



Octubre 2016 - ISSN: 1988-7833

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A INAPLICABILIDADE DA LEI DE COTAS

Luciana Ribeiro Moura¹

Maria Helena Lira Rocha Carneiro²

Matheus Bruno Teixeira Alves³

Pedro Antônio Dos Santos Bezerra⁴

Prof. Dr (Tít. Cult.). Rickardo Léo Ramos Gomes⁵

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Luciana Ribeiro Moura, Maria Helena Lira Rocha Carneiro, Matheus Bruno Teixeira Alves, Pedro Antônio Dos Santos Bezerra y Rickardo Léo Ramos Gomes (2016): "Portadores de deficiência no mercado de trabalho e a inaplicabilidade da Lei de Cotas" Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/ccss/2016/04/leicotas.html>

RESUMO

Este artigo trata da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme descrito no art. 93 da Lei Federal 8.213/91, lei esta que obriga as empresas a contratar e manter em seu quadro funcional PCD que variam de 2% a 5% do seu quadro total de empregados, bem como a evolução terminológica que conceitua a pessoa com deficiência. Várias empresas vivenciam grandes

¹ Advogada nº 33.245 OAB/CE. Especialista em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário, pela Faculdade Ateneu. Mestranda em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará – UFC. Pesquisadora Voluntária do Laboratório de Políticas Públicas (LEPP) da Universidade Federal do Ceará. Coordenadora do Projeto Observatório de Conflitos Urbanos do LEPP da Universidade Federal do Ceará.

² Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Ceará, Especialista em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário, pela Faculdade Ateneu, analista em recursos humanos, responsável pelo setor de seleções do Instituto Centro de Ensino Tecnológico-CENTEC.

³ Advogado, nº 35.403 OAB/CE. Especialista em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário, pela Faculdade Ateneu, bacharel em Direito pelo Centro Universitário Estácio do Ceará (2016). Possui formação complementar em Ciências Políticas pela plataforma de ensino Veduca- Universidade de São Paulo- USP. Tem experiência na área das Ciências Políticas, Direito, Humanos, Constitucional e Internacional, voltados para o campo de pesquisa das pessoas com deficiência. Atualmente, está fazendo o curso de Formação Inicial de Tutores a Distância pelo Instituto Universidade Virtual- Universidade Federal do Ceará.

⁴ Bacharel em Ciências Contábeis, pela DeVry University Brazil, Especialista em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário, pela Faculdade Ateneu; Tecnólogo em Recursos Humanos pela Universidade Estácio de Sá; MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Anhanguera; Gestor de Pessoas do Hospital Sarah Kubitschek unidade Fortaleza.

⁵ Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico Cursos de Direito (Orientador) – Faculdade Ateneu. Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECe); Spec. em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado em Matemática, Biologia, Física e Química pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos.

dificuldades para encontrar PCD a serem inseridas em seus quadros de funcionários. Um dos principais fatores apontados é a falta de qualificação da mão de obra, baixa escolaridade e dificuldades de locomoção, outro aspecto igualmente importante a ser considerado é a dificuldade de adaptação do ambiente físico, diante das deficiências apresentadas pelas pessoas, uma vez que as atividades a serem desenvolvidas podem colocá-las em risco. O Ministério do Trabalho, de sua Superintendência que é o órgão fiscalizador das empresas quanto à adequação da cota, inspecionando para que, caso não cumpram o previsto em legislação serão severamente penalizadas com multas, calculadas com base no número de trabalhadores deficientes não contratados. Busca-se, desta maneira, um caminho para se chegar a um mercado de trabalho mais inclusivo e uma sociedade consciente e compreensiva, para lidar e conviver com as diferenças.

Palavras-chave: Portadores de deficiência. Mercado de trabalho. Sociedade consciente.

