (PCD). Mas geralmente não são preenchidas. Não aparecem candidatos. O secretário do Conselho Municipal dos Direitos de Pessoas com Deficiência e Altas Habilidades, Sidnei Fagundes, atribui essa condição de mercado **à falta de qualificação da pessoa com deficiência e ao acesso ao transporte público, que melhorou, mas está longe de ser o ideal**. Desde 2011 a legislação permite também a inserção pelo projeto Jovem Aprendiz por dois anos. [...] O coordenador do Sine, Paulo Maurense, e a coordenadora da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) em Pelotas, Selmira

Fehrenbach, que há pouco assumiram os cargos, **anunciam que pretendem agendar visitas a empresas para tratar dessa questão relativa à contratação de pessoas com deficiência.** Para Maurenre, muitos empresários também esquecem de ofertar **por falta de hábito**, outros tantos o fazem, mas não conseguem preencher as vagas.

Segundo o secretário do Conselho Municipal dos Direitos de Pessoas com Deficiência e Altas Habilidades, a auditora fiscal do Trabalho, Rosa Gonçalves, desenvolve um trabalho forte de fiscalização nas empresas. A reportagem não conseguiu contato com ela. “A gente lutou tanto por esse direito e não usufruir me angustia”, completa Fagundes.

Para a recrutadora de pessoal Raquel Ramires, as pessoas com deficiência não têm a cultura de se candidatar a vagas e elas existem. “No site da empresa a gente pergunta se tem necessidades especiais e nenhum candidato responde que sim”, relata. Por outro lado, há empresas sem condições de receber esses trabalhadores pela falta de acesso e de banheiro para PCDs. **De acordo com Raquel, 99% dessas pessoas não se enquadram por causa da área física e quando se habilitam a vagas, é porque têm deficiência leve.** [...] (Diário Popular, abril 2015, grifo nosso)

Considerando-se a reportagem supramencionada, percebe-se haver, ainda, um caminho a ser percorrido no que se refere à autoconfiança da pessoa com deficiência, bem como à fiscalização para que se possa vencer os desafios e vislumbrar as perspectivas para a igualdade se concretizarem.

3.2 Desafios e Perspectivas para a Igualdade na Diferença das Pessoas com Deficiência

Segundo os autores Pinheiro e Delatorre (2015) um dos grandes desafios para as empresas, referente à inclusão de pessoas com deficiência é mantê-los motivados e mostrar que todos são iguais. Na opinião dos autores, os profissionais com deficiência precisam receber a mesma atenção e tratamento recebidos por seus colegas, pois a igualdade de tratamento pode reverter-se em um fator motivador importante.

Há, ainda, segundo os autores, outro aspecto desafiador mais especificamente para os gestores, é procurar conhecer o perfil da pessoa com deficiência, suas habilidades e capacidades de forma a poder adequá-lo à função. “Esse processo implica na flexibilização no próprio processo de recrutamento e seleção a fim de que sejam garantidas oportunidades iguais de aferição de características e habilidades”. (DELATORRE, 2015, p.103)

A visão que as pessoas têm da pessoa com deficiência interfere na forma como ele é tratado na organização, pois conforme a reação dos colegas a pessoa percebe a si mesma com deficiência ou não. Havendo uma reação em algum

aspecto negativa, o preconceito aparecerá como forma de exclusão, resultando na falta de reconhecimento das diferenças. (PINHEIRO; DELATORRE, 2015)

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011) listou barreiras que podem ser compreendidas como desafios a serem vencidos. A saber:

- Políticas e padrões inadequados. As políticas nem sempre levam em conta as necessidades das pessoas com deficiência, e, por outro lado, políticas e padrões existentes não são cumpridos.
- Atitudes negativas. {...} quando empregadores discriminam pessoas com deficiência, e quando membros da família têm baixa expectativa com relação a seus parentes com deficiência.
- Falta de serviços. Pessoas com deficiência são particularmente vulneráveis a problemas na prestação de serviços tais como cuidados com saúde, reabilitação ou suporte e assistência.
- Problemas com a oferta de serviços. Questões como má coordenação entre os serviços, equipe inadequada, competências e treinamento da equipe afetam a qualidade e a adequação dos serviços para pessoas com deficiência.
- Financiamento inadequado. Os recursos alocados para a implementação de políticas e planos são geralmente inadequados. Estudos estratégicos sobre a redução da pobreza, por exemplo, podem mencionar a deficiência, mas não consideram a questão do financiamento.
- Falta de acesso. Os ambientes (incluindo as instalações públicas), sistemas de transporte e de informação são frequentemente inacessíveis. {...}
- As pessoas com deficiência são frequentemente excluídas do processo decisório de assuntos que afetam diretamente suas vidas.
- Falta de dados e de evidências. (RELATÓRIO MUNDIAL, 2011, p.294)

Avançando, pode-se dizer que as perspectivas para a igualdade na diferença das pessoas com deficiência são positivas, embora haja muito trabalho a ser feito, considerando-se a fiscalização parcial da Lei que a elas se dirige, e elaboração das políticas sociais já elencadas.

Nesse contexto em consonância com o Relatório Mundial sobre a Deficiência, espera-se: planos mais estratégicos para pessoas com deficiência, especialmente para a deficiência mental e intelectual; maior envolvimento das pessoas com deficiência nas ações; melhoraria acentuada no que diz respeito à capacidade dos recursos humanos; financiamento adequado; conscientização pública referente ao entendimento das deficiências; melhorias na base de dados sobre deficiências; apoio à pesquisa sobre deficiência. (RELATÓRIO MUNDIAL, 2011)

Entretanto para que essas perspectivas tornem-se realidade é preciso que as atitudes de compaixão que contribuem para o estigma de falta de capacidade revertam-se em solidariedade, paciência, tolerância na hora de passar conteúdos e realizar capacitações profissionais; a dificuldade em lidar com as diferenças das

peças transformem-se em vontade de aprender com elas, e mais do que isso, perceber que elas têm muito a contribuir; a curiosidade em relação à deficiência pelo desejo de conhecer melhor a realidade, a história de vida do colega pra que estes sintam-se reconhecidos em sua singularidade. (PINHEIRO; DELATORRE, 2015)

Assim, faz-se necessário, que ao longo do tempo, haja um forte comprometimento na realização de ações por parte de todos os agentes envolvidos no processo.

