



**CUMPRIMENTO DAS LEIS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

LAVRAS – MG

2023

BRUNA ALVES DE SOUSA

CUMPRIMENTO DAS LEIS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras,
como parte das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de bacharel.

Orientadora: Prof.^a Dra. Juciara Nunes de Alcântara

LAVRAS – MG

2023

BRUNA ALVES DE SOUSA

**CUMPRIMENTO DAS LEIS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras,
como parte das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de bacharel.

APROVADA EM: _____ de _____ de 2023.

Professor (a) Examinador (a): _____.

Professor (a) Examinador (a): _____.

Orientadora: Prof.^a Dra. Juciara Nunes de Alcântara

LAVRAS – MG

2023

Dedico esta monografia a minha mãe, pelo exemplo de coragem e simplicidade, que me ensinou o caminho para ser forte, e ao meu esposo que foi essencial, esteve ao meu lado durante toda formação, me mantendo confiante.

AGRADECIMENTOS

À Deus pelo amor e misericórdia derramada sobre minha vida, bem como por iluminar minha mente nos momentos mais difíceis, dando-me força e coragem para seguir.

A minha mãe, Maria, o ser de maior inspiração.

Ao meu esposo Maykon que sempre esteve ao meu lado que me incentivou a cada momento e não permitiu que eu desistisse.

A meu filho Enrico que me mostrou o quão sou capaz.

A minha orientadora professora Juciara que durante todos esses meses me acompanhou pontualmente dando todo o auxílio necessário.

Por fim, quero agradecer a todos meus amigos com quem dividido todas as minhas alegrias e angústias.

RESUMO

O presente trabalho acadêmico buscou abordar sobre o cumprimento das leis de inclusão das pessoas com deficiência na administração pública, contextualizando com todo mercado de trabalho, tanto na iniciativa privada como na pública, direcionando a problemática para os órgãos públicos, afim de verificar se estão cumprindo as cotas legais de contratação de pessoas com deficiência. Discorrer sobre as pessoas com deficiência se trata de uma questão de grande relevância social, contribuindo essa pesquisa para ampliar o conhecimento sobre esse grupo de pessoas – os PcD's – e sua relação com o mercado de trabalho. Neste contexto, objetivou-se discorrer sobre as formas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, abordando os parâmetros das leis e qual interação da administração pública na atualidade, tratando de maneira específica da inserção e inclusão de pessoas com deficiência na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG. Para atingir os objetivos propostos utilizou-se de técnicas de pesquisa qualitativa, bibliográfica e exploratória, buscando a maior familiaridade possível com o problema tratado, por meio de materiais acadêmicos já publicados, os quais foram suficientes para embasar a pesquisa, que foi finalizada por meio de um estudo de caso de específico das contratações de pessoas com deficiência na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, recorrendo aos métodos de coleta de dados através de entrevista ao prefeito municipal. Por fim, após essa vasta pesquisa, pode-se observar que a questão da inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não se trata de uma realidade no Brasil, mesmo diante de normas jurídicas que visam resguardar um percentual mínimo para esse grupo; inclusive os próprios órgãos públicos, que deveriam dar exemplos as empresas privadas, tem como funcionários com deficiências, na maioria das vezes apenas aqueles efetivados, que foram contratados por meio de concurso público, pouco se disponibilizando oportunidades para deficientes em cargos de confiança e chefia.

Palavras-chave: Lei de cotas. Mercado de trabalho. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

The present academic work sought to address compliance with the laws of inclusion of people with disabilities in public administration, contextualizing it with the entire labor market, both in the private and public sectors, directing the problem to public agencies, in order to verify if they are complying legal quotas for hiring people with disabilities. Discussing people with disabilities is a matter of great social relevance, contributing to this research to expand knowledge about this group of people - the PwD's - and their relationship with the labor market. In this context, the objective was to discuss the ways of including people with disabilities in the labor market, addressing the parameters of the laws and what interaction the public administration currently has, dealing specifically with the insertion and inclusion of people with disabilities in the City Hall from Itutinga/MG. In order to achieve the proposed objectives, qualitative, bibliographical and exploratory research techniques were used, seeking the greatest possible familiarity with the problem addressed, through previously published academic materials, which were sufficient to base the research, which was finalized through of a specific case study of the hiring of people with disabilities in the Municipality of Itutinga/MG, using data collection methods through an interview with the municipal mayor. Finally, after this extensive research, it can be seen that the issue of social inclusion of people with disabilities in the labor market is not yet a reality in Brazil, even in the face of legal norms that aim to safeguard a minimum percentage for this group ; Even the public bodies themselves, which should set an example for private companies, have employees with disabilities, most often only those who are hired through a public tender, with little opportunity being provided for people with disabilities in positions of trust and leadership.

Keywords: Law of quotas. Job market. Disabled people.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
1.1	Objetivo Geral	10
1.2	Objetivos Específicos	10
1.3	Justificativas	11
2	DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	12
2.1	Do contexto histórico mundial	12
2.2	Do contexto histórico nacional	15
2.3	Da conceituação	17
2.4	Das principais leis brasileiras	19
3	DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	24
3.1	Da previsão legal	24
3.2	Do cumprimento da legalidade da inclusão da PcD	26
3.3	Da fiscalização	28
3.4	Dos desafios encontrados pelos empregadores	29
3.5	Da contratação de PcD na Administração Pública	31
4	METODOLOGIA	36
5	O CASO DE ITUTINGA – MG	37
5.1	Histórico da Prefeitura de Itutinga – MG	37
5.2	Da contratação de PcD's na Prefeitura de Itutinga – MG	37
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	44
	APÊNCIDE A	51

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 5º, que todos são iguais perante a lei, não podendo haver quaisquer distinções quanto a origem, credo, cor, orientação sexual, entre outras. Na sequência, no art. 6º, por sua vez, indica quais são os direitos sociais garantidos aos brasileiros natos, como também aos estrangeiros residentes no país, figurando entre eles o direito à saúde, à alimentação, ao trabalho, entre outros (BRASIL, 1988).

O art. 7 da Carta Magna, que relaciona, juntamente ao art. 8, os direitos fundamentais do trabalhador, dita alguns princípios de relevância, um dos principais é o da não discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão, de exercício de funções e salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física e, bem assim, que haja distinção na aplicação das normas gerais, entre os respectivos profissionais (BRASIL, 1988).

Contudo, se por um lado, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante que todos são iguais, portanto, possuem uma série de direitos que precisam ser garantidos pelo Estado brasileiro em todas as suas unidades federativas, por outro lado, a realidade mostra-se bastante distante disso. Existem grupos minoritários que, a despeito da letra constitucional, têm tido seus direitos violados, entre eles, as pessoas com deficiência (PcD). O termo PcD designa aqueles indivíduos que possuem impedimentos de natureza física, intelectual, mental e/ou sensorial de longo prazo, conforme consta no art. 1º da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CIDPCD).

O direito à dignidade humana, o direito à não discriminação, o direito ao trabalho, todos garantias fundamentais constitucionais que são inerentes à todo e qualquer ser humano, entretanto, na prática não tem ocorrido quando uma PcD busca inserir-se no mercado de trabalho e se vê diante de diversos obstáculos, munidos de preconceitos e discriminação.

Ao falar sobre as PcD's, refere-se a um grupo de pessoas considerável, que segundo dados do IBGE (2019) juntamente com o Ministério da Saúde, estima-se que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos têm algum tipo de deficiência, o que representa em torno de 17,3 milhões de pessoas.

Estima-se ainda que quase metade desse número (8,65 milhões de pessoas) estejam na idade produtiva, e a inclusão desse grupo no mercado de trabalho ainda não é considerado uma realidade, mesmo diante da Lei de Cotas – Lei nº. 8.213/1191, ocorrendo essa situação sob a justificativa, que os PcD's não possuem a devida capacitação, as empresas não possuem espaços e equipamentos adaptados, e infelizmente devido a discriminação e preconceito. (PNS, 2019)

Em vigência desde 1991, quando se publicou a Lei Federal nº. 8.213/91, popularmente conhecida como Lei de Cotas, que determina que em empresas que possuam mais de 100 funcionários, respeite uma cota de 2% a 5% para este público de pessoas com deficiência. Há ainda a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº. 13.146/2015), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que reconhece os direitos das pessoas especiais em diversos campos, incluindo os direitos do trabalho. Em seu art. 35 é possível encontrar o seguinte encaminhamento:

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015).

Ainda que o texto legal aponte para a promoção de políticas públicas de trabalho e emprego com finalidade de promover e garantir condições de acesso e de permanência para os PcD's no mercado de trabalho, pouco se discute sobre tais políticas, destacando-se que a não inclusão dos PcD's não se trata de uma realidade restrita a iniciativa privada, mas também se faz presente a administração pública, que muitas das vezes não vem a cumprir a lei de cotas para PcD's.

Em 2017, como aponta em notícia publicada pelo site de notícias G1, a Administração Pública era o setor que menos preenchia a cota de vagas para pessoas com deficiência. Das 21,8 mil vagas reservadas a PCD, apenas 2,3 mil foram preenchidas (em torno de 10,5% das vagas), segundo os dados do Ministério do Trabalho (G1, 2017).

Sendo assim, a Administração Pública também incumbe o papel crucial de admitir em seus quadros de servidores pessoas com deficiência (PcD's), uma vez que o legislador constitucional previu claramente a proibição de discriminação de qualquer espécie, isto indica a necessidade de avaliação específica para encontrar as causas e promover políticas públicas efetivas e inclusivas voltadas para as pessoas com deficiências.

Portanto, a questão da problemática que norteia este trabalho é a seguinte: a Administração Pública, no tocante do município de Itutinga/MG tem cumprido as cotas para PcD? Esse litígio parte de um tema mais abrangente, que permeia a escrita, acerca das dificuldades de contratação de PcD. Para superar estes obstáculos, foi necessário discutir quais os fatores e obstáculos que norteiam a contratação destes profissionais com deficiências, através

da pesquisa bibliográfica, com o objetivo geral de desenvolver uma pesquisa sobre as formas de inclusão de pessoas com deficiência.

Neste contexto, este trabalho foi estruturado em seis capítulos, sendo o primeiro essa presente introdução que tem a intenção de introduzir o tema que será abordado nos próximos capítulos, expondo a problemática, os objetivos, a justificativa e a metodologia utilizada.

Na sequência, no capítulo 2 foi abordado de maneira ampla a pessoa com deficiência, expondo todo o contexto histórico a cerca desse grupo de pessoas especiais, tanto mundial, quanto nacional, abordando a conceituação adequada da pessoa com deficiência e as principais leis brasileiras que normatizam os direitos em torno das PcD's.

No capítulo 3, abordou-se de maneira específica o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, se a Lei de Cotas vem sendo cumprida nas empresas da iniciativa privada, como ocorre a fiscalização e quais são as dificuldades que os empregadores veem na contratação de PcD's, ainda nesse capítulo iniciando o assunto da contratação de PcD's na iniciativa pública, que demonstrou ser um setor que não vem cumprida o que dispõe a lei.

No capítulo 4 foi exposto de maneira específica sobre a metodologia utilizada no presente trabalho acadêmico, e no capítulo 5 discutiu sobre o caso de contratações de pessoas com deficiência na Prefeitura de Itutinga/MG através das respostas dadas pelo prefeito municipal. Por fim, no capítulo 6 foi exposto as considerações finais do trabalho, após a vasta pesquisa e análise dos dados colhidos.

1.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho é desenvolver uma pesquisa sobre as formas de inclusão de pessoas com deficiência, abordando os parâmetros das leis e qual a interação da administração pública na atualidade.

1.2 Objetivos específicos

De forma específica, pretende-se neste trabalho:

- Discutir os ganhos advindos da contratação de PcD tanto no âmbito da administração pública quanto externo a este, com base na literatura.
- Abordar se a Administração Pública tem cumprido a lei de inclusão, em especial o caso do município de Itutinga-MG.

