

**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DIREITOS COLETIVOS E CIDADANIA**

ROBERTA CORAZZA DE TOLEDO RIBEIRO

**DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: MECANISMOS DE CONCREÇÃO DOS VALORES
SOCIAIS DO TRABALHO.**

**RIBEIRÃO PRETO
2022**

ROBERTA CORAZZA DE TOLEDO RIBEIRO

DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: MECANISMOS DE CONCREÇÃO DOS VALORES SOCIAIS
DO TRABALHO.

Pesquisa de Dissertação apresentada como requisito para o título de Mestre no Programa de Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto, sob a orientação do Prof. Dr. Lucas de Souza Lehfeld.

RIBEIRÃO PRETO
2022

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento Técnico da Biblioteca Central da
UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento Técnico
da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

RIBEIRO, Roberta Corazza de Toledo, 1981-

R484d Da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:
mecanismos de concreção dos valores sociais do trabalho / Roberta
Corazza de Toledo Ribeiro. – Ribeirão Preto, 2022.

112 f. : il. color.

Orientador: Prof.º Dr.º Lucas Lehfeld.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Ribeirão Preto,
UNAERP, Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania. Ribeirão
Preto, 2022.

ROBERTA CORAZZA DE TOLEDO RIBEIRO

**DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
MECANISMOS DE CONCREÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Ribeirão Preto para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Coletivos e Cidadania

Data da defesa: 08 de setembro de 2022

Resultado: Aprovada

BANCA EXAMINADORA



Lucas de Souza Lehfeld

Assinado de forma digital por Lucas de Souza Lehfeld

Dados: 2022.09.09 19:08:44

Prof. Dr. Lucas de Souza Lehfeld
Presidente/UNAERP

Documento assinado digitalmente

gov.br

ISABELLE DE BAPTISTA

Data: 20/09/2022 14:53:45-0300

Verifique em <https://verificador.iti.br>

Profa. Dra. Isabelle de Baptista

UFMT



Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira UNAERP

RIBEIRÃO PRETO

2022

*Dedico este trabalho a Deus
primeiramente e a todos que direta e
indiretamente contribuíram para o
seu desenvolvimento e
aprimoramento. Obrigada!*

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus pela oportunidade em realizar este sonho que envolve o aprimoramento do meu conhecimento e engrandecimento como pessoa e profissional.

Ao meu Tigor, meu filhinho de quatro patas que infelizmente partiu para junto de Deus em março do corrente ano. No entanto, foi ele que esteve ao meu lado durante toda a trajetória árdua em concluir este programa de pós-graduação. Meu companheiro fiel, até mesmo nas madrugadas durante as dedicações na escrita para a confecção desta dissertação. Receba todo meu amor e gratidão, meu menino!

Agradeço a minha família, por todo sustento e amparo nos momentos de dificuldades, sempre me apoiando e acreditando no meu sucesso com a finalização desta obra. O incentivo nos dias de desânimo também foi essencial. Obrigada pai e mãe.

Aos meus amigos que me incentivaram a assumir o desafio deste programa de mestrado. Todos atenciosos e compreensivos quanto aos momentos em que não pude com eles compartilhar as horas de lazer. Especialmente as minhas amigas tão prestativas que me ajudaram em todos os aspectos durante a tramitação deste programa.

À Roberta Raye e Marcel Carlos que são meus amigos de infância, professores e a partir do exemplo deles é que brotou em mim o desejo em seguir a carreira da docência, esse ofício tão lindo e ao mesmo tempo desafiador porque é um papel ativo na formação de uma sociedade.

Não poderia deixar de citar e agradecer também à minha amiga pessoal e parceira de trabalho, Vanessa Siqueira, por estar sempre me ajudando em todos os e contribuindo com o meu crescimento pessoal e profissional.

À Ordem dos Advogados do Brasil, subseção de Barra do Garças- Mato Grosso e suas Comissões do Direito do Trabalho e das Pessoas com Deficiência, em nome da advogada Jéssyka de Freitas Camargos, por promover o evento, intitulado por “mesa redonda: pessoas com deficiência e o mercado de trabalho”, com notável maestria, e me convidar a participar como mediadora. Tal evento foi de suma importância para análise prática do objeto desta pesquisa.

Ao meu querido orientador Prof. Dr. Lucas Lehfeld que aceitou o encargo em me auxiliar e enobreceu a construção desse trabalho, além de sempre prestativo, com todo carinho e paciência, ajudando-me na organização desta dissertação, inclusive

compartilhando o vasto conhecimento que possui. Neste momento, pertinente é a poesia de Cora Coralina: “feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”.

Aos professores, Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva, Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira, Prof. Dr. Sebastião Sérgio da Silveira, Prof. Dr. Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho, Prof. Dr^a. Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega e Prof. Dr. Ricardo dos Reis Silveira, que magistralmente nos instigam a uma visão crítica e evolutiva sobre o Direito.

A todos que, direta ou indiretamente, colaboraram notadamente a Patrícia Araújo Machado Riul que desenvolve um excelente trabalho na secretaria de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

Aos colegas da turma de mestrado, nas trocas de experiência, risadas, aflições e amizade constituída.

RESUMO

Esta pesquisa analisa os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na perspectiva da dificuldade em sua inserção no mercado de trabalho. Existe um arcabouço legislativo extenso de proteção em nível nacional e internacional que assegura o direito fundamental ao trabalho. Há ainda no ordenamento pátrio, desde 1991, a chamada lei de cotas, pela qual as empresas privadas que possuem mais de 100 funcionários estão obrigadas a contratar, em percentual mínimo exigido, pessoas com deficiência para laborar nos diversos setores existentes internamente, sob pena de serem penalizadas. No entanto, existem vagas de trabalho em aberto assim como também pessoas com deficiência que não estão inseridas no mercado de trabalho. A investigação científica demonstra que se trata de uma equação longe da solução, em especial no que se refere ao processo de inclusão das pessoas com deficiência, não obstante a presença legislativa. Para isso, é necessário que esse grupo vulnerabilizado seja devidamente contemplado por mecanismos de concreção de direitos, na realidade fática, sob pena de ser mais uma promessa do Estado sócio-liberal constitucionalmente previsto, com supedâneo no Estatuto da pessoa com deficiência e normas internacionais aprovadas e ratificadas pelo país. Neste sentido, além da exposição teórica, realizou-se um estudo de caso no município de Barra do Garças, Mato Grosso, para constatar as deficiências e avanços do sistema protetivo e promocional da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Utilizou-se, quanto à abordagem do objeto, de pesquisa quali-quantitativa, subsidiada por levantamento bibliográfico e documental sobre o tema. Ao final, além de se constatar complexa dificuldade, o trabalho buscou apontar medidas que podem ser tomadas para proporcionar a inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral, no intuito de efetivar o direito basilar ao trabalho deste grupo considerado vulnerabilizado em um Estado que ainda é excludente.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Inclusão; Direitos Sociais; Pessoa com Deficiência;