Sobre essas perspectivas para o futuro, Aline Ferreira (2016) diz acreditar em algo bom ainda distante, mas “já com um caminho traçado e projetado, graças ao trabalho de base sólido feito pelas organizações e instituições que lutam para um futuro mais inclusivo”. (FERREIRA, 2016)

Como bem referiram Irigay e Vergara (2011, p.11) “o tempo é uma dimensão fundamental à análise e interpretação das políticas de diversidade e das relações de trabalho, pois leva os sujeitos a ressignificarem suas realidades”.

A conquista de novos avanços depende, sobretudo, da produção de ações que contemplem todos os tipos de deficiência, o que por certo transformará o movimento em potencial realidade. (MAIOR e MEIRELLES, 2012)

Ainda sobre as perspectivas, Maior e Meireles aduzem:

O movimento encontra-se agora diante do desafio de seus próximos passos: primeiro, garantir que os instrumentos legais até então conquistados sejam implantados e implementados na vida cotidiana; segundo, formar e fortalecer novas lideranças capazes de dirigir a continuidade da história do movimento das pessoas com deficiência no Brasil, menos como grupo a lutar por direitos e mais por pessoas que se distinguem do passado por serem iguais na diferença e, portanto, iguais em cidadania. (MAIOR e MEIRELLES, 2012)

A seguir, no quadro 2, são listadas algumas das ações importantes por parte de todos os envolvidos segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011) para que as perspectivas possam vir a se confirmar.

QUADRO 2 – Atores e ações envolvidos com a perspectiva para a igualdade na diferença das pessoas com deficiência

ATORES	AÇÕES
GOVERNO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rever e revisar a legislação existente e as políticas coerentes com a CDPD; rever e revisar a conformidade e os mecanismos de capacitação. ■ Rever as políticas correntes e políticas específicas sobre deficiência, sistemas e serviços, de forma a identificar lacunas e barreiras de modo a planejar ações para superá-las. ■ Desenvolver uma estratégia e um plano de ação nacionais sobre deficiência, estabelecendo linhas claras de responsabilidade e mecanismos de coordenação e monitoramento entre os diversos setores. ■ Regular o fornecimento de serviços através da introdução de padrões de serviço e o monitoramento e cumprimento da aplicação. ■ Alocar os recursos adequados aos serviços existentes financiados pelo capital público e custear adequadamente a implementação de estratégias e planos de ação nacionais para a deficiência. ■ Incluir a deficiência nos sistemas nacionais de coleta de dados e fornecer dados separados sobre a deficiência sempre que possível. ■ Implementar campanhas de comunicação para aumentar o conhecimento e entendimento públicos sobre deficiência. ■ Estabelecer canais para que pessoas com deficiência e outros indivíduos prestem queixas sobre questões de direitos humanos e leis que não foram implementadas ou cumpridas
ORGANIZAÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dar assistência as pessoas com deficiência, de forma a torná-las conscientes de seus direitos e que possam viver de forma independente, bem como permitir o desenvolvimento de suas aptidões. Dar assistência a crianças com deficiência e suas famílias, para garantir inclusão no ambiente educacional. ■ Representar os pontos de vista de seus membros junto aos tomadores de decisões e prestadores de serviço de âmbito local, nacional e internacional, e lutar por seus direitos. ■ Contribuir na avaliação e monitoramento dos serviços e colaborar com pesquisadores em trabalhos que possam contribuir para o desenvolvimento dos mesmos. ■ Promover a conscientização pública e a compreensão por parte dos profissionais acerca dos direitos das pessoas com deficiência, por exemplo, através da realização de campanhas, grupos de advocacia e treinamento para que as pessoas com deficiência sejam tratadas como iguais. ■ Conduzir auditorias sobre os ambientes, meios de transporte e outros sistemas e serviços para promover a remoção de barreiras.
FORNECEDORES DE SERVIÇOS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conduzir auditorias de acessibilidade em parceria com grupos locais de pessoas com deficiência, de forma a identificar barreiras físicas e de informação que possam excluir as pessoas com deficiência. ■ Garantir que a equipe seja treinada sobre deficiência de forma adequada, implementando treinamento conforme necessário e incluindo usuários dos