1.3 Justificativas

Este trabalho contribui para ampliar o conhecimento sobre as PcD's e sua relação com o mercado de trabalho, uma vez que, este contribui para demonstrar como se pode evoluir de forma a incluir estas pessoas nele, em especial no serviço público. Desse modo, o trabalho se justifica primeiramente pela legislação existente no país. Justifica-se também na medida em que é necessário que observadores externos à Administração Pública direta/indireta, ou seja, pesquisadores do campo das Públicas que não estão envolvidos diretamente com a formulação destas Políticas Públicas, a avaliem.

A condição das pessoas com deficiência é um terreno fértil para o preconceito em razão de um distanciamento em relação aos padrões físicos e/ou intelectuais que se definem em função do que se considera ausência, falta ou impossibilidade, sendo baseada apenas em um aspecto ou atributo da pessoa, tornando a diferença uma exceção. Neste contexto, persiste a ideia de que estas pessoas seriam “anormais” ou “limitadas”, fato que inclusive faz com que o deficiente tenha dificuldades para se inserir no mercado de trabalho (CRISTINA; RESENDE, 2006). Além disso, existem relatos mostrando na escola a existência de práticas discriminatórias, como o *bullying* (BOZI *et al*, 2008).

Problemas como baixa qualificação destes profissionais, falta de acessibilidade na empresa e a resistência dos gestores estão entre os fatores que mais justificam a não contratação desses PcD's nas empresas, sejam elas privadas ou públicas. Diante disso, há um problema social que necessita de avaliação por parte de observadores externos, em especial, é preciso cultivar o debate sobre a temática dentro das Universidades e centros de pesquisa, buscando apontar soluções ao Poder Público para que visualize e faça cumprir as leis.

Como já apresentado na seção de introdução, através da notícia veiculada pelo G1, o setor público é o que menos faz cumprir as cotas, já que apenas 10,5% das vagas reservadas (o que daria 0,5% do total de funcionários do setor público). Uma vez que é este quem faz as leis, é necessário que ele as cumpra primeiro. Considerando a totalidade da União como um objeto muito extenso para que se analise, é preciso efetuar um recorte, buscando apontar apenas para um município, o selecionado foi o de Itutinga/MG.

A cidade de Itutinga/MG configura-se como objeto plausível para este recorte por trazer a nossa discussão o olhar de como a lei tem sido aplicada longe dos grandes centros. Trata-se de um município com 3,9 mil habitantes, segundo o Censo de 2010, de ampla área rural, apresentando uma imagem interessante do Brasil profundo.

2 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nesse primeiro capítulo de desenvolvimento será abordado de maneira ampla sobre a pessoa com necessidades especiais, que formam um grupo de pessoas que na atualidade são portadoras de direitos e deveres sem nenhum tipo de distinção ou preconceito, entretanto os moldes atuais são resultados de muitos anos de lutas sociais pelo direitos e igualdade dessas pessoas, que há alguns anos viviam praticamente a mercê da sociedade, sendo importante expor esse contexto histórico até os dias atuais, e nos termos epígrafe abordados, discorrer sobre a inserção no mercado de trabalho.

2.1 Do contexto histórico mundial

Acerca dos primeiros indícios de vida humana na terra, na era dos primatas, não existem relatos em torno de como as pessoas portadoras de deficiência sobreviviam, tendo por base que nesse período histórico, os primatas se manifestam com fortes tendências irracionais, apenas com instinto de sobrevivência, caçando para comer, não existiam nem mesmo abrigos para se esconderem do frio ou do calor; concluindo-se que nesse período sobreviviam apenas os mais fortes fisicamente, o que levar a expor que pessoas com deficiência não conseguiriam nem mesmo sobreviver nesse período histórico. (GUGEL, 2016)

Na pré-história o homem começa a manifestar racionalidade, passam a se organizar em tribos e passam a demonstrar preocupação com questões de segurança e de saúde do grupo, passam a construir meios para abrigarem do calor e frio e se protegerem de animais, e tem relatos de pessoas com deficiência, as quais não eram bem aceitas, devido a suas limitações, eram considerados fardos para a tribo e era comum que as crianças com deficiência fossem abandonadas. (GUGEL, 2016)

Outros relatos históricos bem antigos, de cerca de 5 mil anos atrás, é de evidências arqueológicas que levam a concluir que no Egito Antigo, pessoas com deficiências eram tratadas de maneira igual com os demais, inclusive ocupavam cargos do alto escalão como faraó; nesse período era possível notar até mesmo uma preocupação com as limitações de cada pessoa e meios de incluí-las na sociedade; e totalmente ao contrário disso, ocorreu na Grécia Antiga, quando pessoas com deficiências eram totalmente discriminadas, e também em Roma, quando os pais podiam até mesmo matar seus filhos que nascessem com alguma deficiência. (FILHO, 2021)

Mattos Filho (2021) ainda explica acerca dessa parte histórica, que essa tendência discriminatória contra as pessoas com deficiências se estendera até a idade média, quando

devido à forte influência da Igreja Católica, com as pregações do cristianismo por toda a Europa, a sociedade passou a “olhar” diferente para essas pessoas especiais.

Apesar da mudança na forma de tratamento das pessoas com deficiências, nesse período essas pessoas passam a ser consideradas humanas, as quais também possuem almas e não podem ser maltratadas como antes, entretanto, a visão que a Igreja Católica queria transmitir aos cristãos seria que a deficiência era um castigo divino, uma punição a pessoa, como meio para a mesma pagar seus pecados. (GUGEL, 2016)

Já na Idade Média, surgem os métodos de comunicação para pessoas surdas, surge o braille, surgem as cadeiras de rodas, em questões hospitalares nota-se grandes evoluções no atendimento das pessoas com deficiência, com médicos mais especializados em pessoas cegas, surdas, mutilados, e mesmo diante de bastante discriminação, nesse período os deficientes são vistos como pessoas doentes. (SILVA, 1986)

A partir desse período as evoluções foram contínuas, e o Século XX é caracterizada por intenso desenvolvimento acerca das questões em torno das pessoas com deficiência, quando os instrumentos de ajuda aos deficientes como cadeiras de rodas, bengalas, sistemas auditivos foram aprimorados, fato esse que ganhou força com as inúmeras guerras que deixaram muitas pessoas com sequelas e em busca de melhores condições de vida para essas pessoas toda a sociedade se voltou para ajuda-los. (GUGEL, 2016)

Essas melhorias e evoluções significaram muito para a época, foi verdadeiramente uma conquista social imensa, entretanto, precisava de muito mais e desde então a sociedade começou a se organizar em grupo para conseguirem atender ainda mais pessoas com deficiências, surgindo assim diversas organizações não governamentais, e diante de tamanha preocupação social, as autoridades também foram se atentando para as necessidades desse grupo, sendo tema de diversas convenções internacionais, o Tratado de Versailles, é um deles.

[...] em 1919, com o Tratado de Versailles, é consolidada a paz, embora não tenha sido duradoura, e é criado um importante organismo internacional para tratar da reabilitação das pessoas para trabalho no mundo, inclusive das pessoas com deficiência: a Organização Internacional do Trabalho. OIT - Organização Internacional do Trabalho. (GUGEL, 2016)

Mattos Filho (2021) expõe que o século XX representa evoluções em toda a sociedade, porém, foi um século com períodos de guerras, que de maneira positiva, a Segunda Guerra Mundial que seu entre os anos de 1393-1945, teve resultados favoráveis no tocante da luta social das pessoas com deficiência, tendo em vista que foram milhares de soldados que vieram

mutilados dos campos de batalhas, e situações como essas passaram a ser vistas de forma mais comum.

Poucos anos após o fim da Segunda Guerra Mundial, em 1948 ocorreu a Declaração Universal dos direitos humanos, a qual foi feita ainda num cenário de ruínas da guerra que acabara a pouco tempo, reforçando a paz entre as nações; e nessa declaração todas as pessoas foram declaradas livres e iguais em dignidade e direitos, art. 1^o, fazendo uma breve menção sobre pessoa inválida, no art. 25^o, quando muitos doutrinadores afirmaram que se tratam das pessoas deficientes. (SILVA, 1986)

E ainda neste contexto, com vários homens mutilados pela Guerra, a mão de obra passou a ficar escassa, o que levou muitas mulheres ao mercado de trabalho, mas também resultou em inclusão social desses deficientes no mercado de trabalho através de adaptações de acordo com a necessidade física de cada trabalhador, pode-se afirmar que assim, na década de 70 é o marco para a história dos direitos das pessoas com deficiência. (FILHO, 2021)

A década de 70, como marco para a história dos direitos das pessoas com deficiência, tem destaque que em seus anos iniciais, em 1971 foi promulgada pela ONU a primeira Declaração dos direitos de Pessoas com Deficiência Mental, e na sequência, poucos anos depois em 1975 foi promulgada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências. (AMPID, 2022)

O histórico mundial em torno das conquistas sociais das pessoas com deficiências, é importante expor que diversas convenções e declarações vieram a mencionar direitos desse grupo social, como é exposto pela AMPID – Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idoso:

Convenção nº 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão
 Convenção nº 159: Sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes
 Convenção da Guatemala – Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência
 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
 Normas sobre Equiparação de Oportunidades (1993)
 Declaração de Salamanca: Princípios, Política e Prática em Educação Especial (1994)
 Carta para o Terceiro Milênio (1999)
 Declaração de Washington: Movimento de Vida Independente e dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (1999)
 Declaração Internacional de Montreal Sobre a Inclusão (2001)
 Declaração de Madri (2002)

¹ Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

²Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

Declaração de Caracas (2002)
Declaração de Sapporo (2002) (AMPID, 2022)

Por fim, em 2006, a ONU elaborou a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, que é considerado o principal documento internacional que visa proteger as pessoas que possuem algum tipo de deficiência em todo o mundo.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em 13 de dezembro de 2006, em reunião da Assembleia Geral para comemorar o Dia Internacional dos Direitos Humanos, é um marco para muitos militantes da justiça e equidade sociais e para seu público destinatário. Em 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficiente também representou um divisor de águas, fazendo o Brasil avançar muito no atendimento às pessoas com deficiência, no modelo de integração, vigente naquele período. Com o tema elevado à categoria de tratado de direito internacional, a Convenção surgiu para promover, defender e garantir condições de vida com dignidade e a emancipação dos cidadãos e cidadãs do mundo que apresentam alguma deficiência. Há mais de vinte anos, os ativistas dos direitos das pessoas com deficiência tentavam conseguir a autorização da Assembleia Geral da ONU para levar em frente o processo de elaboração de uma convenção com características específicas que atendessem o segmento, então, muito mais marginalizado. Já existiam declarações, com a do Deficiente Mental, de 1971 e a da Pessoa Deficiente, de 1975, que não tiveram a eficácia de alterar a conduta dos Estados e da sociedade. (ONU, 2006)

O Brasil é um dos países que assinou essa Convenção e desde então possui um reconhecimento internacional na luta dos direitos humanos das pessoas com deficiências, visando combater qualquer tipo de discriminação contra a dignidade dessas pessoas.

2.2 Do contexto histórico nacional

Como visto no histórico mundial acerca das pessoas com deficiência, a maioria das culturas de início não receberam bem os deficientes, os tratando com discriminação, no Brasil, a história se repete, em arquivos históricos, é possível encontrar várias referências a pessoas aleijadas, enjeitados, mancos, cegos, sempre se referindo a pessoas pobres e miseráveis, as quais por vários anos foram deixadas “fora” da sociedade brasileira, vista a extrema discriminação. (SILVA, 1986)

O povo brasileiro tem suas raízes em culturas indígenas que aqui já faziam moradas desde antes dos europeus chegarem, os costumes indígenas quando suas crianças nasciam com alguma deficiência ou limitação física, eram a eliminação sumária da mesma, as deficiências eram vistas como castigos divinos. (GARCIA, 2011)

Logo com as chegadas dos europeus no Brasil, trouxeram consigo vários escravos africanos, os quais sofriam diariamente diversos castigos e torturas físicas, que foram resultando em diversas sequelas, membros amputados e em não raros casos em mortes.