RESUMEN

Este artículo trata de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, tal y como se describe en el art. 93 de la Ley Federal 8.213/91, ley esta que obliga las empresas a contratar y mantener en su cuadro funcional PCD que varían de 2% a 5% de su cuadro total de empleados, así como la evolución terminológica que conceptualiza la persona con discapacidad. Varias empresas experimentan grandes dificultades para encontrar PCD que se insertarán en sus cuadros de personal. Uno de los principales factores señalados es la falta de cualificación de la mano de obra, baja escolaridad y dificultades de locomoción, otro aspecto igualmente importante a ser considerado es la dificultad de adaptación del ambiente físico, delante de las discapacidades presentadas pelas personas, una vez que las actividades a ser desarrolladas pueden ponerlos en riesgo. El Ministerio de trabajo, de la Superintendencia que es el órgano fiscalizador de las empresas en cuanto a la adecuación de la cuota, mediante la inspección para que, en caso de que no cumplan con el previsto en legislación serán severamente castigadas con multas calculadas con base en el número de trabajadores discapacitados no contratados. Busca de esta manera, un camino para llegar a un mercado de trabajo más inclusivo y una sociedad consciente y comprensiva, para manosear y convivir con las diferencias.

Palabras clave: Personas con discapacidad, Mercado de trabajo, Sociedad consciente.

ABSTRACT

This article deals with the inclusion of people with disabilities in the labor market, as described in art. 93 of the Federal Law 8.213 / 91 law that requiring companies to hire and keep in your PCD workforce ranging from 2% to 5% of its total number of employees, as well as terminological evolution that conceptualizes the disabled person. Several companies experience great difficulties to find PCD to be inserted in their staffs. One of the main factors mentioned is the lack of manpower skills, low education and mobility problems, another aspect equally important to consider is the difficulty of adapting the physical environment, given the deficiencies presented by the people, since the activities to be developed may put them at risk. The Ministry of Labour, its Superintendency is the supervisory body of the companies as to the suitability of the quota, inspecting for failure to follow the provisions in legislation will be severely penalized with fines, calculated based on the number of disabled workers not hired. Seeks, in this way, one way to achieve a more inclusive labor market and a conscious and comprehensive society to cope and live with differences.

Subject Descriptor (JEL): Economics of the Handicapped J14

Keywords: Disability carriers. Job market. Conscious society.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, ora proposto, tem por escopo analisar a abordagem das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e a Inaplicabilidade da Lei de Cotas, pautando nas análises de concretização dos direito e deveres em âmbitos constitucionais, internacionais e precipuamente na

seara trabalhista. Observando a implementação do direito a acessibilidade e inclusão, com meio de efetivar as políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência.

No deslinde da pesquisa, serão observadas evoluções históricas que ensejaram, para o cenário terminológico adotado nas legislações infraconstitucionais, nos liames se o indivíduo é uma pessoa portadora de deficiência ou se é pessoa deficiente, analisando se a deficiência é portada pelo indivíduo ou se é uma característica intrínseca a ele.

Basilarmente, encontraremos refugio nos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, em que de certo modo, se interligam para um debruce aprofundado na análise das pessoas com deficiências.

Ademais, será abordado à análise da lei de cotas, fazendo um juízo de aplicabilidade ou inaplicabilidade quanto ao deficiente no mercado de trabalho, observando o posicionamento previdenciário no que tange suas formas de garantir a sobrevivência. Desde os primórdios sociais, não se tinha nenhuma regulamentação formal vislumbrando a proteção e a efetividade dos deficientes no mercado de trabalho, como meio de garantir e incluir aqueles que por si só, sofrem com as consequências de sua deficiência, tanto adquirida como originária, carecendo à míngua do poder estatal e suportando as aflições diárias que poderiam ser minimizada se houvesse uma maior preocupação.

É inegáveis os crescimentos e as transformações sociais e políticas, que fizeram desabrochar uma nova realidade de direito, pautada nas análises do dia a dia para a gênese de legislação de âmbito internacional público em suas proporções expressivas com o intuito de uniformização garantidora de direitos e preceitos a serem seguidos pelos Estados que a adotam, influenciando a criação e a modificação de leis em âmbito nacional.