ATORES	AÇÕES
FORNECEDORES DE SERVIÇOS	<p>serviços no desenvolvimento e oferta de treinamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Onde necessário, desenvolver planos de serviço individuais em colaboração com pessoas com deficiência e suas famílias. ■ Introduzir estudos de caso, sistemas de encaminhamento e registros eletrônicos para coordenar e integrar o fornecimento de serviços. ■ Garantir que pessoas com deficiência sejam informadas de seus direitos e dos mecanismos para apresentar queixas.
INSTITUIÇÕES ACADÊMICAS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Remover barreiras ao recrutamento e a participação de alunos e docentes com deficiências. ■ Garantir cursos de treinamento profissional que incluam informações adequadas sobre deficiência, baseados nos princípios de direitos humanos. ■ Conduzir pesquisas sobre a vida das pessoas com deficiência e barreiras incapacitantes, juntamente com organizações de pessoas com deficiência.
SETOR PRIVADO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. ■ Facilitar o emprego de pessoas com deficiência, garantindo que o recrutamento seja realizado de forma igualitária, que sejam oferecidas instalações apropriadas, e que empregados que se tornarem deficientes tenham toda a assistência necessária no retorno ao trabalho. ■ Remover barreiras de acesso ao microcrédito, de forma que pessoas com deficiência possam administrar seus próprios negócios. ■ Desenvolver uma série de serviços de suporte de qualidade para pessoas com deficiência e suas famílias, nas diferentes fases da vida. ■ Garantir que os projetos de construção, como áreas públicas, escritórios, e residências incluam um acesso adequado para pessoas com deficiência. ■ Garantir que sistemas, serviços e produtos TIC sejam acessíveis às pessoas com deficiência.
AS COMUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mudar e melhorar suas crenças e atitudes. ■ Proteger os direitos das pessoas com deficiência. ■ Promover a inclusão e a participação das pessoas com deficiência nas comunidades. ■ Garantir que os ambientes comunitários sejam acessíveis a pessoas com deficiência, como por exemplo escolas, áreas de lazer e centros culturais. ■ Combater a violência e o bullying contra pessoas com deficiência.
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUAS FAMÍLIAS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ajudar outras pessoas com deficiência através de serviços de suporte de pares, treinamento, informação e aconselhamento. ■ Promover os direitos de pessoas com deficiência dentro de suas comunidades, por exemplo, através de auditorias de acessibilidade, disponibilização de treinamento sobre deficiência, e promoção de campanhas pelos direitos humanos. ■ Envolver-se em campanhas de marketing social e de aumento da conscientização. ■ Participar de fóruns (regionais, nacionais e internacionais) para a determinação de prioridades de mudança, influenciar políticas, e dar forma à oferta de serviços. ■ Participar em projetos de pesquisa.

Fonte: Adaptado do Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011, p. 300 a 302)

Observa-se no quadro acima que o Relatório Mundial sobre a Deficiência identifica lacunas no conhecimento sobre as deficiências. Percebe-se a necessidade de mais estudos, bem como do comprometimento e integração de todos os atores que o processo de inclusão contempla. Acredita-se que as perspectivas para uma

sociedade inclusiva e que abarque a isonomia para as pessoas com deficiência, só restarão exitosas quando o Estado estiver à frente, mas não sozinho no diz respeito a todas as políticas e ações para este seguimento da população.

Sabe-se que a função do Estado é a mais importante no processo, entretanto todos os envolvidos precisam assumir papel de destaque.

4 CONCLUSÃO

Ao longo desse estudo discutiu-se sobre como se dá a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. Desta forma, este estudo permite que se faça uma série de reflexões importantes no sentido de corroborar com o avanço das políticas sociais e da Lei de Cotas para pessoas com deficiência.

Assim, o primeiro capítulo abordou sobre a inclusão social da pessoa com deficiência, e o princípio de igualdade. Observou-se que Leis e Decretos estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida no que diz respeito às instituições de ensino, ao local de trabalho, bem como vias e prédios públicos.

Conforme se avançava na pesquisa bibliográfica constatou-se que as ações práticas sobre a acessibilidade sociojurídica, passando pelas questões arquitetônicas, e barreiras atitudinais, ainda não estão resolvidas. Houve avanço em todas essas questões. Há empresas adaptando o ambiente para receber as pessoas com deficiência, calçadas foram rebaixadas nas vias públicas e prédios públicos, as pessoas estão mais receptivas, e o aparato legal contribui para dar voz aos direitos das pessoas com deficiência. Entretanto, falta muito para que de fato se expresse o princípio da igualdade. A questão do rebaixamento de calçadas, por exemplo, sabe-se que há uma norma técnica para a sua construção, abarcando medidas para ambos ambientes, interno e externo; norma, essa, que para um leigo não é de fácil compreensão. Contudo, um profissional da área pode facilmente cumprir suas recomendações, e partindo-se do pressuposto que esses rebaixamentos são para dar acesso facilitado às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, não se entende o porquê de ser tão comum ver pessoas fazendo muito esforço para percorrê-las. Sabe-se, também, que a responsabilidade da fiscalização dessas obras é de competência municipal, conforme o que preceitua o art. 182 da Carta Magna. Ao considerar-se que a obra foi fiscalizada, e bem feita, não se concebe um motivo para o rebaixamento da calçada não se constituir na solução de um problema simples de acessibilidade, mas em contrapartida constituir-se na causa de um esforço físico desgastante e desnecessário. É claro que também há rebaixamentos muito bem feitos, com os quais todos se beneficiam.

Quanto às barreiras atitudinais, percebeu-se a família como sendo o esteio da pessoa com deficiência no sentido de valorizar-se, para que possa inserir-se socialmente e lutar por seus objetivos. Entretanto agrega-se a esta ideia também as pessoas sem deficiência, pois são as orientações advindas do seio familiar que vão fazer a diferença para resultar em verdadeira inserção social. Para as pessoas sem deficiência, são importantes as orientações no sentido de não alimentar qualquer tipo de preconceito, e de incentivar o respeito às diferenças. Já para as pessoas com deficiência o incentivo deve ser no sentido de fazer conviver socialmente e ter participação efetiva nas mais diversas atividades. Ora, se a pessoa sem deficiência não tiver preconceito, respeitar às diferenças, e a pessoa com deficiência estiver convivendo socialmente, então haverá chance maior de que a inclusão social não reste frustrada, possibilitando-se a todos, oportunidades e direitos iguais.

Ainda no primeiro capítulo falou-se sobre saúde, educação, trabalho, esporte, cultura e lazer, e por fim sobre o paradoxo inclusão/exclusão. Houve avanços significativos em todas essas questões, mas como já foi dito, ainda há muito a fazer. Quanto à saúde, além dos problemas não resolvidos já conhecidos por todos os brasileiros, importa salientar um detalhe do texto do Decreto 3298 de 1999 em seu Art. 3º, inciso III, onde consta a definição para incapacidade. Considera-se a palavra incapacidade pouco apropriada quando o que se pretende é inserir no mercado de trabalho a pessoa com deficiência, e que conforme o próprio texto do Decreto diz, é capaz de trabalhar. Desta forma considera-se prejudicial às pessoas com deficiência a associação de ambas as definições, deficiência e incapacidade; especialmente no que tange ao trabalho, incorrendo em risco de não facultar interpretação proveitosa às pessoas com deficiência, bem como de não oportunizar de forma justa a sua contextualização social.