Os documentos oficiais da época não deixam dúvidas quanto à violência e crueldade dos castigos físicos aplicados tanto nos engenhos de açúcar como nas primeiras fazendas de café. O rei D. João V, por exemplo, em alvará de 03 de março de 1741, define expressamente a amputação de membros como castigo aos negros fugitivos que fossem capturados. Uma variedade de punições, do açoite à mutilação, eram previstas em leis e contavam com a permissão (e muitas vezes anuência) da Igreja Católica. Talvez o número de escravos com deficiência só não tenha sido maior porque tal condição representava prejuízo para o seu proprietário, que não podia mais contar com aquela mão-de-obra. (GARCIA, 2011)

Nesse período colonial, não tinham respeito pela vida humana, as atitudes escravistas demonstram isso; e solo brasileiro recebeu muitas culturas diferentes que trouxeram para o Brasil diversas doenças, até mesmo o clima tropical do país influenciava na vida dos novos moradores de maneira não muito favorável, muitos não aguentavam o calor e os insetos, e essas mudanças sociais causaram nos europeus diversas enfermidades que por falta de tratamentos adequados, deixaram sequelas e limitações nos enfermos. (FIGUEIRA, 2008)

Nessa época colonial, não existiam hospitais em solo brasileiro, todo o processo de cura e tratamento eram feitos com base na cultura indígena, a qual não era evoluída e essa demonstra um motivo de tamanha “ignorância” a respeito dos deficientes.

Outro episódio que se menciona em torno das pessoas deficientes se deu ainda no século XIX, que é a guerra de Canudos, a guerra contra o Paraguai e outros conflitos regionais, os quais resultaram em muito soldados/homens mutilados, e diante desse número alto de pessoas feridas, foi fundado até mesmo o Asilo dos Inválidos da Pátria, com a intenção de recolher e tratar essas pessoas, e ainda proporcionar aos seus dependentes educação. (FIGUEIRA, 2008)

Mesmo com a criação desse asilo, a deficiência no Brasil ainda não era vista como uma limitação sob o olhar médico, apenas com os avanços da medicina que isso ocorreu, quando médicos passaram a aprofundar os estudos acerca das deficiências, e com os resultados das pesquisas passaram a influenciar a sociedade sob a real condição de deficiente, que é uma pessoa como qualquer hora, porém com determinadas limitações.

Em 1854, ainda no século XIX foi criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, já no século XX, na década de 40 ocorreu a criação dos chamados de hospitais-escolas, os quais representaram um avanço gigantesco para o entendimento aprimorado das deficiências, sendo um hospital desse tipo o Hospital das Clínicas de São Paulo.

Antes da existência das instituições especializadas, as pessoas com deficiência tiveram, em grande medida, sua trajetória de vida definida quase que exclusivamente pelas respectivas famílias. O Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854), que citamos acima, marca o momento a partir do qual a questão da deficiência deixou de ser responsabilidade única da família, passando a ser um “problema” do Estado. Mas não enquanto uma questão geral de política pública, pois o que ocorreu foi a

transferência dessa responsabilidade para instituições privadas e beneficentes, eventualmente apoiados pelo Estado. Estas instituições ampliaram sua linha de atuação para além da reabilitação médica, assumindo a educação das pessoas com deficiência. Até 1950, segundo dados oficiais, havia 40 estabelecimentos de educação especial somente para deficientes intelectuais (14 para outras deficiências, principalmente a surdez e a cegueira). (GARCIA, 2011)

Vinicius Gaspar Garcia (2011) traz que ainda na década de 40 notaram a excepcionalidade das crianças portadora de deficiência, e que elas não podiam estudar em escolas comuns, surgindo nesse período a Sociedade Pestalozzi de São Paulo e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE do Rio de Janeiro, que são institutos de representatividade na luta das pessoas com deficiências e devido à forte influência deles em 1961, por meio da Lei nº. 4.024 foi criada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Ligados de forma direta com a medicina estão as deficiências, porém de acordo com que foram ocorrendo as evoluções nas áreas médicas, as reivindicações sociais foram ganhando força, e aos poucos foram sendo criadas normas positivadas em prol da proteção das pessoas com deficiência, conforme será em exposto em capítulo próprio.

2.3 Da conceituação

Em torno da conceituação ou o termo adequado para tratar essas pessoas, se trata de um tema de bastantes embates jurídicos e sociais, tomando por base o cuidado para não soar a terminologia com nenhum tipo de discriminação, nesse sentido explica Maria Aparecida Gugel:

Em vista do forte preconceito sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, há dúvidas quanto à forma de designá-las, sem causar constrangimentos mútuos. Sabe-se que o bom uso das palavras reflete os avanços de uma sociedade, a mudança de seus hábitos e a ruptura com os preconceitos. Lembre-se que o termo, a palavra, carregam significados variados e quando mal empregados acabam por confundir a mente e a prática, levando a entendimentos distorcidos e práticas não desejadas. (GUGEL, 2016, p. 46)

De certo esse respeito ao tratar as pessoas com deficiência é mais recente, e em questões de terminologias primariamente essas pessoas eram conceituadas como aquelas portadoras de alguma doença que necessitava de tratamentos em hospitais ou clínicas de reabilitação e cura, locais esses que as tirariam do convívio social. (SASSAKI, 2010)

Como visto, no contexto histórico, a população foi evoluindo e aos poucos buscando meios de afastar esse preconceito que as pessoas com necessidades especiais sofriam. Dessa forma, popularmente passaram a utilizar as terminologias de “pessoa com deficiência” ou

“deficiente” para mencionar a respeito de pessoas que tivessem algum tipo de limitação, qualquer que seja, física, mental ou sensorial. (MARQUES, 2020)

Relacionando as terminologias em torno das pessoas com necessidades especiais e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é válido observar que a Carta Magna é um marco, o qual trouxe e incorporou ao ordenamento jurídico brasileiro expressões como “pessoa portadora de deficiência”, “pessoa com necessidade especiais”, “pessoa especial”, pois antes desse marco, eram chamados na maioria dos tratamentos, apenas de deficientes. (MARQUES, 2020)

Para Maria Salete Fábio Aranha (1995) acerca dessas expressões trazidas pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a terminologia “pessoa com necessidades especiais” é considerado um gênero, que dentre uma das espécies tem a pessoa com deficiência, e exemplificando outras espécies desse gênero tem os idosos, crianças, gestantes, e todos aqueles que por algum motivo, definitivo ou transitório estiver em condição de tratamento diferente.

Desde a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, diversas outras normas brasileiras foram, aos poucos, normatizando questões em torno das pessoas com deficiência, como foi o caso do Decreto nº. 3.298/99, que trouxe em seu art. 3º e incisos sobre o que é considerado deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e na sequência no art. 4º normatizou sobre como a pessoa é considerada deficiente, de acordo com as categorias, deficiente física, auditiva, visual, mental ou múltipla.

Moragas (2022) defende que a definição de deficiência apresentou consideráveis evoluções, não se limitando apenas no espaço médico, mas com o passar do tempo ganhou novas definições baseadas na concepção biopsicossocial, vindo essa evolução ser expressamente exposta na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 2006.

Nas últimas décadas, a compreensão da deficiência evoluiu de um ponto de vista médico para uma concepção biopsicossocial. O modelo médico abordava o fenômeno biológico e individual, enxergando a deficiência como conjunto de impedimentos ocasionados por lesões ou alterações nas estruturas e funções corporais. A partir dos anos 2000, surge uma nova perspectiva conhecida como modelo social da deficiência. Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. O conceito está expresso no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006. (MORAGAS, 2022)

Na atualidade defendem que não deve ser utilizada a expressão “pessoa portadora de deficiência”, uma vez que a pessoa especial a deficiência não as portam, se trata de uma condição natural da pessoa, que está com ela ou nela. (MARQUES, 2020)

A conceituação mais utilizada é a exposta pelo próprio Estatuto da pessoa com deficiência, Lei nº. 13.146/2015, que em seu art. 2º dispõe que é considerada pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015)

É possível observar que até mesmo em torno da definição/conceituação da pessoa com deficiência, ocorreu ao longo desses anos toda uma evolução, inclusive após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, diversas terminologias foram desenvolvidas, até chegar nos moldes atuais.

2.4 Das principais leis brasileiras

O direito se trata de uma ciência social, o qual tem a intenção de acompanhar e abranger as necessidades e mudanças ocorridas na sociedade ao longo do tempo, buscando por meio da percepção, ética e moralidade, evitar e sanar conflitos sociais. No campo das pessoas portadoras de necessidades especiais, as conquistas desse grupo estão diretamente relacionadas a evolução social.

Como exposto, nos subtópicos anteriores, na maioria das civilizações, os primeiros relatos a respeito de pessoas portadoras de necessidades especiais, eram de pessoas extremamente discriminadas socialmente, e com o passar dos anos foram conquistando respeito e um lugar na sociedade.

Dessa forma, o principal meio de inclusão social das pessoas portadoras de necessidades especiais foram por meio das normas jurídicas, obtendo destaque para as convenções e tratados internacionais e nacionais, os quais versaram sobre a dignidade da pessoa humana, considerando todas as pessoas iguais, expondo a dignidade humana e a igualdade como valores fundamentais de um estado democrático. (MACHADO, 2020)

Nacionalmente, ainda em 1951 por meio da Lei nº. 1.521, de 26 de dezembro de 1951, foi considerado um agravante do crime de usura, o fato da pessoa ser portadora de necessidades especiais, no termos do art. 4º, § 2ª, IV, b³.

³ 2º. São circunstâncias agravantes do crime de usura: [...] IV - quando cometido: [...] b) em detrimento de operário ou de agricultor; de menor de 18 (dezoito) anos ou de deficiente mental, interditado ou não.

Na década de 60, por meio da Lei nº. 4.024/1961 se concretizou a primeira LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a qual foi aprovada em um contexto de lutas sociais pelos direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais, que defendiam que crianças excepcionais também tinham que estudar, porém não em escolas comuns, mas em escolas adaptadas. (GARCIA, 2011)

Essa Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1961, da época, por alguns foi considerada uma conquista para as pessoas portadoras de necessidades especiais, entretanto para outros doutrinadores, a norma foi considerada vaga e que com o passar dos anos a mesma não vinha sendo cumprida pelo ensino público, defendendo ainda que por esse motivo em 1971 foi criada uma nova lei educacional, a Lei nº. 5.692, a qual também não foi suficiente para a inclusão das pessoas especiais na rede de ensino, já que essa lei trouxe apenas um tratamento especial que deveria ser regulamentado pelo Conselho de Educação. (FERREIRA, 1988)

Ainda a respeito da educação, ambas as leis então criadas não concretizaram com o objetivo de incluir as pessoas com deficiência na rede de ensino público de maneira efetiva, e em 1996, por meio da Lei nº. 9.394, atual lei brasileira de diretrizes e bases da educação nacional, foi normatizado de maneira explícita o direito à educação pública as pessoas com necessidades especiais, podendo nesse momento afirmar que restou garantido o direito à educação aos deficientes. (FERREIRA, 1988)

Retornando-se ao contexto cronológico, ainda na década de 60, através da Lei nº. 4.613/65 ficou garantido que “Isenta dos impostos de importação e de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos, os quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns.” (BRASIL, 1965)

Na década de 80, com a Lei nº. 7.405/1985, surgiu a obrigatoriedade de símbolos de acesso aos deficientes, nos termos da norma: “Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências.” (BRASIL, 1985)

Inclusive ainda na década de 80, é marcada pela promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que no tangente das pessoas portadoras de necessidades especiais e aos idosos é considerado como o princípio da proteção de desse grupo vulnerável de pessoas.