ABSTRACT

This research analyzes the challenges faced by people with disabilities from the perspective of the difficulty in their insertion in the job market. There is an extensive legislative framework of protection at the national and international level that guarantees the fundamental right to work. Since 1991, there is also in the national legal system, the so-called quota law, by which private companies that have more than 100 employees are obliged to hire, at the minimum required percentage, people with disabilities to work in the various sectors that exist internally, under penalty of being penalized. However, there are open job vacancies as well as people with disabilities who are not included in the labor market. Scientific research shows that this is an equation far from being solved, especially with regard to the process of inclusion of people with disabilities, despite the legislative presence. For this, it is necessary that this vulnerable group is duly contemplated by mechanisms for the realization of rights, in fact, under penalty of being another promise of constitutionally foreseen socio-liberal State, based on the Statute of the disabled person and approved international standards and ratified by the country. In this sense, in addition to the theoretical exposition, a case study was carried out in the municipality of Barra do Garças, Mato Grosso, to verify the deficiencies and advances of the protective and promotional system for the inclusion of people with disabilities in the labor market. Regarding the approach to the object, a qualitative-quantitative research was used, supported by a bibliographic and documentary survey on the subject. In the end, in addition to finding a complex difficulty, the work sought to point out measures that can be taken to provide the inclusion of people with disabilities in the work environment, in order to implement the basic right to work of this group considered vulnerable in a State that is still exclusionary.

Keywords: Labor market; Inclusion; Social rights; Person with Disabilities.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2.A TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL, O SURGIMENTO E IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	15
1.1. HISTORIOGRAFIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	15
1.2. O ANO INTERNACIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	22
1.3. A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	27
1.4. O RECONHECIMENTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA CONTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA	36
3. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO ESTADO SÓCIO-LIBERAL BRASILEIRO E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	40
3.1. O ESTADO SÓCIO-LIBERAL BRASILEIRO E OS DIREITOS SOCIOLABORAIS FUNDAMENTAIS	40
3.2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A TUTELA JUSPOLÍTICA NACIONAL	47
3.3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO	51
2.3.1 Princípio da Igualdade ou Isonomia	52
2.3.2 Políticas Públicas Sociolaborais direcionadas às pessoas com deficiência.....	53
2.3.3 Efetividade do Estatuto da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho	55
2.3.4 Efetividade da Lei 8.213/91 – Lei de Cotas	57
4. ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS E A INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	62
4.1. A ECONOMIA E O MERCADO DE TRABALHO DE BARRA DO GARÇAS/MT.....	62
4.2.AS POLÍTICAS PÚBLICAS, OS ENTRAVES NA AQUISIÇÃO DE UMA VAGA DE TRABALHO E O MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS.....	63
4.2.1. Acessibilidade.....	66
4.2.2 Barreiras atitudinais	69
4.2.3 Preferência pelo benefício	73
4.2.4 Baixa qualificação das pessoas com deficiência	77
4.2.5 Atuação do poder público.....	82
4.2.6 Mesa redonda com o tema: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho de Barra do Garças/MT.....	84
4.3. MEDIDAS PARA ESTIMULAR E PROMOVER A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	95
5 CONCLUSÃO	103
REFERÊNCIAS	106

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos termos do artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988. Em razão disso, sua concretização pode ser exigida do Estado, especialmente em favor dos grupos mais vulneráveis, como é o caso das pessoas com deficiência. A promoção e efetivação do direito ao trabalho destinam a compensação das desigualdades sociais, prestigiando o princípio da igualdade e da liberdade, previstos no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, no intuito da fruição de uma vida digna.

Paralelo à isso, existe um extenso arcabouço legislativo garantidor do direito fundamental ao trabalho para as pessoas com deficiência, como por exemplo a vigente lei de cotas nº 8.213/91, também conhecida como lei de contratação das pessoas com deficiência que obriga as empresas que possuem cem ou mais funcionários a destinar uma parcela de vagas às pessoas com deficiência que vão numa proporção de 2% a 5%, a depender da quantidade de empregados ali empregados.

Ocorre que, muito embora existam leis garantidoras do direito ao trabalho a essa parcela da sociedade, vê-se que há vagas de trabalho em aberto, assim como existem pessoas com deficiência sem trabalhar, na sua grande maioria, recebendo apenas o benefício da prestação continuada, autorizado pela lei orgânica da assistência social número 8.742/93, mesmo possuindo habilidades para se inserir no mercado de trabalho.

Nesse ínterim, traçou-se o objetivo da presente pesquisa no sentido de identificar e explicar quais são os desafios que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho das empresas privadas brasileiras. Neste contexto, além da exposição teórica foi realizado um estudo de caso no município de Barra do Garças, Mato Grosso, eis que apenas quando se observa a realidade concreta, torna-se possível obter respostas fidedignas ao estudo em questão.

Para chegar ao objetivo desse trabalho, esta pesquisa teve um caráter teórico e empírico, com ênfase em uma abordagem qualitativa que se justifica por ser um meio adequado para entender a natureza de um fenômeno social, que no caso, serviu para explicar os desafios que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, incluiu detalhes e proporcionou uma perspectiva mais humana aos resultados da pesquisa.