Avançando, quanto às escolas, ainda são em grande número aquelas não preparadas para a Educação inclusiva no que se refere à maneira de avaliar os alunos, a infraestrutura de serviços, bem como ao desenvolvimento profissional dos professores.

O esporte, a cultura, o lazer, e o trabalho são primordiais para a inserção social efetiva. Entretanto todas essas atividades ainda encontram resistência. As primeiras por questões ainda não resolvidas de acessibilidade, e a inserção no mercado de trabalho continua dificultada pela baixa escolaridade, falta de

qualificação profissional, e pela falta de acessibilidade física fora e dentro das empresas.

Depreende-se serem necessários esforços efetivos dos órgãos governamentais no sentido de integrar ações, de forma que tudo possa acontecer seqüencialmente, ou seja: calçadas bem feitas permitem que pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida cheguem ao transporte público, este se bem adaptado os conduzirá aos parques, bibliotecas, teatros, bem como ao trabalho; havendo espaço físico e tecnologias apropriadas à pessoa com deficiência, haverá atividade recreativa, cultural, e produtividade de qualidade, respectivamente.

Por fim, o paradoxo inclusão/exclusão sugere muitas reflexões entre as quais se destaca o fato de que toda inclusão envolve a exclusão. Se há um número total de vagas a ser preenchido, e desse total um percentual passou a ser reservado às pessoas com deficiência, por consequência algumas pessoas deixarão de ingressar na universidade. O mesmo ocorre com as cotas para trabalho. Mas é fato, também, que o ato de não ingressar na universidade já ocorria, porém com as pessoas com deficiência. Desta forma importa lembrar que educação, bem como trabalho, vias públicas, saúde, transporte e segurança são para todos os cidadãos, tenham eles deficiência ou não. Assim, depreendeu-se que o paradoxo demonstra claramente o estabelecimento da desigualdade como padrão da sociedade, e que a desigualdade só deixará de existir quando as pessoas compreenderem que até nas diferenças, guardadas proporções, todos são iguais em direitos e deveres.

No segundo capítulo deste estudo, discutiu-se sobre a proteção constitucional da pessoa com deficiência, a proteção jurídica e as políticas de inclusão. Em toda a literatura consultada, pelo menos onze artigos da constituição foram mencionados. Todos cuidando da proteção dos direitos da pessoa com deficiência. Sobre tais artigos constitucionais, importa ressaltar que muitos autores defendem não haver diferença entre isonomia e igualdade. Posição com a qual a própria Constituição corrobora quando diz que todos são iguais perante a lei e veda qualquer tipo de discriminação. Entretanto considera-se pertinente a distinção feita uma vez que as ações afirmativas são necessárias de forma a transitar da igualdade formal para a igualdade material. De fato, todos são iguais perante a lei, mas nem todos são iguais no plano material. Observada a desigualdade material, a compensação (ação afirmativa) é promovida na lei, momento em que, há isonomia. Assim, compreende-se que a isonomia leva em consideração as peculiaridades de cada um. Pode-se,

então, depreender que isonomia constitui a justiça através da igualdade de direitos para todos empregando os mesmos parâmetros.

No que se refere às leis e decretos que protegem os direitos das pessoas com deficiência, é consenso que são em número suficiente e abarcam todos os níveis de necessidade. Entretanto chama-se atenção para a Lei nº. 8.213 de 1991 que claramente intenta inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Porém, na parte em que cita os percentuais de vagas para pessoas com deficiência, deixa uma brecha para que a contratação dessas pessoas por empresas de 100 ou mais funcionários seja feita com base nas deficiências e não na capacidade produtiva das pessoas. Ou seja, as empresas contratam muito mais pessoas com deficiência leves do que aquelas que demandam adaptações físicas e tecnológicas. Tampouco contratam acreditando no valor que aquela pessoa com deficiência poderá agregar ao setor em que for lotada. Em verdade, o fazem pela simples obrigatoriedade de cumprir a lei. Depreende-se, portanto, que apesar de muito bem intencionada, a lei em si mesma, sem a interferência no sentido de fiscalização do MTE, não alcança seu objetivo principal, que é a isonomia no mercado de trabalho, ou seja, tratamento e oportunidades iguais para pessoas sem e com deficiência, respeitando-se as peculiaridades destas últimas.

No que se refere à formulação de Políticas Públicas, e Sociais, as pessoas com deficiência estão bem amparadas, entretanto importa refletir sobre a relevância que o controle social tem na efetividade dessas políticas, pois é participando do seu processo de execução de forma reguladora, controlando as ações do Estado, que a sociedade civil vai avançar no sentido de fazer a verdadeira inclusão social acontecer. Assim, importa observar que o controle social apesar de importante não acontece como deveria já que para a cultura política brasileira a participação da população não é importante, e por isso não a incentiva.

Por fim, o terceiro capítulo enfatizou as dimensões efetivas da política de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por esta ocasião apresentou-se os dados do MTE, IBGE e CONADE. Dados que corroboram com o exposto nesta fase de conclusão.