Nessa pesquisa serão analisadas a complexidade e relevância da colisão do direito a inclusão e acessibilidade, frente a inaplicabilidade do direito a cotas. A problemática centralizada da pesquisa científica terá o fito, de analisar se a lei de cotas é aplicada no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Análise terminológica sobre pessoa com deficiência e pessoa portadora de deficiência.

Com avanços em conceituar a deficiência no ser humano, cavalgou por vários anos a tentativa de exprimir o verdadeiro sentido dessa classe. Em breve digressão histórica, com o advindo da Primeira Guerra Mundial, nos anos de 1914 a 1918, e empós a deflagração da segunda grande guerra, nos anos de 1939 a 1945, constatou-se que muito dos sobreviventes voltavam para sua nação com alguma incapacidade adquirida com os ferrenhos conflitos, tornando-se muitas das vezes inabilitados diante da escassez de recurso e de leis que assegurassem seus direitos a possibilidade de laborar.

Tais fatos foram um divisor de águas para o exercício individual de compreensão dos deficientes, pois a expressão numérica desses sobreviventes, em virtude dos acontecimentos dolorosos, tornou-se mais incisiva, passando a exigir uma maior altivez protecionista do estado.

Prosseguindo, veremos a tratativa que a Constituição Federal do Brasil de 1988, com um ato de muita coragem, fez a tentativa de conceituar os mais diversos delineamentos que não refletia a situação fática dos deficientes.

Doravante, a Constituição de 1988 adotou em seu artigo 24, inciso XIV, combinado com o art. 244 em seu arcabouço jurídico, a saber: “Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”.

Consequente com o brilhante entendimento do artigo 244, podemos verificar com muita precisão à interligação, *in verbis*:

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

Terminologia trazida era, “pessoa portadora de deficiência”, com o intuito de atualizar a nefasta taxação que emanava como “aleijados”, “pessoas incapazes”, “minorados”, “inválidos”, “descapacitados”, com as quais, veementemente, não tinha o condão de expressar uma melhor tipificação, mas sim, como se verifica, traziam grandes prejuízos por refletir o “status” de interiorização e exclusão do convívio social”.

Dessarte, diante de vários movimentos à época do constituinte originário, houve por imperiosidade avançar na legislação brasileira para destituir o eufemismo outrora elencado, passando a adoção com muito êxito da terminologia pessoa portadora de deficiência, como exemplificado anteriormente.

Outrossim, destarte ainda que a nomenclatura portador de deficiência, ecoava na interpretação de que a deficiência é transitória, passageira, e em dado momento tornar-se-á sem deficiência, ou seja, traduzia que os deficientes carregavam consigo a deficiência.

De sorte, vigorava a ideia que pessoas portadoras de deficiência não poderiam exprimir sua plena vontade. Criando-se quando muito, algo superficial e assistencialista de inclusão, com o intuito de conceder um resqúcio de dignidade, porém na primazia da realidade, a falácia de independência de vontades.

Entretanto, no aflorar das incapacidades de reflexão e projeção resultantes de evoluções crescente na humanidade, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007, inovou em atualizar as mais diversas nomenclaturas, passando agora, à atribuição de “pessoa com deficiência”, como se observa adiante:

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 (2007).

Diante do comando trazido pela Convenção, observou que a conclamação de outra terminologia, verdadeiramente, tinha por base os anseios dos deficientes em transmitir que eles são deficientes e não portam a deficiência. A deficiência é interligada a sua pessoa.

Sendo assim, é imperioso salientar que a referida convenção, diante de sua brilhante inteligência para com os deficientes, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo o primeiro tratado a ganhar equivalência de Emenda à Constituição.

A Constituição, por ser a vela que conduz todas as demais leis infraconstitucionais, impulsionou ao Congresso Nacional a elaboração e criação de novas leis e medidas que efetivem e guarneçam os direitos a acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência, de modo que torne cristalino o princípio primordial de todas sociedade, que é o da dignidade da pessoa humana.