Além disso, a pesquisa foi explicativa que segundo Severino (2014), “além de registrar e analisar os fenômenos estudados, busca identificar suas causas, seja através da aplicação do método experimental/matemático, seja através da interpretação possibilitada pelos métodos qualitativos”.

Também foi possível analisar, através do evento realizado pela OAB local, por meio de uma pesquisa participante, o posicionamento dos empregadores, da iniciativa privada de Barra do Garças/MT, das pessoas com deficiência e do poder público quanto aos obstáculos na contratação deste grupo e o preenchimento das vagas de trabalho nos termos da lei de cotas.

Assim, no segundo capítulo de início apontou a trajetória da pessoa com deficiência no Brasil, traçando toda a historiografia dos acontecimentos mais marcantes à época. Em seguida, esclareceu o surgimento e importância da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e sua abordagem na Constituição Federal brasileira de 1988.

No terceiro capítulo, fez-se breve análise da questão dos Direitos Fundamentais nos ordenamentos internos, incluindo as normas internacionais promulgadas pelo Brasil, todas que visam proteger os direitos de um modo geral, em especial o direito ao trabalho e a dignidade das pessoas com deficiência.

Após, foi fundamental enaltecer o princípio da isonomia que revela que os cidadãos não só devem ser tratados de forma igual, mas também os que revelem ser desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de sua desigualdade o que culminaria no verdadeiro tratamento igualitário entre todos os cidadãos, o que permitiria a verdadeira inclusão social.

Também foi abordado a respeito das políticas públicas que são realizadas em prol da inserção das pessoas com deficiência no meio laboral, já que a todos é garantido direitos iguais para garantir uma boa qualidade de vida. Neste aspecto há a lei de cotas, no entanto, o país não garante a essas pessoas formação profissional satisfatória. O resultado que se tem segundo consulta ao IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), é de apenas 1% da população com algum tipo de deficiência que ocupa mercado formal de trabalho, o que demonstram falhas em tais políticas públicas de inclusão.

Por fim, esclareceram-se alguns pontos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que modifica substancialmente a disciplina jurídica brasileira sobre o tema, especialmente

no que tange ao direito da pessoa com deficiência em escolher um trabalho que deve ser inclusivo, assim como foi apontado a respeito da efetividade da lei de cotas, sendo este o caminho para assegurar o princípio da igualdade.

No quarto capítulo, a pesquisa apresenta e analisa as dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho do Município de Barra do Garças, por meio de um estudo de caso. Esse aspecto foi traçado a partir de cinco hipóteses levantadas como sendo os maiores desafios: acessibilidade, tanto no ambiente de trabalho quanto no transporte público; barreiras atitudinais, no que se refere ao preconceito cultural da sociedade que deduz ser a pessoa com deficiência improdutiva em razão de sua deficiência; preferência pelo BPC, que é o benefício previdenciário prestado pelo INSS às pessoas com deficiência, no montante de um salário mínimo, que não tenham condição de prover o próprio sustento; baixa qualificação da mão de obra, iniciando tal fato desde a escolaridade primária, onde esse seletivo grupo não recebe uma formação adequada para desenvolver, no futuro, suas próprias habilidades, o que afeta diretamente no momento de sua contratação no mercado laboral, influenciando, inclusive, na remuneração recebida que geralmente é equivalente ao valor pago pela assistência do BPC; por fim, temos ainda a ausência de políticas públicas por parte do Estado, sendo esta a figura mais importante em prol dessa parcela na sociedade, tanto no intuito de promover a igualdade social, quebrando barreiras e estigmas preconceituosos por parte da sociedade, proporcionando também a acessibilidade, assim como, por meio de ações afirmativas e a qualificação da mão de obra dessas pessoas.

A partir dessas informações, surgiu a problemática a ser identificada nesta pesquisa do porquê as vagas de trabalho ofertadas às pessoas com deficiência, no empresariado da iniciativa privada brasileira, não estão sendo ocupadas?

Assim, foi feita uma pesquisa empírica, também chamada de pesquisa de campo, na relação com a teoria a pesquisa empírica serve para ancorar e comprovar no plano da experiência aquilo apresentado conceitualmente, ou, em outros casos, a observação e experimentação empíricas oferecem dados para sistematizar a teoria.

Por meio de um evento de suma importância, realizado pela Ordem dos Advogados do Brasil da subseção de Barra do Garças, Mato Grosso, no qual estiveram presentes todas as figuras envolvidas na identificação dos problemas, é que se apresenta a resposta da indagação acima e confirmação das hipóteses levantadas, assim como possíveis soluções.

Quanto ao método, este foi o dedutivo, que parte de uma análise do geral para o particular, é um processo de análise de informação que nos leva a uma conclusão. Dessa forma, se utiliza a dedução para encontrar o resultado final; seguiu-se um ciclo de formulação de hipóteses explicativas, assim como teorias, enunciados, leis universais e etc., acompanhando os desafios da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Neste contexto, espera-se que esta pesquisa consiga, ao menos, ampliar a discussão e auxiliar no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Apenas a partir de uma atuação conjunta entre governo, empresas privadas e sociedade civil é que será viável garantir a plena efetivação do direito ao trabalho deste seletto grupo.

2. A TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL, O SURGIMENTO E IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1. HISTORIOGRAFIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

No Brasil, tal qual na Europa, a maioria das notícias a respeito das pessoas com deficiência estão dissolutas em registros relacionados às pessoas pobres e doentes. As pessoas com deficiência eram enquadradas na categoria dos mais miseráveis. (SILVA, 1987).

Em 1534 foi fundada a companhia de Jesus, por Inácio de Loyola, instituição mais influente em Portugal, sendo uma sociedade missionária cujo objetivo era defender o Catolicismo contra a reforma protestante e expandi-lo nas terras do Oriente e Ocidente. (FIGUEIRA, 2021).

Os jesuítas chegaram ao Brasil em 1549 e as primeiras missões foram introduzir aos nativos a acultura, cristianismo e preservação da escravização colonial dos nativos. A partir da segunda metade do século XVI surgiu a Medicina Jesuítica, onde padres e irmãos da citada companhia exerciam as funções de médicos, enfermeiros, bem como boticários dos indígenas, dos colonizadores e povoadores. (FIGUEIRA, 2021).