Sobre o censo realizado em 2010 pelo IBGE, salienta-se a afirmativa de que o principal alvo das políticas públicas são as pessoas com deficiência severa, entre as quais, “as pessoas que declararam ter grande dificuldade ou que não conseguiam ver, ouvir ou se locomover de modo algum, e para aquelas que declararam ter

deficiência mental ou intelectual”. Nesse sentido reverbera-se o comentário feito sobre a afirmativa do IBGE, e depura-se, com base nos autores estudados que não basta haver Políticas Públicas voltadas para a parcela da população com deficiência severa, é necessário todo um trabalho voltado à sensibilização dos empregadores quanto às dificuldades que serão enfrentadas e às adaptações que precisarão ser feitas. Mais do que isso, esse trabalho de sensibilização deve estar orientado a mostrar que a pessoa com deficiência severa também é produtiva e que o custo das adaptações a serem feitas, bem como o trabalho a ser desenvolvido por este colaborador pode reverter-se em rentabilidade para a empresa.

Ainda sobre os resultados da pesquisa IBGE, destaca-se a taxa de alfabetização, de instrução, e ocupação considerando o rendimento nominal como principais indicadores para o objeto de estudo.

Os números estimados pelo Censo 2010 parecem não representar, na média, a realidade da cidade de Pelotas no que diz respeito especialmente à empregabilidade das pessoas com deficiência considerada severa. Não houve pesquisa empírica pra dar suporte ao presente estudo, nem para que se possa comparar dados. Mas a realidade da cidade de Pelotas é conhecida por seus moradores, daí a percepção da possível diferença percentual entre os dados do IBGE e os da realidade pelotense. Essa diferença pode ter relação com a magnitude do problema quando se considera valores culturais de determinada região. O que se vê pela cidade são empresas contratando um número muito maior de pessoas com deficiências consideradas leves do que as moderadas e severas.

Assim, a partir do que foi apresentado em relação aos dados do IBGE em nível nacional, e para o que se sabe realidade para Pelotas, é fato a necessidade de maior fiscalização no sentido de que a Lei 8.213 de 1991 seja cumprida em toda a sua significação, incluindo-se efetivamente ao mercado de trabalho as pessoas com todos os tipos e graus de deficiência, respeitando-se as disposições gerais do Decreto 3298 de 1999.

Cita-se como destaque da RAIS 2014, o fato ter havido crescimento percentual no total de vínculos empregatícios para PCDs, registrando-se 0,70% em 2012, 0,73%, em 2013 e 0,77% em 2014. Esse aumento percentual dá uma perspectiva muito positiva em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Já para os dados CONADE o destaque fica por conta do Centro Nacional de Referência em Tecnologia Assistiva, da Inovação em Tecnologia Assistiva, do Microcrédito, e Dinheiro Direto na Escola. Programas indispensáveis para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Constatou-se pela apresentação dos dados que as metas dos programas vem sendo parcialmente cumpridos, já que até 2014 ainda não haviam alcançado os números almejados.

Nesse contexto de resultados apresentados pelo IBGE através do censo demográfico realizado em 2010, do MTE através da RAIS 2014, e do CONADE demonstrando os resultados dos programas para pessoas com deficiência, percebeu-se que ainda que lentamente, ao longo desses 25 anos desde a aprovação da Lei de cotas para pessoas com deficiência, a política de inclusão social para este seguimento vem alcançando êxito.

Quantos aos desafios a serem enfrentados, salienta-se a importância do trabalho de recrutamento e seleção, concluindo-se serem os profissionais da área de Recursos Humanos, importantes colaboradores no processo da efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O profissional comprometido com seu trabalho vai procurar conhecer o perfil da pessoa que está selecionando, bem como suas habilidades e capacidades de forma a poder adequá-la à função, ou seja, ao fazê-lo, restará exitosa a inserção profissional da pessoa com deficiência, seja essa leve ou severa.

No plano das perspectivas para a igualdade na diferença das pessoas com deficiência, reverbera-se o comentário acerca do Relatório Mundial sobre a Deficiência, chamando-se atenção para as ações considerando-as todas pertinentes, e registrando a importância de todos atores estarem igualmente envolvidos no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, incluindo-se entre os eles, as próprias pessoas com deficiências e suas famílias, e por fim a questão da conscientização pública referente ao entendimento das deficiências e da melhoria na base de dados sobre deficiências. Sobre estes últimos, acredita-se que com mais qualidade na base de dados, enfatizando-se a aptidão para o trabalho das pessoas com deficiência, a questão de conscientização pública restará facilitada.

Quanto ao problema do estudo exposto na pergunta “as políticas afirmativas implementadas por meio das Leis existentes ajudaram efetivamente na inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”? Acredita-se que não; é fato a integração de muitas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas

não a sua inclusão efetiva. A integração se diferencia da inclusão à medida que não leva em consideração a interação entre as pessoas. Para haver inclusão é necessário adaptação de ambientes, tecnologias que viabilizem processos, sensibilização dos colaboradores das empresas e, sobretudo conscientização por parte da sociedade. Desta forma conclui-se que a real inclusão social das pessoas com deficiência dar-se-á quando o Estado não apenas as integrar, mas implementar ações mais focadas no respeito às diferenças, e a sociedade for capaz de aceitá-las. Aduz-se a esse processo, todos os atores já mencionados nesta fase de conclusão. Importa valorizar o fato de que as políticas e leis contribuíram minimizando preconceitos à medida que deram início a importante mudança cultural. Se antes as pessoas com deficiência em sua maioria estavam em casa, hoje muitas já estão estudando e trabalhando.

Julga-se ter alcançado o objetivo proposto na medida em que ao longo do estudo promoveu-se uma discussão sobre como se dá a inclusão social da pessoa com deficiência, através de dados e recortes bibliográficos de vários autores, ora posicionando-se positivamente à Lei de Cotas para pessoas com deficiência, ora questionando-a de forma a refletir sobre o paradoxo inclusão/exclusão.

Por fim, menciona-se as Paralimpíadas, Rio 2016, no sentido de demonstrar a enorme capacidade que as pessoas com deficiência têm de superação. Pessoas com deficiência visual jogando futebol de qualidade, bem como pessoas sem movimento nas pernas competindo pela natação são prova cabal de que todos serão capazes de produtividade se tiverem condições de trabalho, ou seja, ambientes adaptados conforme as especificidades de sua deficiência.