2.2 Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e a Inaplicabilidade da Lei de Cotas

Atualmente em nossa sociedade, observa-se o assistencialismo no acesso das com deficiência e a inclusão efetiva no mercado de trabalho. Estes passarão a ser sujeitos do próprio destino, e não mais meros beneficiários de políticas de assistência social.

O direito de ir e vir, o de trabalhar e o de estudar são primordiais para inclusão de qualquer cidadão.

A contratação de profissionais com deficiência deve ser vista como qualquer outra contratação, eis que se espera do empregado, em quaisquer condições é o profissionalismo, dedicação e assiduidade; enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades e acessos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos esclarece que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente, independentemente de qualquer deficiência que possam ter. A mesma Declaração também assegura que, pessoas deficientes devem ter todos os tipos de necessidades especiais levadas em consideração no desenvolvimento econômico e social.

Especificamente no Brasil, em sua Carta Magna de 1988, se define como meta a busca do bem-estar de todos, sem qualquer tipo de discriminação, na projeção de efetivar o direito a dignidade da pessoa humana, este como um dos fundamentos da República do Brasil, como se ver:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Da mesma maneira, o Código Penal brasileiro determina como passível de punição os atos criminosos e de desrespeito, como também se ver, a preocupação de garantir a não discriminação irrogada no artigo 88 do Estatuto das Pessoas com Deficiência, a seguir discriminado:

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se a vítima encontrar-se sob cuidado e responsabilidade do agente.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - recolhimento ou busca e apreensão dos exemplares do material discriminatório;

II - interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na internet.

§ 4º Na hipótese do § 2º deste artigo, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.

O foco maior que o Estado e a sociedade devem ter em relação ao tratamento de pessoas com deficiência, é assegurar-lhes, no maior grau possível, o gozo dos direitos comuns a todos os cidadãos. A deficiência não pode ser, em hipótese alguma, motivo para discriminação, ofensa e tratamento degradante, sob pena de cometimentos de crimes.

A Lei 8.213/91, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social estabelece, em seu art. 93, uma cota de pessoas deficientes e/ou reabilitadas que a empresa deverá manter em seu quadro de funcionários. Tal cota depende do número total de seus empregados. A quantificação segue a seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; e acima de 1.001 empregados, 5%.

Dispõem ainda sobre a temática as Leis 7.853/89, referente à política nacional voltada para pessoas com de deficiência, o Decreto 3.298/99, que regulamenta, dentre outras questões, a forma de acesso às relações de trabalho. E hoje, sobre os tenazes da Lei 13.146, trouxe nova regulamentação para a temática.

A Convenção 159/83, da Organização Internacional do Trabalho e a da Guatemala, ambas ratificadas pelo Brasil, o que lhes confere status de leis nacionais. Estes instrumentos fornecem o conceito de deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla que incapacita a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, comprometendo sua inserção social, sendo complementada pela Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, inovando em todos os aspectos.

É necessário, antes de discorrer sobre o problema das cotas, esclarecer o que é deficiência, pois uma pessoa com deficiência ou reabilitadas não é inválida para o trabalho.

Considera-se, que deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos para sua locomoção, coordenação de movimento, fala, compreensão de informações, orientação espacial ou percepção e contato com outras pessoas. Ela gera dificuldades ou impossibilidades de execução de atividades comuns às outras pessoas e, inclusive, resulta na dificuldade de manter seu trabalho. Por isso, muitas vezes, é necessária a

utilização de equipamentos diversos que permitam melhor convívio entre as pessoas, dado as barreiras impostas pelo ambiente social.

Diante disso, a Constituição Federal de 1988, dispensou tratamento diferenciado às pessoas com deficiência.

Vejamos o entendimento trazido por Alves (2011), ao afirmar:

Objetivamente é importante frisar, que a deficiência não se situa restritamente ao indivíduo, mas sim, em seu relacionamento e a plena participação no meio social, com igualdade de oportunidades e liberdades fundamentais para todos que repousam na terminologia, como forma de promover sua dignidade nata (sem data de publicação)

A pessoa com deficiência, para fins de proteção legal, tem algum tipo de limitação, seja ela, física, mental, sensorial ou múltipla, que a incapacita para o exercício de atividades normais da vida e que compromete sua inserção social.