A companhia de Jesus teve uma grande importância para a medicina brasileira. Dentre os primeiros médicos a atuarem no Brasil, destaca-se o padre José de Anchieta que entrou para a companhia em 1551 e veio para o Brasil nos primórdios da colonização brasileira, no intuito da inculcação da fé cristã, ou seja, de catequizar os índios.

Anchieta teve grande destaque em razão de sua assistência aos enfermos, doentes crônicos e enfeitados. José de Anchieta também era um grande escritor de cartas, registrando todos os detalhes do dia a dia, que resultou em um conjunto significativo de mensagens, escritas no período de 1554 e 1565, e enviadas à Coroa portuguesa, sendo até hoje uma grande fonte documental da exposição da patologia no Brasil colonial.

Em uma dessas cartas Anchieta registra que:

Dêstes Brasis direi, em último lugar, que quase nenhum se encontra entre eles afetado de deformidade alguma natural; acha-se raramente um cego, um surdo, um mudou ou um coxo, nenhum nascido fora de tempo (167). Todavia, há pouco tempo, em uma aldeia de Índios, a uma ou duas milhas de Piratininga, nasceu uma criancinha, ou antes, um monstro, cujo nariz se estendia até ao queixo, tinha a boca abaixo deste, os peitos e as costas semelhantes ao lagarto aquático, cobertas de horrendas escamas as partes genitais perto dos rins; a qual seu pai, assim que nasceu, fez enterrar viva. A esta morte condenam também os que suspeitam terem sido concebidos em adultério. (BRASIL, 1560, p. 129)

A historiadora Lilia Ferreira Lobo (2015) revela que, no século XVI existiam duas classes de monstros: monstruosas e os monstros individuais, porém como relatado, entre os índios era raro encontrar tais “monstros”, descrevendo tais como sendo:

Os primeiros fazem surgir a diferença no mundo, (...), uma aberração normal (para usar uma linguagem atual) que contribui para a beleza e a harmonia divinas da natureza, regida pela continuidade dos seres, que sempre provê o mundo de formas intermediárias. Trata-se de uma continuidade que não transcorre no tempo, que não é nem de leve um evolucionismo que só irá surgir no século XIX, mas de uma continuidade das formas. Entre os anjos, os demônios e os animais, Deus colocou o homem; entre a pedra e a terra, existe a argila; entre a planta e a pedra, há o coral, e assim por diante. Os monstros são também criações divinas intermediárias para garantir a harmonia entre as coisas - a sereia, metade peixe, metade mulher, inclui-se nessa categoria. Já os monstros individuais são exemplos da cólera de Deus, frutos da depravação, das cópulas indevidas, desordenadas, que provocam a mistura de sementes, seu excesso ou sua falta, desordens que o homem introduz na ordem das coisas. (LOBO, 2015, p. 34-35).

O médico Bento D’Horta, que era residente na cidade de São Paulo em meados do Século XVII, se declarou sortudo por desvendar um “monstro” que vivia na cidade e tinha algo “raro e extraordinário” que em outro local não se encontrava. (LOBO, 2015)

Relata Lobo (2015) que, “apelando para o sistema que dividia os monstros de espécie humana em três classes (a primeira por excesso ou aumento de membros, a segunda por diminuição e a terceira por mudanças neles), D’Horta inclui seu caso na segunda”.

Bento D’Horta também escritor, relatou o seguinte:

Uma rapariga de 14 anos, chamada Ana Maria, que nascera sem nenhum dos braços e a perna e o pé direito torcido para a parte de fora e algum tanto mais grossa do que a esquerda e muito mais curta, o que faz que manqueje quando anda. Esta rapariga é filha de pais incógnitos, porém sabe-se que é filha de índia doméstica, pois, nascendo em uma aldeia de índios que aqui temos na distância de cinco léguas, foi achada exposta num campo por uma índia que a levou a batizar; sendo talvez abandonada por seus pais por verem falta de membros, que praticando ainda os seus antigos, cruéis e bárbaros costumes de matarem ou abandonarem os filhos quando nascem com defeitos em seus membros. (HORTA *apud* FIGUEIRA, 2021, p. 32).

Completa Figueira (2021, p. 41) que, “O fenômeno “raro e extraordinário” a que se refere D’Horta na vida do chamado “monstro da espécie humana” é que Ana Maria fazia renda de linhas com os dedos dos pés e andava a cavalo quando ia fora da cidade.”

Portanto, existiam sim pessoas com deficiência no início da história do Brasil, porém diante dos relatos, Emílio Figueira (2021, p. 33) supõe que:

Mas diante de tal afirmação, leva-nos a pressupor que, talvez como consequência cultural da política de exclusão dos índios, a sociedade colonial continuasse a segregar, a esconder essas pessoas. Até mesmo por motivos de vergonha ou de um completo desconhecimento, não saber lidar com elas.

Conta Otto Marques da Silva que:

Os mais afortunados que haviam nascido em “berço de ouro” ou pelo menos remediado, certamente passaram o resto de seus dias atrás dos portões e das cercas vivas das suas grandes mansões, ou então, escondidos, voluntária ou involuntariamente, nas casas de campo ou nas fazendas de suas famílias. Essas pessoas deficientes menos pobres acabaram não significando nada em termos de vida social ou política do Brasil, permanecendo como um “peso” para suas respectivas famílias. (MARQUES DA SILVA, 1987, p. 197).

Os costumes indígenas eram de eliminação sumária de crianças com deficiência, sendo o ato praticado em rituais de sacrifício com o objetivo de manter as tradições de seus ancestrais. Ocorria também a exclusão dos que viessem a adquirir algum tipo de limitação ao longo da vida, física ou sensorial.

Àquela época não se diferenciava muito das práticas de outros povos da História Medieval e Antiga, dos quais encaravam a deficiência como uma punição divina, um castigo de forças superiores.

Os índios também implantaram a idéia, através do feiticismo, de que doenças eram castigos enviados por entidades. Tal crença atravessou séculos e até hoje se associa deficiência a castigo.