Assim espera-se que uma vez avançando com as ações afirmativas que subsidiam as políticas sociais, a prática da inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho substitua a prática de apenas integrá-las, e com isso alcance repercussão tamanha que reste exitosa na concretização do princípio da igualdade de oportunidades para todos, corroborando com o empenho constitucional para que se construa uma sociedade justa, solidária, capaz de reduzir as desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Carlos Henrique Trindade de. **As alterações que LBI (Lei Brasileira de Inclusão) trouxe e pouco são comentadas**. 2016. Disponível em: <https://ejcosenza.wordpress.com/2016/02/18/as-alteracoes-que-lbi-lei-brasileira-de-inclusao-trouxe-e-pouco-sao-comentadas/> Acesso em: 10/04/2016

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico: Novas dimensões da proteção ao trabalhador**. 1992. BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Atenção à pessoa portadora de deficiência na área de assistência social. Brasília: 1999.

ANDRADE, Fernando Gomes de. **Direitos de fraternidade como direitos fundamentais de terceira dimensão: aspectos teóricos e aplicabilidade nas decisões do Supremo Tribunal Federal brasileiro**. Amicus Curiae V.8, N.8, 2011. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/amicus/article/viewFile/570/557> Acesso em: 23/08/2016

APAEs, Federação Nacional das. **Legislação comentada para pessoas portadoras de deficiência e sociedade civil organizada**. Brasília: 2003

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: 2009.

BARROZO, Amanda Faria; HARA, Ana Clara Portela; VIANNA, Daniela Carrogi; OLIVEIRA, Juliana de; KHOURY, Laís Pereira; SILVA, Priscila Ludovico da; SAETA, Beatriz Regina Pereira; MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Acessibilidade ao esporte, cultura e lazer para pessoas com deficiência**. São Paulo: 2012. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/Pos-Graduacao/Docs/Cadernos/Volume_12/2o_vol_12/Artigo2.pdf Acesso em: 30/07/2016

BETONI, Camila. **Ações Afirmativas**. 2012. Disponível em: <http://www.infoescola.com/sociologia/acoes-afirmativas/> Acesso em: 27/07/2016

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Breves considerações acerca da diferença entre deficiência mental e doença mental e a atuação do ministério público**. 2011. Disponível em : <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=343> Acesso em: 15/09/2016

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 23/02/2016

BRASIL, **Decreto 1744 de 1995**. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=120442&norma=142447> Acesso: 27/08/2016

BRASIL, **Decreto 6214 de 2007**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm Acesso em: 27/08/2016.

BRASIL, **Decreto 7612 de 2011.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm Acesso em: 17/08/2016.

BRASIL, **Decreto 7617 de 2011.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm Acesso em: 27/08/2016.

BRASIL, **Decreto 3691 de 2000.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3691.htm Acesso em: 06/08/2016

BRASIL, **Decreto 3956 de 2001.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm Acesso em: 06/08/2016

BRASIL, **Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm Acesso em: 30/07/2016

BRASIL, **Decreto nº. 129 de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm Acesso em: 01/08/2016

BRASIL, **Decreto nº. 3298 de 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 01/08/2016

BRASIL, **Decreto nº. 4.228 de 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm Acesso em: 03/08/2016

BRASIL, **Projeto de Lei nº 709B de 2007.** Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=BAF4F8CC97828FCB1A5DE4ADC1CE341E.proposicoesWeb2?codteor=924501&filename=Avulso+-PL+709/2007 Acesso em: 27/08/2016

BRASIL, **Lei nº. 7.405 de 1985.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7405.htm Acesso em: 23/02/2016

BRASIL, **Lei nº. 7.853 de 1989.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm Acesso em: 23/02/2016

BRASIL, **Lei nº. 8.213 de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 20/03/2016

BRASIL, **Lei nº. 8.742 de 1993.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm Acesso em: 20/03/2016

BRASIL, **Lei nº. 8.899 de 1994.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8899.htm Acesso em: 20/03/2016

BRASIL, **Lei nº. 9610 de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9610.htm Acesso: 04/08/2016

BRASIL, **Lei nº 9656 de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9656.htm Acesso em: 27/08/2016.

BRASIL, **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm Acesso em: 30/07/2016

BRASIL, **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm Acesso em: 20/01/2016

BRASIL, **Lei nº. 10.226 de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10226.htm Acesso em: 04/08/2016

BRASIL, **Lei nº 10.436 de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm Acesso em: 04/08/2016

BRASIL, **Lei nº 12435 de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm Acesso em: 27/08/2016.

BRASIL, **Lei nº 12470 de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm Acesso em: 27/08/2016

BRASIL, **Lei nº 13146 de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm Acesso em: 06/08/2016

BRASIL, Observatório do Programa. **Viver sem Limite**. SDH: 2016 Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/observatorio/inclusao-social/bpc-trabalho> Acesso em: 13/08/2016

CAMPANERUT, Camila. **Cultura acessível a pessoas com deficiência**. 2016. Disponível em: http://www.cultura.gov.br/noticias-destaques/-/asset_publisher/OiKX3xIR9iTn/content/id/1331256 Acesso em: 30/07/2016

CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Edição. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. **Formação da Agenda Governamental: Perspectivas Teóricas**. São Paulo: 2005. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3789&Itemid=318 Acesso em: 12/08/2016

COAD. **Alterado o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada do deficiente e do idoso**. 2011. Disponível em: <http://coad.com.br/home/noticias-detalle/39078/alterado-o-regulamento-do-beneficio-de-prestacao-continuada-do-deficiente-e-do-idoso> Acesso em: 29/08/2016

CORDEIRO, Heron Silva. **Acessibilidade: da legislação à Prática de Projetos na Cidade de Salvador**. 2011. Disponível em: http://www.programabolsa.org.br/pbolsa/pbolsaTeseFicha/arquivos/tese_heron_cordeiro.pdf Acesso em: 15/03/2016

COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91**. 2009 Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>. Acessado em 11/03/2016

DAMASCENO, Luiz Rogério da Silva. **O benefício assistencial de prestação continuada ao idoso: evolução legislativa, características e requisitos legais.** 2016. Disponível em: <http://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2016/05/socializando-2016-1-10.pdf> Acesso em: 04/08/2016.