Assim, os profissionais com surdez em um ouvido, deficiência mental ou física que não implique a impossibilidade de execução normal das atividades, não são consideradas deficientes para fins de reserva legal de cargos no mercado de trabalho.

Os profissionais reabilitados são pessoas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral perdida em decorrência de infortúnio. Há que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pela Previdência Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada, como bem dispõe a lei. 8.213/91.

2.3 Inaplicabilidade da Lei de Cotas

Alguns segmentos empresariais encontram dificuldades para cumprir a determinação legal da inserção de pessoas com deficiência, pois em nenhum momento são levados em consideração o segmento exercido pela empresa e os riscos a que os profissionais deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, posto que a maioria deles não tem qualificação e preparo para enfrentar o mercado de trabalho.

As dificuldades para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, vez que a mão de obra não é qualificada e a própria legislação dispõe que não se pode exigir dele, experiência anterior e muito menos qualificação profissional.

O obstáculo imposto pela legislação, quanto a contratação de pessoa com deficiência, prende-se à previsão no art. 93 da Lei Federal 8.213/91, de que a dispensa só pode ocorrer nos contratos com prazo indeterminado, quando outro empregado deficiente for contratado no lugar do dispensado. Logo, se tal substituição não ocorrer, cabe pedido judicial de reintegração do empregado, com os consectários legais.

O acórdão proferido pelo TRT- 3ª região, TRT/01798-2010-139-03-00-8 Recorrentes-1-Casas Bahia Comercial LTDA; Adeilson Magno de Almeida; Recorrido - Os mesmos. Corrobora neste sentido.

DEFICIÊNCIA OU REABILITADO [2] – ART. 93, PARÁGRAFO 1º, DA LEI 8.213/91. Comprovado que a empregadora contratou empregado não deficiente para ocupar o lugar do reclamante na empresa quando de sua dispensa, é devida a sua reintegração no emprego, tendo em vista que não foram observados os requisitos constantes do art. 93, §1º da Lei 8.213-Relata que o art. 93, §1º da Lei 8.213/91 visa a manter o percentual de vagas para deficientes e reabilitados ao condicionar a dispensa de um empregado nessas condições à contratação de outro em condições semelhantes, desde que preenchido o percentual mínimo de cargos, criando assim uma garantia não individual, mas social, o que limita o direito potestativo do empregador de dispensar o deficiente físico ou reabilitado profissionalmente, pois condicionado à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Alega que se trata de estabilidade provisória sem prazo certo, pois terá duração até a admissão de outro trabalhador em condição semelhante, mesmo assim quando a cota mínima estiver preenchida. Pretendem que seja reformada a sentença para sanar a contradição apontada entre a fundamentação, conclusão e dispositivo da

sentença a fim de se declarar que a reclamada somente poderá dispensar imotivadamente se preencher ambos os requisitos legais acima apontados (art. 93 da Lei 8.213/91 e art. 36, §§1º, 2º e 3º do Decreto 3.298/99. De acordo com o art. 93, §1º da Lei 8.213/91 "A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Por tal motivo não há que se cogitar de contradição da sentença ao reputar nula a dispensa, determinando a reintegração do autor no mesmo cargo e condições anteriores, sem prazo determinado, até que esteja toda a cota legal mínima destinada a deficientes físicos preenchida ou que seja substituído por outro deficiente. Assim, independentemente da cota estar preenchida, o deficiente dispensado deverá ser substituído por outro em condições semelhantes, não havendo base legal, neste caso, para se declarar que a reclamada somente poderá dispensar imotivadamente se preencher ambos os requisitos contidos no art. 93, §1º da Lei 8.213/91. Nego provimento. (TRT-3 - RO: 01798201013903008 0001798-12.2010.5.03.0139, Relator: Luiz Ronan Neves Koury, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/09/2011 13/09/2011. DEJT. Página 102. Boletim: Não).