No Século XVI também foram fundados, em várias capitais, as Casas de Misericórdia, com recursos originários da comunidade, no intuito de oferecer assistência médica aos mais necessitados e que não possuíam recursos para custear tratamentos especiais. E conforme relata Otto Marques da Silva:

Lembre-mos que quase todas essas pobres Casas de Misericórdia mantinham a tristemente famosa Roda dos Expostos, na qual muitos recém-nascidos com deformações foram colocados por mães desesperadas, tendo

eles sido criados em orfanatos ou nos conventos, como elementos à margem da sociedade. (1987, p. 199).

A escravização dos negros africanos trazia para o Brasil fonte de mão de obra e obtenção de altos lucros, o que era de interesse da coroa portuguesa e até da igreja católica que detinha porcentagem de cada escravo que entrava no Brasil. A atividade do tráfico negreiro foi lucrativa e teve fim em 1850. (FIGUEIRA, 2021).

Emílio Figueira (2021), afirma que tanto os índios quanto africanos executavam atividades de extração, transporte de madeira e agrícola nas mais desumanas condições e recebiam diversos tipos de castigo, o que resultou em vários escravos com defeitos físicos.

Destaca-se que as maiores causas da deficiência física nos negros escravos ocorriam em detrimento dos castigos físicos dos quais eram submetidos. Tais castigos como o açoite, a mutilação e até a execução, eram permitidos por lei e com a autorização da igreja, e tais práticas foram recorrentes até o século XIX.

Em documentos oficiais da época, estava registrado a autorização das mutilações. Como exemplo, O rei D. João V, em alvará de 03 de março de 1741, autorizava a amputação de membros dos fugitivos negros que fossem capturados:

Eu, El-Rei, faço saber aos que este alvará virem, que sendo-me presentes os insultos que no Brasil cometem os escravos fugidos, a que vulgarmente chamam quilombolas, passando a fazer o excesso de se ajuntarem em quilombos; e sendo preciso acudir com remédios que evitem esta desordem: hei por bem que a todos os negros que forem achados em quilombos, estando neles voluntariamente, se lhes ponha com fogo uma marca em uma espádua com a letra “F”, que para este efeito haverá nas câmaras; e se, quando for executar esta pena, for achado já com a mesma marca, se lhe cortarà uma orelha, tudo por simples mandado do juiz de fora, ou ordinário da terra ou do ouvidor da comarca, sem processo algum e só pela notoriedade do fato, logo que do quilombo for trazido, antes de entrar para a cadeia. (BRASIL, 1741, s/p).

Havia o uso indiscriminado do castigo corporal que era admitido como pena para alguns crimes julgados como punição por parte dos senhores pelas faltas cometidas por seus escravos. As práticas de punições mais usualmente empregadas contra os escravos eram os maus tratos e as mutilações, dos quais deixavam muitos aleijados e defeituosos, tais como cortar uma orelha do escravo fugido para que fosse identificado ou seccionar o tendão de Aquiles para impedi-lo de fugir, amputações de seios, castrações, extração de olhos, fratura de dentes e amputações de membros, deixando-os inúteis para o trabalho. (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Outros exemplos que causaram mutilações e deficiências aos escravos no Brasil foram os acidentes ocorridos nas engrenagens das casas de moinho, trabalho executado pelas escravas, que mutilavam mãos e braços, por qualquer descuido, inclusive o corpo inteiro, transformando em uma massa sangrenta juntamente com a cana. (LOBO, 2015).

O trabalho na moenda era sempre acompanhado por um feitor e entre 7 ou 8 escravas se revezavam em um turno de aproximadamente dez a doze horas que poderia ser estabelecido nas épocas de funcionamento noturno, o que culminava em muitos acidentes de trabalho devido ao desgaste físico, já que as escravas tinham que seguir a velocidade da máquina e prensar a cana em certas quantidades, recolhendo seus miúdos para o interior dos eixos em uma operação repetitiva. (LOBO, 2015).

Narra Lilia Ferreira Lobo que:

Mais trágica é a história de Tereza de Cabinda, a rainha escrava do Engenho de Sebiró, “propriedade situada a 30 léguas ao sudoeste de Recife”, na descrição de Tollenare (1905, p. 83). Bela e altiva mulher de 27 anos, “alegre e palradeira”, foraa exportada para o Brasil por infortúnio de amor. Acusada de adultério, Tereza, mulher de um rei de Cabinda, “caiu do trono para a senzala de um senhor brasileiro”. Trazia no corpo os sinais de sua realeza – os anéis de bronze nos braços e nas pernas – e a atitude de rainha por recusar-se a trabalhar. Os companheiros de senzala homenageavam-lhe a origem nobre. Até que um dia, pior do que o castigo da chibata, foi obrigada a reconhecer sua condição de escrava – teve de substituir na moenda uma companheira que ficara doente. Para sua desgraça, sem experiência nesse tipo de trabalho, os cilindros prenderam sua mão. Desesperada, puxou com a outra, que foi também esmagada. Tereza perdeu os dois braços – foi batizada com sangue, e com seu sangue batizou as terras de Sebiró. (LOBO, 2015, p. 171-172).

Havia ainda os trabalhos em minas onde os escravos trabalhavam o dia todo curvados, com os pés debaixo d'água, o que causavam nos jovens, que estavam em pleno desenvolvimento, deformidades e aleijões para toda vida, o que posteriormente, seriam abandonados à própria sorte por seus donos, já que doentes e mutilados pelo trabalho, mendigando por caridade pública. (LOBO, 2015).

Além das deformidades físicas em decorrência do trabalho, havia rotineiramente as marcas das doenças e da cegueira. Foi também comum o paciente apresentar casos de deformidades, congênitas ou adquiridas por graves epidemias. Afirma Figueira (2021), que nos séculos XVI e XVII, a Medicina em território brasileiro enfrentou casos mais graves como pacientes com fraturas expostas, deslocamento de membros ou ósseos, provocando lesões permanentes ou incapacitantes.

Silva (1987) relata que “diante da situação de tal seriedade podemos imaginar o abandono a que foram relegados os infelizes que padeciam de males crônicos ou que carregavam consigo a dificuldade própria de uma deficiência física ou sensorial”.