Nessas duas áreas, a Constituição de 1988 inaugurou um princípio de proteção. Avançou bastante com a questão da acessibilidade, por exemplo. Isso possibilitou à legislação infraconstitucional a tutela da acessibilidade, que afeta tanto idosos quanto

pessoas com deficiência. Além disso, a CF-88 legou ao Ministério Público o papel de defensor dessas parcelas da população, quando deu ao MP um importante papel na defesa dos interesses individuais e coletivos. A partir da nova Constituição, surgiu a Lei 7.853/89, sobre os direitos das pessoas com deficiência; [...] A Constituição de 88 fez exatamente o que era necessário: lançar bases firmes para que o Ministério Público pudesse atuar na defesa dos direitos dessas parcelas da população. A CF-88 fez a pavimentação, por assim dizer, a estrutura básica dessa construção que hoje possibilita ao MP, pela via das ações civis públicas e das medidas de proteção, atuar nessas duas áreas, defendendo os interesses dessas pessoas em questões fundamentais, como saúde, educação, trabalho, acessibilidade, lazer, cultura. [...] A Constituição de 1988 assimilou inteiramente, com status constitucional, a Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência, que se harmoniza perfeitamente com a Constituição, a partir da qual foi possível elaborar mecanismos legais mais efetivos na defesa dos direitos dessas pessoas. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2022)

Após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o contexto jurídico ficou favorável para os deficientes, diversas leis foram desenvolvidas, como em outubro de 1989, foi criada a Lei nº. 7.853, que se trata de uma lei extensa que trouxe normas gerais garantido direito individuais e sociais as pessoas portadoras de deficiências, dispondo apoio a integração social dos deficientes, a qual foi considerada como um reflexo da Constituição Federal de 1988. (MACHADO, 2020)

Na sequência em 1991, por meio da Lei nº. 8.112, especificadamente em seu art. 5º, § 2º⁴, ficou garantido que as pessoas portadoras de necessidades especiais podiam se inscrever em concursos públicos para o provimento de vagas e ainda ficaria garantido a eles um percentual de 20% das vagas oferecidas, e ainda nessa mesma lei em seu art. 98, § 2º⁵, o qual foi incluído pela lei nº. 9.527/97, que restou garantido horário de trabalho especial aos servidores portadores de necessidades especiais. (BRASIL, 1991)

Também em 1991, foi aprovada a Lei nº. 8.213, a qual dispõe sobre a Previdência Social e em seu art. 93⁶ garantiu que um percentual 2% a 5% de empregados em empresas com mais de cem funcionários devem ser pessoas com deficiência ou reabilitados. (BRASIL, 1991)

Em 1993, através da Lei nº. 8.742, popularmente conhecida como lei da Assistência Social ou do Loas, restou garantido ao idoso e ao deficiente de longo prazo que não possuem

⁴ § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

⁵ § 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

⁶ 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%.

meios de prover sua própria subsistência e não tenham família que possam prover, um salário mínimo mensal. (BRASIL, 1993)

Ciro Machado (2020) observa que nos anos de 1994 e 1995, por meio respectivamente das Leis nº. 8.889 e 8.989, ficou garantido que as pessoas portadoras de necessidades especiais teriam acesso gratuito ao transporte coletivo interestadual e na sequência o IPI – Imposto de produtos industrializados, para aquisição e automóveis para o transporte de pessoas com necessidades especiais seriam isentos.

Também ano de 1995, aprovou-se a Lei nº. 9.029, que considerou como elemento discriminatório a dispensa por motivo de deficiência, e caso ocorra essa situação, será passível a indenização do trabalhador por dano moral, possibilitando sua reintegração ao trabalho e ressarcimento de forma integral por todo o período que se manteve afastado. (TST, 2022)

O Código Penal Brasileiro de 1940 normatizou um crime chamado de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, que se tratava de um delito trabalhista que “proibia frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho”, conforme exposto no art. 203 do Código; entretanto, por meio da Lei nº. 9.777/1998, ocorreram algumas modificações, dentre elas a inclusão do § 2º⁷, aumentando a pena 1/6 a 1/3 quando a vítima for deficiente físico ou mental. (BRASIL, 1940)

Já nos anos 2000, destaca-se algumas leis:

Em 2005 e 2009 respectivamente regulamenta a Lei nº 11.126, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e o decreto nº 6.949, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assinados em Nova York, Estados Unidos da América. Já em 2011 foi instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, através do decreto nº 7.612, de 17 de novembro. (MACHADO, 2020)

Também no ano de 2009, foi aprovada a Lei nº. 12.008 que garantiu que as pessoas portadoras de necessidades especiais tivessem prioridade na tramitação de processos trabalhistas, ressaltando que com o Estatuto da Pessoa com Deficiência essa prioridade processual e atendimento prioritário estendeu-se a todos os procedimentos judiciais. (TST, 2022)

Em termos de procedimentos judiciais, no início do ano de 2015 foi aprovado o Novo Código de Processo Civil, o qual possibilitou a presença de interpretes em audiências, desde

⁷ § 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

que seja requerido, e o magistrado irá nomeá-lo, nos termos do art. 162, III⁸. (MACHADO, 2020)

No ano de 2015, com a Lei nº. 13.146 de 06 de julho, foi aprovado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual tem o objetivo de efetivar todas políticas públicas de inclusão da pessoa portadora de necessidades especiais, assegurando igualdade dos direitos e liberdades da pessoa especial, essa norma jurídica é considerada a mais completa e abrangente legislação em torno das pessoas especiais.

Em termos gerais, essas são algumas leis em torno da proteção e inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais, não podendo esquecer que existem outras diversas no ordenamento jurídico, como até mesmo no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente existem menções a pessoas especiais e atendimentos prioritários a elas, como em legislações trabalhistas, previdenciárias, penais, entretanto é preciso mencionar que diante da imensidão do ordenamento jurídico brasileiro é impossível listar todas, algumas já revogadas, alteradas, e outras esparsas.

⁸ Art. 162. O juiz nomeará intérprete ou tradutor quando necessário para: [...] III - realizar a interpretação simultânea dos depoimentos das partes e testemunhas com deficiência auditiva que se comuniquem por meio da Língua Brasileira de Sinais, ou equivalente, quando assim for solicitado.

3 DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

As pessoas portadoras de necessidades especiais desde o momento de seu nascimento já enfrentam os mais diversos desafios, que vão desde questões físicas, fisiológicas a sociais. Nas mais diversas áreas de suas vidas, mesmo diante de normas jurídicas que coíbem esse tipo de conduta ocorrem situações discriminatórias, as vezes no próprio seio familiar, no ambiente escolar e ao procurar a inserção no mercado de trabalho.

A inserção no mercado de trabalho é considerado um desafio até mesmo para pessoas que não possuem nenhuma deficiência, para os portadores de deficiência esse período é ainda mais desafiador, quando se mistura diversos sentimentos, aceitação, preconceito, capacidade, por isso, se faz de suma importância políticas eficazes de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para que tenha a possibilidade de tal situação ocorrer de maneira mais leve possível para a pessoa especial.

3.1 Da previsão legal

O trabalho se trata de um direito social previsto constitucionalmente em seu art. 6º⁹; na sequência da norma constitucional, no art. 7º é exposto diversos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando lhes garantir melhor qualidade de vida e respeito à dignidade da pessoa humana, e no tocante da pessoa com deficiência nesse art. 7º, inciso XXXI¹⁰, fica proibido qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho em razão do trabalhador ser portador de deficiência.

Voltando-se para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em diversas partes da Carta Magna há normatizações acerca dos direitos e garantias dos deficientes, o qual inicia-se logo no art. 5º, *caput*¹¹, que garante igualdade a todos, sem nenhum tipo de distinção, e outros pontos específicos vem abrangendo também a inserção das PcD's no mercado de trabalho. No setor público, onde a inserção é feita por meio de concurso público, através do art.

⁹ 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)

¹⁰ XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

¹¹ 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 [...]

37, VIII¹², ficou garantido aos PcD's um percentual das vagas disponíveis, como meio de incentivo do ingresso desse grupo no mercado de trabalho.

Com vistas a garantir uma vida digna a família, a criança, adolescentes e até mesmo aos idosos cabe o Estado realizar políticas públicas e programas de assistência com esse fim, e dessa forma ficou estabelecido no art. 227, § 1º, II¹³ da Carta Magna, que deve ser criados programas de prevenção direcionados as PcD's, visando sua inserção no mercado de trabalho e convívio social normal.

O trabalho como um direito social também pode e deve ser considerado como um meio edificador do homem, pelo qual, ele vende sua mão de obra e recebe sua remuneração em contrapartida, é de suma importância o homem se sentir útil e poder prover-lhe o sustento. Dessa forma, a inclusão das PcD's no mercado de trabalho, apesar de haver diversos vestígios constitucionais e em normas diversas no ordenamento jurídico brasileiro, se encontra normatizado de maneira explícita na Lei nº. 8.213/91, em seu art. 93:

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%.

(BRASIL, 1991)

A norma é clara, incluindo pessoas deficientes e “habilitadas”, sendo necessário dispor sobre quem são essas pessoas habilitadas. Em diversos casos, pessoas sofrem acidentes em ambientes de trabalho ou fora dele, que em razão da lesão sofrida vem a ficar com alguma seqüela, que pode impedi-lo totalmente ou parcialmente de exercer sua função laborativa; entretanto existem tipos de seqüelas que podem vir a “melhorar” com o passar do tempo ou ao menos por meio de equipamentos adequados vir o trabalhador a conseguir novamente exercer sua atividade laborativa, e é inserção novamente dessas pessoas é chamada de reabilitação/habilitação, nos termos explicados abaixo.

¹² VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

¹³ II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

A reabilitação profissional é um serviço de assistência educativa ou reeducativa, oferecido pelo INSS aos portadores de deficiência e aos segurados que estão total ou parcialmente incapacitados para o trabalho. Através da reabilitação, o INSS fornece meios para que a pessoa consiga se adaptar ou readaptar profissional e socialmente, fazendo com que seja possível sua participação no mercado de trabalho. Além dos recursos, o beneficiário vai passar por atendimento individual ou em grupo, realizado, preferencialmente, por equipe multidisciplinar (formada por profissionais da medicina, psicologia, serviço social, sociologia, terapia ocupacional, fisioterapia etc.). Essa equipe vai definir qual a capacidade laboral da pessoa e acompanhar seu desenvolvimento no Programa de Habilitação e Reabilitação Profissional. De acordo com o art. 137 do Decreto n. 3.048/1999, o programa inclui: avaliação do potencial laborativo, orientação e acompanhamento da programação profissional, articulação com a comunidade (inclusive com a celebração de convênio para reabilitação física) e acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho. (STRAZZI, 2022)

Essa habilitação e reabilitação também tem previsão constitucional no art. 203, IV¹⁴, e ainda tem-se previsão legal no art. 31 da Lei n.º. 3.298/99¹⁵ e no Estatuto da pessoa com deficiência, Lei n.º. 13.146/15, no art. 36 e incisos.¹⁶ Ressaltando-se ainda que no Estatuto da pessoa com deficiência tem um capítulo direcionado para o direito do trabalho, diante da importância desse requisito na vida dos PcD's.

3.2 Do cumprimento da legalidade da inclusão da PcD

Em vigência desde o ano de 1991, a Lei n.º. 8.213, que normatizou o percentual obrigatório de PcD's nas empresas, entretanto, acredita-se que a prática dessa norma se deu apenas por volta dos anos 2000, quando passou a ocorrer a fiscalização, ocorrendo em 2004 uma modificação em seu texto, pois até então não era especificado sobre quais deficientes se enquadram nesse inserção. (DIAS, 2022)

A questão da contratação de PcD's fica restrita a empresas de grandes portes, inicialmente com mais de cem funcionários, a qual deve cumprir um percentual de contratação de pelo menos 2% de pessoas com deficiência, o que na realidade não ocorre, já que de acordo com a Secretaria do Trabalho – Ministério da Economia, o real percentual nunca passou de 1%. (PEDUZZI, 2019)

Pedro Peduzzi (2019) expõe que segundo especialistas no assunto, como a Sra. Teresa Amaral, que é superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da pessoa com deficiência –

¹⁴ IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

¹⁵ Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

¹⁶ Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

IBDD, a questão da lei não está sendo cumprida no tocante das cotas para as PcD's, não se torna relevante o percentual, o se leve em conta e é considerado como um grande problema são os tipos de deficiências. Para a especialista, as empresas optam por cumprir a lei contratando portadores de deficiência leve, existindo uma tendência a deixar fora do mercado de trabalho, aqueles deficientes que apresentam limitados severas, como cegueira ou que precisem de máquinas para adaptação.