Observa-se que, mesmo com a prestação de serviço não sendo realizada de maneira satisfatória, a empresa deverá manter este funcionário em seu quadro até encontrar outro com deficiência para substituí-lo. Isso onera a empresa, posto que, além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele empregado, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função. Mais ainda, deverá encontrar outro profissional com deficiência para substituir aquele que será dispensado. A nova contratação irá exigir novas procuras, novas entrevistas, novos treinamentos, inclusive capacitação e treinamento deste novo empregado.

Outra questão que não estimula os profissionais com deficiência a se inserirem no mercado de trabalho é o recebimento da Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS, benefício concedido pela Previdência Social, que se torna um obstáculo para as empresas no preenchimento das cotas, vez que muitos deles não querem abrir mão deste benefício, que geralmente gira em torno de um salário-mínimo.

Para ter direito a receber este benefício a pessoa com deficiência deverá comprovar, que a renda mensal de seu grupo familiar per capita é inferior a um quarto do salário-mínimo.

Para a concessão do benefício, é necessária avaliação do Serviço Social e Perícia Médica do INSS, para comprovar se a deficiência a incapacita para a vida independente e para o trabalho.

As pessoas com deficiência, por ausência de informações ou por mero desconhecimento da legislação, acreditam que se começarem a prestar serviços a segmentos empresariais, perderão o direito de receber o benefício LOAS. Contudo, isso não procede, segundo alguns doutrinadores, visto que a legislação previdenciária estabelece que o recebimento do benefício está condicionado à incapacidade para o trabalho.

O fato é que tal dispositivo, Lei 8742/93, afronta os direitos fundamentais da pessoa com deficiência, na medida em que a Constituição Federal, em seu art. 203, não faz nenhuma restrição nesse sentido. Pelo contrário, assegura o direito de receber o benefício em razão da sua condição de deficiente.

Mister se faz salientar, que para determinados doutrinadores, o que traz divergências nos julgados, o exercício do trabalho pela pessoa com deficiência não implica a perda do LOAS.

Não poderíamos ter outra interpretação, uma vez que a própria Constituição Federal assegura aos deficientes o direito à inclusão social, no qual se insere o direito ao trabalho.

Percebe-se que o Estado apenas cria a lei para ser cumprida, impondo sanções para casos de descumprimento. Inexistem, instrumentos para viabilizar e muito menos para criar mecanismos de acesso para as pessoas com deficiências às informações corretas sobre o benefício de se inserirem no mercado de trabalho.

Os investimentos por parte do Estado na criação de centros de reabilitação e readaptação, capazes de promover a capacitação destes trabalhadores para inseri-los no mercado de trabalho são mínimos para a realidade de nosso País.

O Ministério do Trabalho, por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego é órgão responsável pela fiscalização das empresas quanto à adequação da cota de deficiente. Desde modo, caso não cumpram o previsto em legislação são severamente penalizadas com multas, calculadas com base no número de trabalhadores deficientes não contratados.

A lei é bem clara quanto ao número de deficientes que uma empresa deve ter em seu quadro de empregados. Entretanto, não apresenta meios para viabilizar a contratação destas pessoas.

As dificuldades enfrentadas pelas empresas para inserir os deficientes são inúmeras, vez que a contratação não é tão simples quanto parece. Elas não podem exigir experiência.

Contudo, quando esta for efetivamente necessária ao desempenho da função, deverá oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos. Além disso, não podem determinar um setor específico para atuação das pessoas com deficiência, pois esta posição seria interpretada como uma atitude discriminatória. Essa postura seria entendida como segregacionista, vez que não permitiria a integração social deste segmento e eliminaria as possibilidades de progresso no emprego. É recomendável que as empresas coloquem os deficientes em diversos setores, distribuídos proporcionalmente.