Relatos históricos demonstram que, no século XIX, a deficiência ocorre em razão do aumento dos conflitos militares como a Setembrada e Novembrada (Pernambuco, 1831), a Abrilada (Pernambuco, 1832), os Cabanos (Pernambuco e Alagoas, 1832-1834), a Revolta dos Malés (Bahia, 1835), a Cabanagem (Grão-Pará, 1835-1840), a Guerra dos Farrapos (Rio Grande do Sul, 1835-1845), a Sabinada (Bahia, 1837), a Balaiada (Maranhão, 1838-1841), bem como por conflitos externos como a Guerra do Paraguai (1864-1870), cujos resultados demonstravam o crescente número de soldados mutilados, com deficiências físicas e sensoriais adquiridas, ficando inválidos na defesa da Pátria ou do Governo e a mercê da própria sorte diante do desamparo da proteção do Estado e da sociedade. Em razão disso, várias instituições foram criadas.

A modernização, o avanço brasileiro ocorreu em virtude das influências européias que chegavam ao porto do Rio de Janeiro por meio de revistas desusadas, livros publicados a tempos antes nos países mais influentes e adiantados, bem como pelo retorno ao Brasil de homens estudiosos e interessados no desenvolvimento de sua terra natal.

Nestes anos de renovação cultural e busca da modernização brasileira é que foram criadas três importantes instituições por Dom Pedro II, homem de grande publicidade e que sempre esteve atento as conquistas da civilização européia a fim de implementar no Brasil para resolver problemas cruciais da população. (SILVA, 1987)

Até o ano de 1854, nada havia sido feito, no Brasil Imperial, em prol dos cegos, salvo iniciativas privadas de asilo, alojamento ou isolamento dos cegos em instituições mal organizadas. Foi então que, em 17 de setembro de 1854, Dom Pedro II inaugurou a primeira instituição com recursos da coroa brasileira, simples, porém significativo: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos.

Entre os relatos que influenciaram Dom Pedro II em manter uma organização dedicada aos deficientes da visão, Otto Silva destaca:

Dentre os fatos mais relevantes que cercam a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos cumpre que destaques que no ano de 1853 desembarcara no Rio de Janeiro, proveniente da França onde havia ido estudar no já famoso Institutedes Jeunes Aveugles de Paris, o jovem brasileiro José Álvares de Azevedo. Muito animado com o progresso que sentira em sua própria educação e especialmente com as alterações positivas

verificadas em sua vida pessoal, esse jovem pensara muito durante seus estudos e durante sua longa viagem de volta ao Brasil, e decidira, antes mesmo de pisar a terra natal e ser recebido pelos seus familiares, considerar como sacerdócio, como missão de sua vida, comunicar a outros brasileiros também cegos tudo que havia aprendido. (SILVA, 1987, p. 206-207).

Em 1891 até os dias atuais, o Instituto ganhou o nome de Instituto Benjamin Constant (IBC), em homenagem a Benjamin Constant, ex-professor de matemática e ex-diretor, por meio do Decreto-Lei nº 1.320.

Também afirma Figueira (2021, p. 75):

Voltando as origens do IBC, foi resultado do empenho do escritor e poeta José Álvares de Azevedo, que, por também ter deficiência visual completa desde nascença, cursou antes o Instituto dos Jovens Cegos de Paris, na França. Sensível e idealista, Azevedo notando o abandono das pessoas com deficiências visuais no Brasil, lendo e escrevendo, persuadiu D. Pedro II da necessidade e da vantagem de se criar uma instituição voltada ao ensino dessa clientela.

Em 1856 o Imperador fez uma doação pessoal ao Instituto que recebeu seus primeiros exemplares de chapas para escritas, punções e livros combinados com pontos e alto relevo chamados por “escrita pelo método Braille”. (SILVA, 1987, p. 207).

Atualmente o Instituto é referência nacional na área, segundo Figueira (2021, p. 77) “com atividades voltadas para o atendimento das necessidades acadêmicas, reabilitacionais, médicas, profissionais, culturais, esportivas e de lazer da pessoa cega ou com visão subnormal.”

A segunda importante instituição criada por Dom Pedro II, por meio do Decreto-Lei nº 839, de 26 de setembro de 1857, na cidade do Rio de Janeiro foi o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos. No marco do centenário de sua fundação, em 06 de julho de 1957, por força do Decreto-Lei nº 3.198, seu nome mudou para Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), permanecendo até hoje.

O INES passou por diversas transformações, desde o início em só aceitar surdos-mudos do sexo masculino, aos dias atuais em atender por volta de 600 alunos, tanto do sexo masculino quanto feminino, inclusive da Educação Infantil até o Ensino Médio. O instituto é um centro nacional de referência na área da surdez.

Conta Otto Silva que:

Havia nesse Instituto ensino da linguagem escrita, para o qual o estabelecimento contava com coleções europeias de objetos, instrumentos, aparelhos e estampas que enriqueciam seu museu escolar, coleções essas bem

completas que cobriam assuntos relacionados a substâncias alimentares, habitações, instrumentos de caça e pesca, “meios de locomoção terrestre desde o burro até o trem de caminho de ferro”, meios de navegação, fios para roupas, lãs, calçados, utensílios para a vida nas cidades e nos campos, móveis, materiais para construção, globos e mapas geográficos e outras mais. (SILVA, 1987, p. 209).

Nos dias de hoje o ensino profissionalizante e os estágios remunerados ajudam a inserir o surdo no mercado de trabalho.

A terceira atitude marcante no Brasil imperial em relação as pessoas com deficiência diversas foi o “Asilo dos Inválidos da Pátria”, de autoria de Manoel da Costa Honorato e intitulado “Descrição Topográfica e Histórica da ilha do Bom Jesus e do Asylo dos Inválidos da Pátria”, publicado no ano de 1869 pela Typographia Americana. (SILVA, 1987)

A finalidade dessa organização foi para cuidar dos soldados brasileiros mutilados e feridos durante as guerras militares e que se tornaram inválidos para a vida militar, quiçá para a civil, como forma de gratidão.