Nesse mesmo sentido também afirma Clemente e Shimono (2015), que expõe dados de 2015 do sistema MTE, que comprovam que para as empresas cumprirem a obrigatoriedade das cotas optavam por deficientes físicos que não precisam de meios de adaptação, não escolhendo sempre que possível deficientes auditivos e visuais.

Um questão relevante é que a iniciativa pública, segundo dados do Ministério do Trabalho, no ano de 2017, era o setor que menos cumpriu a lei de cotas para deficientes, em relação à iniciativa privada:

Na administração pública, 60% dos empregadores (807) não contrataram nenhum deficiente dentro das cotas obrigatórias, 24% preencheram apenas 25% das vagas e 5% deles preencheram 100% das vagas reservadas. Os concursos públicos, que são o principal ingresso dentro dos órgãos públicos, devem por lei reservar pelo menos 5% das vagas para as pessoas com deficiência.

No caso dos empregadores da iniciativa privada (33,7 mil), 31% deles não contrataram nenhum deficiente, e 22% preencheram 100% das cotas. Na média geral, levando em conta também as empresas públicas, no total de 34,8 mil empregadores, 32% não contrataram nenhuma pessoa com deficiência em 2017 e 21% preencheram 100% da reserva de vagas. (CAVALLINI, 2018)

Enquanto o setor público foi o que menos cumpriu os percentuais obrigatórios de contratação de PcD's, áreas da educação, indústria de transformação, eletricidade e gás foram os setores que mais contrataram, cumprindo as cotas para deficientes, nos termos legais. (CAVALLINI, 2018)

Guilherme Dias (2022) explica o que ocorre em casos de descumprimento do percentual destinado aos PcD's pelas empresas:

Se for constatado que não havia nenhum profissional com alguma deficiência trabalhando lá, o cálculo da multa em valores atuais é equivalente ao número de vagas (no caso, 4) multiplicado por um valor entre R\$ 2.284,05 e R\$ R\$ 228.402,57. A definição é feita pelo juiz do Ministério do Trabalho que cuidará do caso e geralmente é baseada na faixa de faturamento em da organização. (DIAS, 2022)

Observando-se o contexto exposto, resta evidente a importância da fiscalização no cumprimento da lei de cotas nas empresas as PcD's, que não é um assunto apenas ligado ao

direito ao trabalho, mas se trata de uma questão social de inclusão e inserção desse grupo no mercado de trabalho, os promovendo dignidade humana.

3.3 Da fiscalização

Apesar de terem diversas leis em torno da inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, de certo a Lei nº. 8.213/1991 é a principal, que versa diretamente sobre as cotas a serem cumpridas. Uma lei com mais de 30 anos de vigência, mas até na atualidade não são todas as empresas que as cumprem de maneira voluntária, devendo-se afirmar que sem fiscalização desses ambientes não haverá a inclusão – contratação, permanência ou ascensão – das pessoas portadoras de deficiência no mercado trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2022)

A fiscalização das empresas, se as mesmas estão cumprindo o percentual de cotas de pessoas deficientes, segue a Instrução Normativa nº. 2, de 8 de novembro de 2021, que em seu art. 86 expõe qual o profissional competente para esse trabalho, que é o Auditor fiscal do Trabalho.

Diante de uma lei antiga, mais de certa forma não tão eficaz, o Ministério do Trabalho ainda explica como tem sido os procedimentos adotadas para garantir o cumprimento da Lei de Cotas:

Desde 2006, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), considerando os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, atribuiu à inserção de pessoas com deficiência a condição de objetivo estratégico da Fiscalização. Em 2007, é incluída uma ação específica relativa à temática com o nome “Inserção de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”, no Programa Rede de Proteção ao Trabalho do Plano Plurianual - PPA 2008-2011, ação que permanece até hoje. Ao final de 2008, com a mudança legal da organização da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, foi criada uma “Nova Metodologia da Fiscalização”, por meio de Projetos para serem desenvolvidos e executados por todas as 27 Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb). [...] Nesse crescente de valorização dessa fiscalização, a SIT, por meio da Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades (DTIOP), passou a atuar ainda no combate à discriminação no trabalho, que deverá ser fortalecido na medida do aumento do quadro de pessoal. À DTIOP compete, entre outras ações, colaborar com a proposição de diretrizes das ações para a inclusão das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, bem como no combate à discriminação no trabalho; articular-se com instâncias e entidades governamentais e não-governamentais na área de fiscalização para a inclusão das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, bem como do combate à discriminação, objetivando a execução de ações integradas e a obtenção de informações e dados estratégicos para a otimização das ações específicas da fiscalização do trabalho; e supervisionar a execução das fiscalizações para à inclusão das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho, bem como, do combate à discriminação no trabalho, conforme planos, diretrizes e prioridades aprovados pela SIT. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2022)

A fiscalização, por meio dos auditores fiscais do trabalho vem ocorrendo com maior anseio e frequência nos últimos anos, e acredita-se que é devido a essa fiscalização que ocorreu um aumento no número das contratações as PcD's, complementando ainda 85% das PcD's contratados na atualidade, foram por meio dos auditores fiscais que através do dispositivo legal obrigou a empresa a contrata-los, assim apenas 15% dos PcD's foram contratados de maneira voluntárias pelas empresas. (MENDES LIMA, 2022)

O devido seria que as empresas não fossem obrigadas a cumprir a lei, mas as cumprisse de maneira voluntária, entretanto se essa não é a realidade social no Brasil, nada mais certo do que está acontecendo, a fiscalização contínua nesses locais de trabalho e garantido aos PcD's, a chance de ser inserido no mercado de trabalho, conviver com as mais diversas pessoas e ter uma vida dentro da normalidade, sem discriminação.

3.4 Dos desafios encontrados pelos empregadores

Em toda circunstância existem dois lados, no caso em epígrafe, observa-se que para o devido cumprimento da lei de cotas, no tocante da inclusão das PcD's no mercado de trabalho, têm sido necessária árdua fiscalização por meio dos órgãos estatais competentes e mesmo assim muitas empresas continuam não cumprindo.

A inclusão dos PcD's no mercado de trabalho não se trata apenas de uma questão legal, mas também de ordem social e combate à discriminação, entretanto como justificativa do não cumprimento da porcentagem legal de contratação de deficientes, existem diversas afirmativas das empresas.

Santos Neto (2020) expõe dados de uma pesquisa realizada por Maiza Hipólito, na qual os resultados obtidos demonstram que muitos administradores afirmam não cumprir o percentual de deficientes dentro de suas empresas por desconhecimento da legislação em vigência nesse tocante; outros empregadores afirmam ver a inserção de PcD's dentro de suas empresas com dificuldades, por não ter adaptação necessárias aos deficientes.

Clemente e Shimono (2015) também afirmam que as principais dificuldades e barreiras que os administradores encontram ao empregar PcD's são seus espaços físicos, os quais, não estão adaptados para pessoas com necessidades especiais físicas, principalmente aquelas de locomoção, o que fica evidenciado é a falta de consciência e função social da atividade empresarial desenvolvida, diante das legalidades impostas pelo ordenamento jurídico.

Um caso específico de não cumprimento da lei de cotas para deficientes chegou até a 11ª Turma do TRT da 2ª Região, situação que se deu em abril de 2008, quando uma empresa telecomunicações afirmou que não tinham pessoas com deficiência física dispostas a trabalhar

na empresa e que pessoas com deficiência visuais não eram capazes de exercer as funções inerentes a atividade de teleatendimento, entretanto o desfecho dessa situação demonstrou extremo despreparo do judiciário para esse tipo de situação, quando a Juíza Relatora entendeu por aceitável a justificativa da empresa, entendendo ser impossível a leitura de telas de computadores por deficientes visuais. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015)

A decisão do TRT da 2ª Região, no parágrafo anterior mencionada, foi bastante criticada, tendo em vista que no ano desse entendimento jurídico completava dez anos que existia um curso disponível no SENAI para deficientes visuais laborarem com teleatendimento, proporcionando aos deficientes visuais qualificação profissional. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015)

Além de criticada essa decisão judicial, restou demonstrado que o preconceito em torno das PcD's envolve diversas camadas sociais, os empregadores e até mesmo o poder judiciário, que acreditam que as pessoas com necessidades especiais não conseguem realizar algumas atividades laborativas devido as suas limitações, o que resulta na dificuldade desse grupo em se inserir no mercado de trabalho. (BAARS, 2009)

Diante da justificativa dos gestores da falta de adaptações necessárias para a inclusão de PcD's no mercado de trabalho, há àqueles que afirmaram que devido a essas circunstâncias buscam inseri-los na área administrativa, entretanto ao inserir os PcD's na área administrativa se vêem diante de uma nova dificuldade, segundo ainda a pesquisa de Maiza Hipólito, a qualificação dessas pessoas na maioria das vezes é considerada precária, não possuem as qualificações necessárias para o cargo. A pesquisadora afirmou ainda, que a maior parte das empresas, quando procuradas para falarem sobre esse assunto, preferiram não participarem da pesquisa, ressaltando ainda que mesmo diante da falta de qualificação desses profissionais, é papel das empresas disporem dos treinamentos necessários para seus funcionários. (SANTOS NETO, 2020)

Para Renata Baars (2009) de fato existem grupos de PcD's com baixa qualificação profissional, o que é um fator que dificulta a contratação deles, e que é resultado da superproteção que essas pessoas receberam de suas famílias desde criança devido as suas limitações, não proporcionando seus familiares a devida educação e motivação em enfrentar novos desafios profissionais; e também sendo essa baixa qualificação resultado da falta de políticas sociais adequadas para o desenvolvimento e educação inclusiva para PcD's, que o Estado não dispõe.

Com outro ponto de vista, quanto a falta de qualificação dos PcD's, Clemente e Shimono (2015), defendem que essa justificativa dos gestores em não contrata-los por falta de

qualificação não tem nenhum cabimento, tendo em vista que a maioria das vagas ofertadas a esses grupos, exigem baixo nível escolar, e diversos dados expostos pelo IBGE demonstram que a cada ano vem aumento o número de PcD's matriculados até o ensino médio.

Manzini e Tanaka (2005) também realizaram uma pesquisa por meio de entrevista a pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de algumas empresas, do ramo de comércio, indústria e prestação serviço, os entrevistados expuseram as dificuldades que as empresas encontram na contratação de PcD's, entretanto um ponto chamou atenção, foi quando afirmaram que as pessoas com deficiência demonstram mais dedicação ao trabalho, como meio de compensar suas limitações.

As afirmações foram nesse sentido:

[...] eles fazem tudo que tem que fazer e nós é que temos que estar... meio que limitando assim. Eu não posso dizer que eu tenho tal funcionário, mas porque ele tem tal deficiência e eu não posso contar com ele para esse tipo de trabalho, não. Na função que eles foram contratados, eles desempenham 100%, sem nada, nada, nada.... a reclamar. (P4).

Eu acho que é maior a dedicação dele, entendeu? Porque às vezes ele acha tão difícil conseguir uma oportunidade, alguma coisa assim, porque as pessoas sempre vão..., parece que tão sempre olhando aquela deficiência que ele tem para dar uma oportunidade, né? Acha que ele vai ser um atrapalho ou alguma coisa assim dentro da empresa e., às vezes, eles mesmos se sentem dessa forma e tendem a tentar fazer o melhor deles [...], que eles podem, dar uma continuidade maior, alguma coisa assim. (P6).

Eu acho que qualquer tipo de trabalho, desde que seja adaptado. Algumas coisas seja ele de cargos bons, gerenciais, administrativos, operacionais, né? É.... acho que vai depender de alguns fatores, inclusive de adaptação. (P1).

Até, no emprego que nós tivemos, que a pessoa ela tinha deficiência auditiva e ela veio para fazer trabalho com a ajuda de uma outra pessoa, com atenção de uma outra pessoa, mas ela desenvolveu muito bem. (P3). (MANZINI; TANAKA, 2005)

Muitas das justificativas dos empregadores na falta de contratação de PcD's servem apenas para camuflar algum tipo de discriminação ou preconceito com esse grupo, ou para não vir a ter gastos extras com adaptação dos locais de trabalho de acordo com as necessidades especiais, entretanto a lei existe para ser cumprida, e caso contrário tem a fiscalização para fazer valer a norma jurídica.