As organizações devem atender tal recomendação dentro do possível, certas de que em determinados setores não poderão alocar empregados deficientes. Essa postura empresarial deve ser entendida como protecionista e não discriminatória, posto que visa ao bem-estar e à integridade física e psíquica do deficiente.

Ao se avaliar o desempenho do profissional deficiente, a empresa deve fazer de forma especial, levando-se em consideração suas limitações na produtividade.

A Consolidação das Leis do Trabalho, art. 461, §4º, parte do pressuposto de que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais.

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972).

Caso sejam usados os mesmos critérios de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência. A forma de avaliação especial também não pode ser relacionada ao um ato discriminatório por parte da empresa, pois objetiva proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção interna.

O que se percebe é que, as empresas devem facilitar ao máximo a contratação das pessoas com deficiência, pois o que o Estado fiscaliza é o cumprimento da cota estabelecida em lei, apesar de não fornecer meios para tal cumprimento pleno.

Percebe-se que, o legislador, ao estabelecer a exigência de cotas, não avaliou os riscos a que estas pessoas estarão expostas em determinados tipos de empresa, já que o critério "atividades exercidas pela empresa" não é levado em apreço.

As empresas classificadas com grau de riscos de acidente de trabalho 3 e 4 encontram vários obstáculos para cumprir a cota estabelecida em lei, uma vez que o ambiente não é propício para os deficientes, já que estes estariam constantemente expostos a acidentes de trabalho, muitas vezes fatais. De outro lado, se estas empresas determinam vagas em setores específicos, tal prática é considerada conduta discriminatória.

Em determinados segmentos empresariais, este cumprimento está se tornando um grave transtorno, pois, além de não conseguirem candidatos para preencher a cota estabelecida em lei, não podem colocar os empregados deficientes em determinados setores, além de serem penalizados com multas exorbitantes pelo não preenchimento da cota estabelecida, que podem variar de R\$1.195,13 a R\$ 119.512,33.

Para Romita (1991, p. 5),

O grande entrave da inserção e manutenção do deficiente no mercado de trabalho está: na carência de qualidade dos candidatos e dos sistemas de habitação e reabilitação, bem como na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Para uma maior assertividade, os legisladores deveriam levar em consideração o tipo de atividade exercida pela empresa, para determinar o número de deficientes a serem contratados.

3 METODOLOGIA

Adotamos a metodologia exploratória, pois investigaremos como se posiciona a legislação pátria e internacional, como também, o levantamento bibliográfico que versem sobre direito das pessoas com deficiência, acessibilidade, direito fundamental, constitucional e internacional, e também a legislação infraconstitucional tangente as leis de Cotas, Previdência e Assistência. Além disso, abordaremos quanto a posição da jurisprudência nos tribunais pátrios.

Será explicativa, pois investigaremos a não implementação do direito a acessibilidade e inserção no mercado de trabalho voltadas para as pessoas com deficiência, por parte de empresas que não querem dar efetividade, fazendo com que muitas das vezes, torne-se obsoleta, deixando à míngua as pessoas com deficiência.

3.1 Tipo de Pesquisa

O tipo de pesquisa adotada é qualitativa, uma vez que terá abordagens aprofundadas de compreensão em um grupo social, observando a vida prática das pessoas com deficiência, no âmbito da acessibilidade e inserção ao mercado de trabalho e à aplicabilidade da lei de cotas. Também será quantitativa, pois demonstramos as expressões numéricas das pessoas que sofrem e necessitam de acessibilidade.

De modo, que diante das expressões, constataremos o quanto a ausência de efetividade das leis de cotas, retardam o crescimento da nação, por negar a plena participação e inclusão social, através da acessibilidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente o processo de exclusão, imposta pela sociedade e pelo Estado às pessoas com deficiência, vem tentando superar-se, através da implantação de Leis. A Constituição Federal de 1988 adotou em seu artigo 24, inciso XIV, combinado com o art. 244 em seu arcabouço jurídico, diretrizes e normas a serem observadas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com a implantação da Lei Federal 8.213/91 no seu art. 93, que obriga as empresas a contratar e manter em seu quadro funcional, pessoas com deficiência que variam de 2% a 5% do seu quadro total de funcionários.