Assim, nesses primeiros “ecos históricos” é possível identificar atitudes significativas como a política de exclusão das pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência, praticada pelos indígenas, assim como a violência e maus-tratos como causa da deficiência aos escravos africanos, bem como a associação entre doença e deficiência.

2.2. O ANO INTERNACIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Historicamente a pessoa com deficiência nunca esteve no centro da atenção da sociedade, muito embora suas necessidades sempre foram marcantes, porém com ausência de recursos disponíveis. Ao longo do tempo, com os avanços ocorridos, despertou uma consciência mundial em relação a essa parcela da sociedade, onde muitos eram marginalizados por possuírem algum tipo de deficiência.

A partir da criação da ONU, a atenção ficou voltada em programas de reabilitação de pessoas que haviam adquirido algum tipo de deficiência em razão de ter participado das guerras como integrante das forças em conflito ou apenas por ter sido uma vítima civil. Porém, nada havia se pensado como forma de prevenção de outras deficiências, o que perdurou por muitos anos pós-guerra.

Conclui Silva (1987, p. 236) que:

Assim, hoje em dia não é muito de espantar que o mundo tenha um total de aproximadamente 500 milhões de pessoas que sofrem com algum tipo de restrição séria à sua atuação, devido a deficiências de naturezas variadas. Percebemos hoje que as guerras, apesar de serem uma das causadoras mais sérias de deficiências, certamente que não são nem jamais foram as únicas. As sociedades continuam, talvez por falta de atenção ou por mera negligência, a produzir as pessoas com deficiências físicas e mentais, e aquelas que sofrem com os bloqueios de problemas sensoriais, orgânicos, comportamentais e sociais dos mais sérios. Ações preventivas são imperativamente importantes – talvez sejam mesmo tão importantes quanto a própria reabilitação. E uma importante razão para dar ênfase à prevenção de males é evitar o desperdício de recursos humanos, que são um componente básico de qualquer processo de desenvolvimento, somados que devem ser aos recursos naturais e financeiros.

A década de 70 foi fundamental para consolidar o entendimento de que a deficiência não estava na diversidade do corpo, mas sim na forma como a sociedade via e julgava a deficiência, em razão das barreiras existentes, na própria estrutura social, na ausência de políticas públicas e planejamento orçamentário para priorizar os direitos das pessoas com deficiência. A deficiência deixa de ser uma tragédia pessoal e passa-se a discutir estruturas sociais e respeitar a diversidade do corpo, bem como a estudar o modelo social para eliminar barreiras que impossibilitam as pessoas com deficiência de usufruir seus direitos com igualdade de condições das demais pessoas.

Em razão desse significativo problema social, a Assembleia Geral da ONU se empenhou para trazer soluções e melhorias a essa quantia tão significativa da sociedade. Nesse sentido, Figueira registra que:

Como primeiras medidas, a Assembleia Geral da ONU proclamou em 1971 a aprovação da “*Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental*”. Depois, em 1975, ocorreu a aprovação do significativo documento “*Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*”. No ano seguinte, era aprovada a Resolução n.º 31/123, proclamando o ano “*Ano Internacional das Pessoas Deficientes*” (*International Year for Disabled Persons*). (FIGUEIRA, 2021, p. 121)

Importante registrar os principais postulados que serviram de base para a criação da “*Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*”, respeitável documento internacional que segundo Silva (1987, 236-237), são:

1) O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. 2) As pessoas deficientes gozarão de todos os direitos estabelecidos a seguir nesta Declaração. Estes direitos serão garantidos a todas as pessoas deficientes sem nenhuma exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo,

língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito ao próprio deficiente ou a sua família.3) As pessoas deficientes têm o direito inerente ao respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica antes de tudo, no direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.4) As pessoas deficientes têm os mesmos direitos civis e políticos que outros seres humanos: o parágrafo sétimo da Declaração de Direitos das Pessoas com Retardo Mental aplica-se a qualquer possível limitação ou supressão desses direitos para as pessoas mentalmente deficientes.5) As pessoas deficientes têm direito a medidas que visem capacitá-las a tornarem-se tão auto-confiantes quanto possível.6) As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo-se neles os aparelhos de próteses e órteses, a reabilitação médica e social, educação, treinamento profissional e reabilitação, assistência, aconselhamento, serviços de colocação e outros serviços que lhes possibilitem o máximo desenvolvimento de sua capacidade e habilidades e que acelerem o processo de sua integração ou reintegração social.7) As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou a desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas, e a participar de sindicatos.8) As pessoas deficientes têm direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social.9) As pessoas deficientes têm direito de viver com suas famílias ou com pais adotivos e de participar de todas as atividades sociais, criativas e recreativas. Nenhuma pessoa deficiente será submetida em sua residência, a tratamento diferencial, além daquele requerido por sua condição ou por sua necessidade de recuperação. Se a permanência de uma pessoa deficiente em um estabelecimento especializado for indispensável, o ambiente e as condições de vida nesse local devem ser, tanto quanto possível, próximos da vida normal de pessoas da sua idade.10) As pessoas deficientes deverão ser protegidas contra toda exploração, todos os regulamentos e tratamento de natureza discriminatória, abusiva ou degradante.11) As pessoas deficientes deverão poder valer-se de assistência legal qualificada quando tal assistência for indispensável para a proteção de suas pessoas e propriedade. Se forem instituídas medidas judiciais contra elas, o procedimento legal aplicado deverá levar em consideração sua condição física e mental.12) As organizações de pessoas deficientes poderão ser consultadas com vantagem em todos os assuntos referentes aos direitos de pessoas deficientes.13) As pessoas deficientes, suas famílias e comunidades deverão ser plenamente informadas por todos os meios apropriados sobre os direitos contidos nesta Declaração.

O significado do ano internacional era trazer a conscientização do mundo no que tange aos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência e colocar em prática as resoluções que até então existiam a esse respeito. Teve como objetivo chamar atenção do mundo para criação de novas leis e movimentos, a fim de dar ênfase à igualdade de oportunidades e direitos das pessoas com deficiência.