DANTAS, Ivo. **Princípios Constitucionais e Interpretação Constitucional.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 1995.

DANTAS, Ivo. **Da defesa do Estado e das Instituições Democráticas.** Rio de Janeiro: Aide Editora, 1989.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA: **Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais,** 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf> Acesso em: 20/01/2016.

DOMINGOS, Solange Goes. **ACESSIBILIDADE NO PROCESSO DO SABER: mecanismo de enfrentamento da inacessibilidade aos direitos humanos.** Maceió: 2011. Disponível em <http://www.ebah.com.br/content/ABAAe1ugAl/acessibilidade-no-processo-saber-mecanismo-enfrentamento-inacessibilidade-aos-direitos-humanos> Acesso em: 09/02/2015

ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho.** RS, 2012 Disponível em: http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2012_1/larissa_elsner.pdf Acesso em: 23/02/2016

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2013. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf Acesso em: 23/02/2016

FELIPE Tânia A. **Introdução à Gramática da LIBRAS** (Série Atualidades Pedagógicas). In: Brasil, Secretaria de Educação Especial, Brasília, 1997.

FERREIRA, Aline. **LEI DE COTAS: QUASE 25 ANOS DE LUTA EM PROL DA INCLUSÃO.** 2016. Disponível em: <http://oamarelinho.com.br/noticias/2016/5/3217-lei-de-cotasquase-25-anos-de-luta-em-prol-da-inclusao.aspx>

GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa - **Ações afirmativas.** 2011. Disponível em: <http://gemaa.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-acoes-afirmativas.html> Acesso em: 27/07/2016

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIOVANNI, Geraldo di. **Políticas públicas e política sociais.** 2008. Disponível em: <http://geradigiovanni.blogspot.com.br/2008/08/polticas-pblicas-e-poltica-social.html> Acesso em: 05/08/2016

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

IBDD. **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença.** RJ: 2008 Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusao-social.pdf> Acesso em: 19/02/2016

IGLESIAS, Victor Dinalli Ornellas; FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho, SUZANO, Janayna de Cássia Coelho. **Estereótipos e Preconceito em Relação às Pessoas com Deficiência: a perspectiva dos gestores.** Rio de Janeiro: 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1653.pdf Acesso em: 08/09/2016

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010: características gerais da população.** Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 04/02/2016.

IRIGAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. **O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho.** Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512011000400009&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 10/09/2016.

LEITE, Débora da Silva. Lei de Cotas: **A inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho.** São Paulo: 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8827 Acesso em: 10/09/2016

MAIOR, Izabel; MEIRELLES, Fábio. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência é uma Obrigação do Estado Brasileiro.** 2012. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/izabelmaior-fabiomeireles> Acesso em: 07/09/2016

MARTINS, Pedro Paulo. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado do trabalho:** Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_148.pdf Acesso em: 15/01/2016.

MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. **Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: Cultura, Educação e Lazer.** Brasília: 2011.

MELO FILHO, Marconi Araní. Direitos Fundamentais e Exigibilidade das Prestações Sociais: A Eficácia Jurídica da Normas Constitucionais de Direitos Sociais Prestacionais e o Papel Jurídico. Recife: 2006. Disponível em: http://repositorio.ufpe.br:8080/bitstream/handle/123456789/4565/arquivo5945_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 19/08/2016

MELLO, Júlio César de. **Políticas públicas de inclusão social: um estudo sociojurídico sobre a pessoa com deficiência.** Santa Cruz do Sul: 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp060691.pdf> Acesso em: 31/07/2016

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. LTr. São Paulo: 2010.

MENEZES, Fernanda Montenegro. **A democracia econômica no constitucionalismo brasileiro**. São Paulo: 2010. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143031.pdf>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: Brasília, 2007. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf Acesso em: 14/01/2016.

MORAES, Eriksson. **Isonomia não é Igualdade**. 2011. Disponível em: <https://aprenderdireito.wordpress.com/2011/07/12/isonomia-nao-e-igualdade/> Acesso em: 21/05/2016

NASCIMENTO, Eliane de Sousa; MIRANDA, Theresinha Guimarães. **A educação e profissionalização das pessoas com deficiência**. BA: 200?). Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elianesouzanascimentoetheresinhamiranda.pdf> Acesso em: 31/07/2016

NOGUEIRA, Geraldo. **Revendo a Lei nº. 7853/89**. Rio de Janeiro. 2011. Disponível em: <http://oab-rj.jusbrasil.com.br/noticias/2528561/artigo-revendo-a-lei-n-7853-89-geraldo-nogueira> Acesso em: 20/03/2016

NOVAES, Edmarcius Carvalho. **Políticas sociais: o que são?** 2011. Disponível em: <http://edmarciuscarvalho.blogspot.com.br/2011/04/parte-01-politicas-sociais-o-que-sao.html> Acesso em: 07/08/2016

OAB. **Cartilha direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: 2011. Disponível em: http://www.oabsp.org.br/comissoes2010/defesa-direitos-pessoas-especiais/cartilhas/03_CARTILHA%20-%20DIREITOS%20DAS%20PESSOAS%20COM%20DEFICIENCIA.pdf Acesso em: 15/03/2016

OIT. **Convenção 159 de 1983** 2006. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao_2006_297.pdf Acesso em: 17/03/2016