3.5 Da contratação de PcD na Administração Pública

A Lei nº. 8.213/91, estabelece em termos gerais, que a partir de 100 empregados e de acordo com a quantidade total de funcionários a empresa deve dispor de 2% a 5% das vagas para PcD's, isso para o setor privado. Quanto ao setor público é sabido que em regra a

contratação deve ocorrer por meio de concurso, conforme dispõe o art. 37, II¹⁷ da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e especificadamente a respeito das PcD's o Decreto nº. 9.508/2018, dispõe que, “Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.” (BRASIL, 2018)

Logo no art. 1º do Decreto nº. 9.508/2018, o legislador já assegurou as vagas para PcD's tanto para a administração pública direta, como para a administração indireta:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e

II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 .

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

§ 2º Ficam reservadas às pessoas com deficiência os percentuais de cargos de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 , às empresas públicas e às sociedades de economia mista. [...] (BRASIL, 2018)

Pouco mais de um mês após a aprovação do Decreto nº. 9.508/2018, foi aprovado um novo decreto que alterou algumas partes do primeiro. O Decreto nº. 9.546/2018: “Altera o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, para excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos.” (BRASIL, 2018)

Apesar de resta garantido o percentual de até 20% para pessoas com deficiência no setor público, no momento que a norma exclui a possibilidade de adaptação das provas para os concursos públicos de acordo com a necessidade do candidato, pode ser entendido como um cerceamento de direito desse grupo, na medida que se deve tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desiguais, respeitando o princípio da equidade.

Nesse mesmo sentido, explica:

¹⁷ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) [...] II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Ao ignorar a deficiência do candidato, o Decreto nº. 9.546/2018 cria uma situação de concorrência desleal ao adotar os mesmos critérios para pessoas com e sem deficiência. O Decreto nº. 9.546/2018, assim, abstrai o direito ao acesso e viola as normas da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que possui status de norma constitucional e contraria a lei Brasileira de Inclusão. Cada retrocesso aumenta a exclusão, a marginalização e a invisibilidade das pessoas com deficiência. Cada retrocesso, não fere apenas as pessoas com deficiência, fere a todos enquanto humanidade. (SANTOS JÚNIOR, 2020, p. 21)

Outro ponto, levando em consideração o texto constitucional, é que no art. 37, incisos é exposto em diversas partes a menção à “cargo ou emprego público”, observa-se:

Art. 37. [...] I - **os cargos, empregos e funções públicas** são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
 II - a investidura em **cargo ou emprego público** depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) GRIFO NOSSO (BRASIL, 1988)

Considerando a expressão “cargo público” de maneira ampla, abrange não somente os funcionários públicos investidos no cargo através de concurso público, mas também aqueles contratados, nomeados, efetivos ou não-efetivo, podendo-se afirmar que cargo público é o gênero que decorre outras demais espécies.

E termos legais cargo público é conceituado no art. 3º da Lei nº. 8.112/1990:

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.
 Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (BRASIL, 1990)

Expõe sobre essa abrangência do termo cargo público se faz de grande valia, no tocante que não somente as vagas de empregos públicos disponibilizados por meio de concurso público que devem respeitar o percentual destinado aos PcD's, mas também as demais vagas públicas ofertadas das demais formas, em outras palavras:

Mas é imprescindível assentar a observação de que o percentual de reserva constitucional à PCD não se limita apenas aos cargos públicos destinados a concursos, mas a todos os cargos da Administração Pública, o que inclui todos aqueles que ingressam por outras vias, sejam eles comissionados ou não, temporários ou não. Seguindo o mesmo raciocínio, pensamos poder aplicá-lo também a todas as hipóteses abraçadas por nomeações diretas elencadas pela doutrina (CARVALHO, 2016, p. 761-765)

Mateus Carvalho (2016) explica que mesmo diante desse cenário, no qual tanto para cargos efetivos e não-efetivos, comissionados e de confiança o poder público, através da administração pública deva cumprir o percentual de vagas de empregos para PcD's, isso não é uma realidade, e em sua maioria esse grupo continua à margem do mercado de trabalho, não existindo até então políticas de inclusão efetivas.

Para ilustrar essa questão, no ano de 2019 a Caixa Econômica Federal, banco brasileiro de grande nome, foi condenado a pagar 1 milhão de reais por não cumprir a cota de contratação de pessoas deficientes, desde o concurso público realizado no ano de 2008:

Por maioria de votos, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região manteve sentença que obrigou a Caixa Econômica Federal (CEF) a garantir que 5% de seu quadro seja de pessoas com deficiência ou reabilitados, conforme determina o artigo 93 da Lei 8.213/1991. A empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 1 milhão, por descumprimento da norma. O MPF já havia mandado a CEF contratar Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais (PNE), por concurso público, desde 2008.

De acordo com o desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, redator para o acórdão, a Lei de Cotas se aplica a todas as pessoas jurídicas de direito privado que admitem trabalhadores como empregados, como é o caso da CEF. O Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou Inquérito Civil Público contra a CEF, em 2016, para fazer com que a empresa cumprisse o dever legal de contratar a cota de Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais (PNE), conforme prevê o artigo 93 (inciso IV) da Lei 8.213/91. Segundo o MPT, a CEF se comprometeu em 2008 a reservar vagas para PNE em seus concursos, mas não vem cumprindo seu dever legal. (BATISTA, 2019)

Infelizmente não somente a iniciativa privada por vezes não cumpre a Lei de Cotas para inclusão de PcD's no mercado de trabalho, mas também alguns órgãos da administração pública, entretanto, nos últimos anos, os concursos públicos têm efetivado a lei deixando o percentual legal reservado para esse grupo, entretanto um ponto que acredita-se deixar muitos deficientes intelectuais fora da aprovação dos certames, é o modo avaliativo que é igual aos demais candidatos, sendo essa questão considerado como um excludente para os PcD's intelectuais. (GONZALEZ, 2021)

Apesar de terem empresas públicas e privadas que não cumprem o percentual mínimo reservado para PcD's, de acordo com Flavio Gonzalez (2021), que é supervisor de Diversidade e Inclusão do Instituto Jô Clemente – Antiga Apae de São Paulo – o instituto possui parcerias direta com alguns órgãos públicos, direcionados a inclusão de deficientes intelectuais, como com a Câmara Municipal de São Paulo, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o Governo de São Paulo, e esses órgãos públicos demonstram grande preocupação com essa questão social, não atentando apenas para a

contratação em si desse grupo de pessoas, mas também pela inclusão social deles na sociedade como um todo.

O Instituto Jô Clemente têm apresentado consideráveis resultados na luta para a inclusão de PcD's no mercado de trabalho, dentre as parcerias com a iniciativa pública, em 2021, conseguiram concretizar a contratação de quinze funcionários portadores de deficiência intelectual no próprio Palácio dos Bandeirantes, os quais foram recebidos pelo Governador da época João Dória, o que demonstra que a inclusão desse grupo vem sendo acompanhada de perto no Estado de São Paulo pelas lideranças políticas. (GONZALEZ, 2021)

A realidade é que a inclusão dos PcD's no mercado de trabalho ainda sofre muita discriminação por diversos motivos, culturais e preconceito, porém, aos poucos vão conquistando seu espaço, que pode ficar mais fácil por meio de governos que venham a se atentar a essa situação, criando políticas públicas eficazes.

Criar uma cultura inclusiva, realizar ações concretas para que a pessoa seja acolhida adequadamente, eliminar barreiras físicas, comunicacionais, instrumentais, arquitetônicas e, sobretudo, atitudinais. Enfim, não se pode supor que basta contratar a pessoa que as coisas acontecerão naturalmente. É preciso acompanhar esse processo, intervir no meio, ter isso como um valor que permeie toda a atmosfera do ambiente de trabalho, incluindo os espaços, os processos e, sobretudo, as pessoas. (GONZALEZ, 2021)

A lei se faz presente para ser cumprida, e por se por algum motivo não está sendo, tem os órgãos fiscalizadores para assim fazer, é uma luta constante, e sem dúvidas, a administração pública cumprir sua parte serve como exemplo e meio de fortificar as políticas públicas existentes, combatendo dia a dia qualquer tipo de discriminação e incluindo no mercado de trabalho as PcD's.

4 METODOLOGIA

Como meio de alcançar um claro e coerente desenvolvimento da presente pesquisa acadêmica, optou-se por utilizar os seguintes caminhos metodológicos:

- Quanto ao tipo de pesquisa, utilizou de técnicas de pesquisa qualitativa, bibliográfica, estudo de caso e exploratória.

Nesse meio, quanto à abordagem, foi escolhida a pesquisa qualitativa, que é aquela que tem a intenção de abranger fenômenos por meio de coleta de dados narrativos, se atentando a particularidades e questões individuais. (DIANA, 2023)

Quanto aos procedimentos, optou-se por técnicas de pesquisa bibliográfica, uma vez que a pesquisa foi desenvolvida com base em material que já está publicado, como livros doutrinários, normas jurídicas, artigos científicos e artigos acadêmicos em geral disponíveis na internet, utilizando também de técnicas de levantamento documental. E ainda utilizou de maneira específica de técnicas de estudo de caso, quando analisou de maneira minuciosa da contratação dos PcD's na Prefeitura de Itutinga/MG, enfatizando que o estudo de caso tem a intenção de expor descobertas de um determinado contexto específico, retratando a realidade nesse tocante. (NASCIMENTO, 2016)

A pesquisa bibliográfica foi de extrema importância para o desenvolvimento do presente trabalho acadêmico, pois através de vasta procura e pesquisa em materiais publicados, como livros, artigos, normas jurídicas, pode-se desenvolver um texto rico em detalhes, dentro do tema e problemática proposta.

Quanto aos objetivos utilizou-se de técnicas de pesquisa exploratória, buscando a maior familiaridade possível com o problema tratado, com vistas para propor hipóteses e tornar a problemática mais clara. (NASCIMENTO, 2016)

- Quanto ao instrumento de coleta de dados, por se tratar de um estudo de caso e uma pesquisa qualitativa, o tipo de coleta mais adequado foi por meio de entrevista, cuja as perguntas seguem em Apêndice. Para tanto, foi previamente agendada uma entrevista com o Prefeito Municipal de Itutinga/MG, Rodineli Antônio do Nascimento, o qual prontamente se dispôs a colaborar com o trabalho acadêmico e lhe fora expostas as perguntas formuladas, visando desenvolver um diálogo entre o pesquisador e o entrevistado

- Quanto a amostra e amostragem utilizadas na presente acadêmica, de maneira simples a amostra se resume a apenas uma pessoa entrevista, a qual foi suficiente para expor por meio de entrevista as questões a serem desenvolvidas em torno da contratação de PcD's na Prefeitura de Itutinga/MG.

5 O CASO DE ITUTINGA - MG

Após abordar de maneira ampla as pessoas com deficiência, desde os primeiros relatos, as conquistas de direitos desse grupo, as principais leis que regem sobre esse assunto no Brasil, o mercado de trabalho atual para essas pessoas, chega-se ao presente capítulo da pesquisa, que visa expor uma situação real, que é a contratação de PcD's pelo município de Itutinga/MG, verificando por meio de pesquisa ao Prefeito Municipal, como esse grupo têm sido representado dentro da administração pública da cidade.