O ingresso de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, geralmente, vem ocorrer por duas condições: ou pela necessidade das empresas em cumprirem a lei de cotas, ou pela necessidade da pessoa com deficiência, sentir-se útil, independente e participativa no ambiente social. Para que essa participação ocorra, são necessários conhecimentos tanto por parte de gestores, como por parte dos próprios deficientes da Lei de inclusão social. Ressaltamos que geralmente não há nenhuma preparação destes trabalhadores para atuarem no mercado de trabalho, são simplesmente captados e lançados nas empresas para realização de atividades. Em sua grande

maioria, assumem funções abaixo de sua capacitação, chegando até mesmo a serem contratados apenas para que as empresas cumpram suas cotas e não sejam multadas.

De modo geral, concluiu-se que, as pessoas com deficiência estão à cada dia mais distantes da igualdade em termos salariais e de capacitação, com os demais empregados.

De que adianta o Estado criar uma lei que visa inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho se o mesmo não proporciona instrumentos hábeis e eficazes para viabilizar essa inserção?

Diante disto, o contexto social não condiz com o que a lei propõe bem como maqueia a realidade da sociedade.

A imposição de multas não soluciona o problema, é de suma importância que sejam adotadas medidas para transformar a Lei 8.213/91 em uma via de mão dupla, a partir da criação de benefícios, aprimoramentos na aplicabilidade e fiscalização, juntamente com profissionais que atuam na área da assistência social.

BIBLIOGRAFIA

- Acórdão proferido pelo TRT- 3ª região, nº. TRT/01798-2010-139-03-00-8-TRT- São Paulo- R\$ 110.000,00; TRT- MG- multa de R\$ 2.000,00 por vaga de deficiente não preenchida.
- Araújo, Luiz Alberto David. (2003). *A proteção constitucional das pessoas com deficiências*. 2. Ed. Brasília: CORDE, 1997.
- Appio, Eduardo. (2009). Direito das minorias. São Paulo. *Revista dos Tribunais*.
- Bobbio, Norberto. (1996). *Igualdade e liberdade*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 2.ed. Rio de Janeiro. Ediuoro.
- Brasil. (2000). Procuradoria Geral do Trabalho. Atividades do Ministério Público do Trabalho para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, 2000. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 167p.
- Consolidação das Leis do Trabalho: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, acesso em 0/08/2016.
- Constituição Federal: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm, acesso em 02/08/2016.
- Convenção Internacional sobre as Pessoas com Deficiência: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm, acesso em 02/08/2016.
- Diniz, Débora. (2007). *O que é deficiência*. São Paulo, Brasiliense.
- Feijó, Alexsandro Rahbani Aragão. (2002). *Direitos humanos e proteção jurídica das pessoas com deficiências: normas constitucionais de acesso e efetivação de cidadania, à luz da Constituição Federal de 1988*. Brasília: Ministério da Justiça, secretaria de estado e dos direitos humanos.
- Ferreira, Eduardo Dias de Sousa. (2011). *Comentários à declaração universal dos direitos humanos*. Cood. Wagner Balera. 2. Ed. ver. e ampl. São Paulo: Conceitos.
- Figueredo, Antônio Borges de. (2008). Desenho universal e inclusão Social. *Revistar Magister de Direito Ambiental Urbanístico*. Porto Alegre, v.3, n.15, p 77-78.
- Gomes, Joaquim Barbosa. (2001). *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar.
- Lei 8.2013, Dispões dos Benefício da Previdência Social e das outras Providências : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm, acessado em 02/08/2016.
- Romita, Arion Sayão. (1991). Trabalho do Deficiente: In *JTB* 17-812.
- Sarlet, Ingo Wolfgang. (2004). *Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- Silva, O M. A. (1999). *Epopéia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje*. São Paulo: Cedas.