OIT. **Recomendação 168 de 1983** 2006. Disponível em: http://direitoshumanos.gd dc.pt/3_8/IIIPAG3_8_4.htm Acesso em: 17/03/2016

OIT. **Repertório de recomendações práticas: Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho da OIT**. Brasília: 2006 Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao_2006_297.pdf

OLIVEIRA, Natane. **Os contornos das normas atinentes à contratação de portadores de deficiência: o princípio da razoabilidade como norteador de sua aplicação**. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39454/os-contornos-das-normas-atinentes-a-contratacao-de-portadores-de-deficiencia-oprincipio-da-razoabilidade-como-norteador-de-sua-aplicacao> Acesso em: 15/03/2016

ONU. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes. 1975.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf Acesso em: 06/08/2016

PELLEGRINELLI, Maria Lúcia. **Direitos e Deveres das pessoas com deficiência.** Belo Horizonte. 2016. Disponível em: <http://www.exerciciodorespeito.com.br/direitos-e-deveres-das-pessoas-com-deficiencia/> Acesso em: 31/07/2016

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos.** Erechim: 2015. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf Acesso em: 30/08/2016.

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: lei de cotas Nº. 8213/1991: ES, 2010.** Disponível em: <http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf> Acesso em: 20/01/2016.

PORTAL BRASIL. **Lançado programa que insere pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/08/lancado-programa-que-insere-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 05/08/25016

PRADO FILHO, João Mariano do. **A Reabilitação Profissional no Regime Geral de Previdência Social.** SP. 2014 Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-reabilitacao-profissional-no-regime-geral-de-previdenciasocial,49155.html> Acesso em: 17/03/2016.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). **Características do Emprego Formal – RAIS 2014. Principais Resultados.** 2016. TEM. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Caracter%20C3%ADsticas-do-Emprego-Formal-segundo-a-Rela%20C3%A7%20C3%A3o-Anual-delnforma%20C3%A7%20C3%B5es-Sociais-2014-31082014.pdf> Acesso em: 20/08/2016

RAMOS, Elisa Maria Rudge. **Os direitos sociais: direitos humanos e fundamentais.** 2012. Disponível em: <https://direitosociais.org.br/article/os-direitos-sociais-direitos-humanos-e-fundamentai/>

REIS, Jair Teixeira dos. **Dimensões do Direito.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande: 2006. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1057 Acesso em: 22/08/2016

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Salvador: 2009 Disponível em: <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/100/1/A%20inclus%20C3%A3o%20indesejada%20as%20empresas%20brasileiras%20face%20%20C3%A0%20lei%20de%20cotas.pdf>

ROCHA, Pedro. **Deficiente só pode ser demitido se houver contratação de outro deficiente para o mesmo cargo.** São Paulo. 2013. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/deficiente-so-pode-ser-

demitido-se-houver-contratacao-de-outro-deficiente-para-o-mesmo-cargo Acesso em: 26/01/2016

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. São Paulo: RNR, 2003. Texto disponível em: <http://www.selursocial.org.br/terminologia.html>

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. **A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372. Acesso em 22/05/2016.

SENAC NACIONAL. **Pessoas com deficiência: educação e trabalho**. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: 2006 Disponível em: <http://www.senac.br/doc-tecnicos/doctec4.pdf>. Acesso em: 31/07/2016

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão da perspectiva da pessoa com deficiência**: São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/pt-br.php> Acesso em: 20/01/2016.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24 ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA JUNIOR, Nilson Nunes da. **A Primeira Dimensão dos Direitos Fundamentais**. Rio Grande: 2016. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6741 Acesso em: 20/08/2016

SILVA, Tamara. **Inclusão e exclusão de deficientes na sociedade**. Caxias do Sul. 2008. Disponível em: <http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/1108077> Acesso em: 30/07/2016

SIMPLÍCIO, Valéria. **O professor de libras - língua brasileira de sinais nas séries finais do ensino fundamental, no ensino médio e no ensino superior: formação x habilitação**. 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/o-professor-de-libras-lingua-brasileira-de-sinais-nas-series-finais-do-ensino-fundamental-no-ensino-medio-e-no-ensino-superior-formacao-x-habilitacao/27832/>

SOARES JUNIOR, Jair. **O direito de passe livre aos portadores de necessidades especiais e aos seus acompanhantes**. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14223/o-direito-de-passe-livre-aos-portadores-de-necessidades-especiais-e-aos-seus-acompanhantes> Acesso em: 16/03/2016

SOUZA, Luís Géllisson N. de. **O conceito de lazer e seus vários estudiosos** Pará: 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/o-conceito-de-lazer-e-seus-varios-estudiosos/16030/#ixzz4Fv9CS4qt> Acesso em: 30/07/2016

STRECK, L. L. e MORAIS, J. L. B. de. **Ciência política e teoria geral do estado**. 4. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

TARTUCE, Flávio. **Alterações do Código Civil pela Lei 13.146/2015**. 2015. Disponível em: <http://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/noticias/213830256/alteracoes-do-codigo-civil-pela-lei-13146-2015> Acesso em: 10/04/2016

TAVARES, Raquel. **A Proteção Dos Direitos Humanos No Sistema Interamericano**. Disponível em: http://direitoshumanos.gddc.pt/2_4/IIPAG2_4_1.htm Acesso em: 18/03/2016

TEIXEIRA, Marina C. Andrade. **POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**. São Paulo: 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4778/61080100037.pdf?sequence=1> Acesso em: 07/08/2016

TSUTSUI, Priscila Fialho. **O novo conceito de pessoa com deficiência**. São Paulo: 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-novo-conceito-de-pessoa-com-deficiencia,47458.html> Acesso em: 28/07/2016

VIEIRA, S. C. A. **Educação, violência e o paradoxo inclusão / exclusão**. In: Pontes, R. N. Educação inclusiva e violência nas escolas - Belém: Unama, 2010