5.1 Histórico da Prefeitura de Itutinga – MG

Localizado no interior do estado de Minas Gerais, está o município de Itutinga, que pertence a mesorregião do Campo das Vertentes e a microrregião de Lavras. Popularmente conhecida como a “Terra das Águas”, sendo sua população em média de 3.976 habitantes, possuindo uma área de 372,508 Km², com 70% da população vivendo na zona urbana, possuindo um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,727, o qual é classificado como alto no estado de Minas Gerais. (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUTINGA, 2023)

Itutinga tem seus primeiros relatos de povoamento em meados do final do século XVIII, quando bandeirantes tomaram as terras dos indígenas e procuravam por ouro e metais preciosos, tendo sua vegetação originária da Mata Atlântica, as terras férteis serviam como incentivo à agricultura e pecuária no local. (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUTINGA, 2023)

No ano de 1880 foi criado o distrito de Itutinga, que veio a ser emancipado em 1950, sendo na atualidade um município atrativo para a prática de esportes, passeios de barcos, com belíssimas cachoeiras, possuindo usinas hidrelétricas – de Itutinga e de Camargos – e quanto as manifestações culturais, destaca-se o artesanato, o Carnaval de Itutinga e a Festa de Santo Antônio, que é o padroeiro da cidade. (PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUTINGA, 2023)

5.2 Da contratação de PcD's na Prefeitura de Itutinga – MG

De acordo com o G1 (2020), desde o ano de 2021 está como chefe do poder executivo do município de Itutinga/MG, Rodineli Antônio do Nascimento, que foi eleito pelo PSB, com 46,29% dos votos, 1.365 votos no total. Ao ser procurado para participar de presente pesquisa acadêmica, prontamente se disponibilizou e forneceu todas as informações necessárias.

Em sequência, foi perguntado ao Prefeito atual de Itutinga/MG, qual é o total de funcionários públicos na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, e quantos desses agentes são pessoas com deficiência. A resposta foi nos seguintes termos: “Hoje temos 340 funcionários no

total, entre contratados (não-efetivos) e efetivos”, e quanto aos funcionários públicos com deficiência, o mesmo afirmou que são três.

A partir dessas primeiras duas perguntas pode-se observar que infelizmente na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, não tem sido preenchido nem mesmo o percentual mínimo de contratações de PcD's, já que são apenas três funcionários com deficiência, o que não corresponde nem mesmo à 1% do total do quadro de agentes públicos.

Logo em seguida, foi questionado ao prefeito, quantos funcionários públicos portadores de deficiência são contratados (não-efetivos) e quantos são efetivos. E em mais um ponto, a resposta demonstra certo descuido do órgão municipal com esse grupo de pessoas, já que foi afirmado que não tem nenhum funcionário público com deficiência contratado, todos são efetivos.

Funcionários públicos efetivos, em termos simples de expor, são aqueles que realizaram algum tipo de prova e gozam de certa estabilidade no serviço público, enquanto a maioria dos contratados são cargos de confiança, de chefia ou não, que o próprio chefe do executivo nomeia, e a não nomeação de nenhum PcD deixa demonstrado pouco incentivo desse órgão público a inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

Na sequência, foi perguntado quando ocorreu a primeira contratação de PcD's na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, e foi afirmado pelo Prefeito Rodineli, que desde o ano de 1993, em meados de agosto vem ocorrendo pelo município a contratação de pessoas com algum tipo de deficiência; ressaltando nesse ponto, que a Lei de Cotas – Lei nº. 8.213, foi sancionada no ano de 1991, e apenas dois anos depois no município de Itutinga já começaram as contratações.

Em seguida, foi questionado ao Prefeito Municipal, quais são os setores públicos que trabalham as PcD's na Prefeitura de Itutinga/MG, quando o entrevistado afirmou que as PcD's trabalham na Secretaria de administração e na Secretaria de Desenvolvimento social, exercendo atividade administrativa

Nesse tocante, pode-se observar que o município não disponibilizou aos PcD's vagas que não necessitam de escolaridade e que exigem força física aos trabalhadores, como muito se vê em órgãos públicos, que disponibilizam para as PcD's, a maioria dos cargos em setores de obra e limpeza, dificultando muita das vezes até mesmo o preenchimento dessas vagas, diante das limitações físicas de alguns deficientes.

Foi perguntado ao Prefeito Municipal de Itutinga/MG, a respeito da produtividade das PcD's em suas atividades laborativas, e o mesmo afirmou que as PcD's desenvolvem as

atividades inerentes as suas funções igual a qualquer outro funcionário, e que a política pública que deve ser seguida é da igualdade e inclusão.

Por fim, ainda foi questionado sobre as medidas que ele como prefeito de Itutinga/MG busca ter frente ao respeito as cotas de contratação de PcD's, quando ele afirmou que diversos são os motivos de não ter um maior número de pessoas com deficiência no quadro de funcionários da prefeitura, mencionando, principalmente sobre a falta de adequação dos ambientes de trabalho, que o município ainda não possui, mas que desde o início de sua mandato vem buscando mudar e incluir os PcD's não apenas no mercado de trabalho, mas na sociedade, de forma a efetivar a lei de cotas.

A respeito dessa inclusão social e no mercado de trabalho dos PcD's, o Prefeito ainda ressaltou que recentemente a Prefeitura Municipal de Itutinga/MG publicou o Edital de concurso nº. 001/2023 - "Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de Cargos no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itutinga". No total, nesse concurso estão sendo ofertadas 58 (cinquenta e oito) vagas, em nível superior, médio, fundamental e alfabetizado.

O edital do Concurso da Prefeitura de Itutinga/MG (2023) trouxe um tópico específico para dispor sobre os portadores de deficiência, ficando assegurado aos PcD's igualdade dentro das disposições do edital, assegurando ainda 5% do total de cargos vagos existentes para PcD's:

15 – DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA 15.1 – Fica assegurado ao candidato portador de deficiência o direito de se inscrever neste concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. 15.2 – Assegura-se o percentual de 5% do total de cargos vagos existentes e dos que vierem a vagar ou forem criados no decorrer do prazo de validade deste concurso, referentes a cada denominação/especialidade, calculados em face da classificação obtida. 15.2.1 – Quando, na aplicação do percentual estabelecido neste artigo, deverá ser reservada a 5ª vaga (primeiro número inteiro alcançado com a aplicação da reserva máxima de 20%) e, subsequentemente da 21ª, 41ª, 61ª e assim sucessivamente. (EDITAL DE CONCURSO Nº. 001/2023, 2023)

Logo na sequência, no tópico 15.5 do edital da Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, foi exposto para fins do concurso quem são as pessoas consideradas com deficiência:

15.5 – Consideram-se pessoas portadoras de deficiência aquelas que se enquadrarem nas categorias discriminadas no art. 4º do Decreto n.º 3.298 de 20/12/1999. 15.6 – O candidato inscrito como deficiente deverá, obrigatoriamente, enviar, Laudo Médico que caracterize o grau e o tipo da deficiência com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença – CID, bem como a provável causa da deficiência [...] (EDITAL DE CONCURSO Nº. 001/2023, 2023)

No tópico 13 do edital do Concurso da Prefeitura de Itutinga/MG tratou sobre a possibilidade de tratamento especial para determinados candidatos, como por exemplo, para mulheres que estão em estado lactantes e para deficientes, sendo que para esse último grupo poderá ser solicitado até mesmo tempo adicional para a realização de provas, conforme exposto no tópico 13.2: “13.2 – O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para a realização das provas deverá solicitá-lo, nos termos do item anterior, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência.” (EDITAL DE CONCURSO Nº. 001/2023, 2023)

Essa possibilidade de tempo adicional para a realização das provas referentes ao Concurso da Prefeitura Municipal de Itutinga, demonstra atenção dos gestores municipais para as PcD's, que apesar de conseguirem realizar diversas atividades laborais, pode ser que atividades intelectuais sejam realizadas de maneira mais vagarosa, em relação aos demais candidatos, colocando-os assim em igualdade de concorrência com os demais.

O afirmado pelo prefeito entrevistado de sua intenção de vir a incluir de fato os deficientes no mercado de trabalho da cidade de Itutinga, se mostra bem exemplificado no edital do concurso público em andamento, o qual cumpriu fielmente o que dispõe a norma jurídica, reservado para as PcD's o devido percentual de vagas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversos são os tipos de deficiência, podendo ela ser física, auditiva, visual, mental, podendo ser algum tipo de deficiência que apenas de se olhar outra pessoa já possa perceber, ou uma deficiência que não seja visível, entretanto, a maioria das deficiências dispõe aos seus portadores algum tipo de limitação, a qual pode ser total ou parcial, sendo que em muitos casos os portadores conseguem exercer diversas atividades do dia a dia, e até mesmo laborativas por meio de alguma adaptação, ou mesmo gastando um pouco mais de tempo, que uma pessoa sem deficiência gastaria.

A questão é que mesmo diante de grande evolução social e médica, pessoas com mais conhecimento e menos ignorância, diversas normas jurídicas garantindo aos PcD's igualdade e vedando qualquer tipo de discriminação, um Estatuto próprio versando sobre os mais diversos direitos desse grupo de pessoas, e mesmo assim ainda se faz presente na sociedade o preconceito e a discriminação, atualmente de maneira mais discreta, frente as normas punitivas dessas condutas.

A discriminação se faz presente de maneira intrínseca e extrínseca; e Lei de Cotas é clara e garante que empresas com mais de cem funcionários precisam cumprir um percentual de contratação de PcD's, porém, em não raros casos, se não houver fiscalizar os administradores vem a não cumprir o dispositivo legal.

Sob as justificativas do não cumprimento da lei de cotas, os administradores afirmam que não estão cumprindo a norma jurídica por falta de implementações no espaço físico da empresa necessárias para que o deficiente possa cumprir seu trabalho adequadamente, ou seja, está falando da acessibilidade precisa no ambiente de trabalho para as PcD's; ou em situações piores os empresários cumprem a lei de cotas, porém apenas como meio para não serem punidos juridicamente, não dispondo dentro da empresa de nenhuma política interna de inclusão, contratando o deficiente, mas o deixando a margem.

Não se pode negar, que muito já se evoluiu nesse tocante da luta das PcD's por igualdade, na sociedade e no trabalho, entretanto, muito ainda tem a evoluir e efetivar os direitos em igualdade e equidade para os deficientes. Mesmo que ocorra a contratação das PcD's, o objetivo social dessa contratação é de fato a inclusão e integração do deficiente, tanto no mercado de trabalho, como socialmente interagindo com o grupo de trabalho, não se tratando apenas de fazer a contratação do mesmo para fins de cumprir com a lei.

Uma empresa que visa respeito as diversidades, promove um cenário de igualdade, justiça, tornando conseqüentemente em um conceito empresarial mais promissor e democrático,

o qual demonstra preocupação, respeito e dignidade com seus funcionários, que estarão inseridos num ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

De certo, ainda existem várias empresas que não cumprem o percentual de contratação destinados aos PcD's, justificando esse não cumprimento da lei em diversos motivos, entretanto, os órgãos fiscalizadores existem para que nesse tipo de situação venham a ser corrigidas, e uma questão que precisa ser mencionada é a respeito da administração pública, a qual por vezes é visto como sinônimo do Estado, do Governo, de uma autoridade maior, devendo esses órgãos serem os primeiros a cumprirem a lei, não somente em vagas disponíveis em concursos públicos, vagas efetivas, mas também contratarem PcD's em vagas de nomeação, não-efetivas, e se possível até mesmo em cargos de chefia.

A questão da inclusão no mercado de trabalho das PcD's não pode ser visto como nenhum tipo de privilégio a esse grupo, se trata de buscar equidade para essas pessoas, que muitas das vezes conseguem exercer as mesmas atividade de uma pessoa que não tenha deficiência, desde que haja algum tipo de adaptação, ou que demande um pouco mais de tempo, porém não conseguem ter nenhuma oportunidade profissional de demonstrar suas capacidades devido ao preconceito e a discriminação, que mesmo com normas jurídicas que coíbem esse tipo de tratamento, ainda é uma realidade brasileira.

No caso específico da Prefeitura Municipal de Itutinga/MG, a partir dos questionamentos feitos ao Prefeito atual, restou comprovado que esse município na atualidade não tem cumprido o percentual mínimo de pessoas com deficiência contratadas, o que deve ser considerado como um descuido do poder público municipal, uma vez que como é um município pequeno, a prefeitura é um dos órgãos públicos com maior visibilidade da cidade e não basta apenas dispor e defender políticas públicas de inclusão das PcD's no mercado de trabalho, dar exemplo é a melhor política pública.

Entretanto, espera-se que de acordo com as afirmativas do Prefeito, que essa situação do não cumprimento das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência venham a ser corrigidas nos próximos anos da gestão, e um passo que demonstra essa vontade política é no Concurso Público que está em andamento no município, o qual prestou o devido respeito e compromisso em reservar o percentual legal para as PcD's, o que fica garantido a contratação certa de pessoas com deficiência.

Apesar de dispor sobre a realidade atual da Prefeitura de Itutinga/MG que não tem preenchido o percentual mínimo de contratação de PcD's, é preciso ter em mente que na presente pesquisa acadêmica, tem a intenção de dispor sobre a verdade dos fatos e não possui nenhum cunho político, sabendo-se que esse problema – não cumprimento do percentual

mínimo de contratação de PcD's – não é apenas da atual gestão, mas de uma cultura discriminatória intrínseca antiga que vem passando de gestão em gestão, pouco se contratando para cargos de confiança PcD's e buscando cumprir apenas o mínimo legal.

Após, todo o exposto é preciso entender, que nesse caso específico buscou-se verificar a realidade do mercado de trabalho na administração pública no município de Itutinga/MG, não servindo os dados colhidos como parâmetro geral, pois são informações particulares e variáveis de acordo com o órgão da administração pública que venha ser pesquisado.

Por fim, acredita que nos dias atuais tem-se uma geração com mais conhecimento acerca das diversidades e que visam maior respeito com qualquer diferença que possa ter no mundo em sociedade, e essa visão de inclusão e respeito se demonstrou presente nas respostas dadas pelo Prefeito de Itutinga/MG, quando questionando, demonstrando apreço e respeito pelos PcD's, acreditando-se que em um futuro próximo, essa situação de não cumprimento da lei de cotas possa ser revertido, surgindo assim possibilidades para pesquisa futuras nesse sentido, verificando o mercado de trabalho para as PcD's, tanto na iniciativa pública como na privada, acompanhando o desenvolvimento desse grupo nas atividades laborativas, como um todo.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica**. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 63-70, ago. 1995.

BAARS, Renata. **ANÁLISE SOBRE A RESERVA DE CARGOS EM EMPRESAS PRIVADAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2009. 23 p. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/2661>. Acesso em fev.2023.

BATISTA, Vera. Caixa é condenada a pagar R\$ 1 milhão por não cumprir cota de pessoas com deficiência. **JORNAL CORREIO BRASILIENSE**. 23/05/2019. Disponível em: <https://blogs.correiobrasiliense.com.br/servidor/caixa-e-condenada-a-pagar-r-1-milhao-por-nao-cumprir-cota-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em dez.2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. **Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.546, de 30 de outubro de 2018**. Altera o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, para excluir a previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência e estabelecer que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9546.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 1.521, de 26 de dezembro de 1951**. Altera dispositivos da legislação vigente sobre crimes contra a economia popular. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1521.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Lei nº. 4.613, de 2 de abril de 1965.

Isenta dos impostos de importação e de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos, os quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14613.htm#:~:text=LEI%20No%204.613%2C%20DE%20%20DE%20ABRIL%20DE%201965.&text=Isenta%20dos%20impostos%20de%20importa%C3%A7%C3%A3o,de%20utilizar%20os%20modelos%20comuns. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm#:~:text=LEI%20No%205.692%2C%20DE%2011%20DE%20AGOSTO%20DE%201971.&text=Fixa%20Diretrizes%20e%20Bases%20para,graus%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 7.405, de 12 de novembro de 1985. Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17405.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.889, de 21 de junho de 1994. Dispõe sobre a permanência de pessoal requisitado, altera a concessão do benefício-alimentação, e dá outras providências. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8889.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.889%2C%20DE%2021%20DE%20JUNHO%20DE%201994.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8889.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.889%2C%20DE%2021%20DE%20JUNHO%20DE%201994.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20perman%C3%AAncia%20de%20pessoal%20requisitado,altera%20a%20concess%C3%A3o%20do%20benef%C3%ADcio%20alimenta%C3%A7%C3%A3o,e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.)

20a%20perman%C3%Aancia%20de,alimenta%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 8.989, de 24 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 14.287, de 2021). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18989.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.989%2C%20DE%2024%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201995.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20isen%C3%A7%C3%A3o%20do%20Imposto,escolar%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19527.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998. Altera os arts. 132, 203 e 207 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19777.htm#:~:text=I%20%2D%20obriga%20ou%20o%20coage%20algu%C3%A9m,seus%20documentos%20pessoais%20ou%20contratuais. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 12.008, de 29 de julho de 2009. Altera os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, e acrescenta o art. 69-A à Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, a fim de estender a prioridade na tramitação de procedimentos judiciais e administrativos às pessoas que especifica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112008.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em jan. 2023.

BRASIL. Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Relação

Anual de Informações Sociais (RAIS). O que é RAIS? Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>. Acesso em: jan. 2023.

BRASIL. **TST – Tribunal Superior Do Trabalho**. Direitos das pessoas com deficiência: tudo o que você precisa saber. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20estatuto,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas%E2%80%9D>. Acesso em jan. 2023.

BOZI, LHM. MIRANDA, DGJ. MELO, ALM. ESPERANÇA EAA. **Educação Física escolar: principais formas de preconceito**. Lecturas, educación física y deportes, Revista Digital, Buenos Aires, 12 (117): 1-3, 2008.

CARVALHO, Matheus. **Manual de direito administrativo**. 3. ed., rev., ampl. e atual., 2. tiragem. Salvador, JusPODIVM. 2016.

CASTELLANOS, Thiago. Coleta de dados qualitativos – conheça os principais métodos. **BLOG QUESTION PRO**. 2023. Disponível em: <https://www.questionpro.com/blog/pt-br/coleta-de-dados-qualitativos/#:~:text=Entrevistas%20individuais,estruturada%2C%20isto%20%C3%A9%2C%20conversacional>. Acesso em fev. 2023.

CAVALLINI, Marta. Setor público é o que menos preenche cota de vagas para pessoas com deficiência. **G1**. 21/09/2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/09/21/setor-publico-e-o-que-menos-preenche-cota-de-vagas-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>. Acesso em jan. 2023.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E LEI DE COTAS: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. Osasco: Edição dos Autores, 2015.

CRISTINA, ER. & RESENDE JBS. **Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Revista científica eletrônica de ciências contábeis. 4(8): 1-8, 2006.

DIANA, Juliana. Pesquisa Quantitativa e Pesquisa Qualitativa. **BLOG DIFERENÇA**. 2023. Disponível em: <https://www.diferenca.com/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa/>. Acesso em fev. 2023.

DIAS, Guilherme. Cotas para PcDs nas empresas: veja como funciona a lei. **Blog Gupy**. 26/05/2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/cotas-para-deficientes-nas-empresas#:~:text=Caso%20uma%20empresa%20que%20se,cargos%20para%20portadores%20de%20defici%C3%Aancia>. Acesso em jan. 2023.

FERREIRA, J. R. **A nova LDB e as necessidades educativas especiais**. In: _____. A nova LDB e as necessidades educativas especiais. Campinas: UNICAMP, 1988. p.7-35. (Cadernos CEDES, 46).

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil**, 2008.

FILHO, Mattos. A história dos direitos das pessoas com deficiência. **Blog Politize**. 28/09/2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/> . Acesso em dez. 2022.

GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do Brasil. **Blog Bengala Legal**. 02/10/2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil>. Acesso em dez. 2022.

GARCIA, Vinicius G.; MAIA, Alexandre G. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. Revista Brasileira de Estudos de População (Rebep), Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.

GONZALEZ, Flavio. A Administração Pública e a inclusão de pessoas com deficiência: Um cenário em amadurecimento? **RADAR IBÊ**. 13/09/2021. Disponível em: <https://radar.ibegesp.org.br/a-administracao-publica-e-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-um-cenario-em-amadurecimento/> . Acesso em fev. 2023.

GUGEL, Maria A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. da UCG, 2016. 357p.

MACHADO, Ciro. Aspectos da normatização jurídica brasileira de inclusão da pessoa com deficiência na educação. **Revista Jurídica Jus. Com**. 16/05/2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82238/aspectos-da-normatizacao-juridica-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-na-educacao>. Acesso em jan. 2023.

MANZINI, Eduardo José; TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Relato de Pesquisa - Rev. bras. educ. espec. 11 - Ago 2005.

MARQUES, Adelaide Alves. **As Dificuldades Das Empresas No Cumprimento Do Sistema De Cotas Para A Inclusão De Pessoas Com Deficiência Em Empresas De Grande Porte Na Cidade De São Luís No Período De 2010 A 2018**. Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA. São Luis – 2020. 30p.

MENDES LIMA, Caroline de Almeida. A Lei de Cotas e o papel da Auditoria-Fiscal do Trabalho por Caroline de Almeida Mendes Lima. **SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho**. 27/09/2022. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=20264%2Fartigo+a+lei+de+cotas+e+o+papel+da+auditoria-fiscal+do+trabalho+caroline+de+almeida+mendes+lima#:~:text=Por%20%C3%BAltimo%2C%20cabe%20ressaltar%20que,e%20a%20garantia%20da%20acessibilidade>. Acesso em jan. 2023.

MORAGAS, Vicente Junqueira. **Qual é a definição de pessoa com deficiência?** TJDF. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em dez. 2022.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática – como elaborar TCC”. Brasília: Thesaurus, 2016. Disponível em: <http://franciscopaulo.com.br/arquivos/Classifica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Pesquisa.pdf>. Acesso em fev. 2023.

PEDUZZI, Pedro. Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos. **Jornal Agência Brasil**. 24/07/2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>. Acesso em jan. 2023.

SANTOS JUNIOR, C.D.G. **RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS COM ÊNFASE NO DECRETO Nº. 9.546/2018: PROMOÇÃO DA IGUALDADE MATERIAL OU DISCRIMINAÇÃO?** Trabalho de conclusão de curso de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida: Caruaru, 2020.

SANTOS NETO, Samuel Ribeiro dos. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **JORNAL DA UNICAMP**. 23/09/2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em fev. 2023.

SASSAKI, R. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010, 180p.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada: A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo : CEDAS, 1986.

SILVA, LM. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Revista brasileira de educação. 11(33): 424-561, 2006.

STRAZZI, Alessandra. Habilitação e Reabilitação Profissional: Guia Completo para Advogados. **Blog Desmitificando o direito**. 05/05/2022. Disponível em: <https://www.desmistificando.com.br/reabilitacao-profissional/>. Acesso em jan. 2023.

VASCONCELOS, Fernando D. **Muito além do concurso: Cotas para pessoas com deficiência no serviço público**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. 49,p. 205-218, 2016.

_____. Constituição Federal - Dispositivos referentes à pessoa com deficiência. **MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ**. 2022. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-253.html>. Acesso em jan. 2023.

_____. Convenções e Declarações da ONU sobre a Pessoa com Deficiência. **AMPID**. Disponível em: <https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/>. Acesso em dez. 2022.

_____. Inclusão de Pessoa com Deficiência. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**. 22/12/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em jan. 2023.

_____. **PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUTINGA.** 2023. Disponível em: <http://www.itutinga.mg.gov.br/>. Acesso em fev. 2023.

_____. **PREFEITURA MUNICIPAL DE ITUTINGA. Edital de Concurso 001/2023.** “Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de Cargos no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itutinga”. Disponível em: <https://blog-static.infra.grancursosonline.com.br/wp-content/uploads/2023/01/19144638/Edital-Itutinga-MG-2023.pdf>. Acesso em fev. 2023.

APÊNDICE A
QUESTIONÁRIO

- 1) Qual o total de funcionários públicos na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG?
- 2) Quantos pessoas com deficiência são funcionários públicos na atualidade na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG?
- 3) Quantos são contratados (não-efetivos)? Quantos são efetivos?
- 4) A alguma estimativa de quando ocorreu a primeira contratação de PcD's na Prefeitura Municipal de Itutinga/MG?
- 5) Quais são os setores que trabalham as PcD's?
- 6) Como se mostra a produtividade dos PcD's?
- 7) Quais as medidas que o senhor como prefeito de Itutinga/MG busca ter frente ao respeito as cotas de contratação de PcD's?