Como bem aponta Otto Silva (1987, p. 238), os anos internacionais possuem princípios que os legitimam, podendo ser contido em um: “Que a comunidade internacional tome conhecimento da existência de certo problema que afeta segmentos

da população, procurando soluções através de consultas internacionais, ação conjunta e cooperação.”

Ainda, importante asseverar que o Ano Internacional, se conseguisse alcançar um nível de conscientização internacional satisfatório, representaria o início de uma mudança significativa na vida de tais pessoas excluídas em razão de sua deficiência. Os recursos disponíveis a esse segmento da sociedade eram tão insuficientes e desproporcionais com suas necessidades que uma mudança atitudinal jamais poderia ocorrer somente com a junção de esforços individualizados de cada país, órgãos oficiais e privados. Os ideais do Ano Internacional das Pessoas Deficientes só haveria sucesso frente a uma ação de caráter nacional e internacional bem sincronizada.

Assim, após a aprovação da idéia de um Ano Internacional, foi necessário que a ONU preparasse um documento preliminar para o plano de ação mundial de atuação, tendo sido criado um Secretariado Especial e um Comitê Consultivo pela Assembleia Geral, contando com a participação de 23 países, dos quais o Brasil não fez parte. Após diversas discussões relacionados a cobertura de secretariado para o Ano Internacional, o documento aprovado conteve Recomendações para atividades a nível nacional, cujos princípios descritos foram:

III. RECOMENDAÇÕES: A - Introdução – Princípios básicos adotados para as recomendações. 57. A finalidade do Ano Internacional das Pessoas Deficientes é promover a concretização de objetivos de “participação plena” de pessoas portadoras de deficiências na vida social e no desenvolvimento das sociedades nas quais vivem, “igualdade” significando condições de vida iguais àquelas de outros cidadãos na sua sociedade e uma participação igual na melhoria das condições de vida que resultam do desenvolvimento social e econômico. Esses conceitos são aplicáveis da mesma maneira e com a mesma urgência em todos os países, independentemente de seu nível de desenvolvimento.⁵⁸ Problemas de pessoas portadoras de deficiência deverão ser apreendidos em sua totalidade e levados em consideração em todos os aspectos de desenvolvimento. Todavia, deve-se notar que, em vista dos muitos problemas de alta prioridade e de meios e recursos insuficientes, os países em desenvolvimento têm-se visto impossibilitados de alocar os necessários recursos para resolver os problemas de pessoas deficientes. (ONU, 1979, s/p)

No Brasil, as expectativas eram positivas, a principal meta era efetivar um projeto de conscientização da população. Em 25 de outubro de 1979 o chefe da Unidade de Reabilitação da ONU e também Oficial Encarregado do Ano Internacional para as Pessoas Deficientes, enviou ao nosso país farto material a respeito do ano de 1981. O primeiro passo após receber toda a documentação, foi traduzi-la para o português no intuito de discutir o conteúdo e definir algumas idéias até o final do ano de 1980.

As discussões deveriam ser abertas e com a participação de pessoas com deficiência ou entidades representativas destas. Foi então que, em maio de 1980, o conhecido movimento da “Coalização de Pessoas Deficientes”, atualmente conhecido como “Movimento pelos Direitos das Pessoas Deficientes” se reuniu analisando, discutindo e elaborando propostas novas para aplicação local daquilo que, no documento inicial e original parecia uma colcha de retalhos. (SILVA, 1987).

Num segundo momento, houve a oportunidade de ampliar os debates sobre tais documentos num evento realizado na cidade de São Paulo, em julho de 1980, conhecido por “Segundo Congresso Brasileiro de Reintegração Social”. Depois de aprofundados debates em grupos de trabalhos com o tema “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”, foi aprovada diversas conclusões e até mais contundentes que as primeiras. Ainda no mesmo mês nasceu um grupo conhecido por “apoio e estímulo ao Ano Internacional das Pessoas Deficientes” que posteriormente, se tornou uma Comissão Estadual de São Paulo comandada pelo Secretário-Chefe da Casa Civil do Governador. Após a primeira reunião, foi remetido ao então Presidente da República um ofício assinado pelas entidades participantes para que o mesmo desse o nome correto ao Ano Internacional que, segundo relata Silva (1987, p. 244):

Ouvia-se falar de traduções inaceitáveis, tais como “Ano Internacional do Incapacitado”, “Ano Internacional do Excepcional” e outros nomes que estavam sendo fortemente tentados. A mensagem juntamente com outras de locais e iniciativas diferentes, parece que chegou ao destino, pois em 16 de julho de 1980 o Presidente da República assinava decreto criando a Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, vinculando-a ao Ministério da Educação e Cultura. Seus membros foram nomeados por Portarias do Senhor Ministro da Educação em 28 de agosto e 17 de setembro de 1980.

A referida Comissão Estadual de São Paulo teve um prazo de 60 dias para apresentar o relatório final das idéias que seriam compiladas em um documento intitulado por “Relatório da Comissão Estadual”, um compilado de idéias e opiniões a respeito dos problemas das deficiências e propondo soluções para serem realizadas por toda década de oitenta.

A respeito do Ano Internacional da Pessoa Deficiente e todos os esforços empenhados para a sua realização, conclui Oto Silva que:

Na verdade, ninguém em sã consciência poderia esperar que séculos – milênios, para ser mais preciso – de esquecimentos e de desvalorização pudessem ser suplantados em um ano apenas, com realizações marcantes,

mudanças de atitudes, elevação de prioridades governamentais, construção de centros, adaptação de meios de transporte, rebaixamentos de guias e eliminação de barreiras. Poucas foram as realizações concretas. A totalidade das Comissões Estaduais da própria Comissão Nacional para o A.I.P.D. tiveram o bom senso de trabalhar com o objetivo de “conscientizar” o mais possível a sociedade quanto ao problema e quanto à necessidade de todos nos voltarmos para essas pessoas marginalizadas que aspiram uma participação adequada, em condições de igualdade de direitos e deveres. (1987, p. 247)

Indubitavelmente o ano de 1981, declarado pela ONU como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, foi um ponto de partida significativo que mudou completamente a vida da pessoa com deficiência, assim como o parâmetro atitudinal da sociedade mundial que passou a reconhecer em tais pessoas a capacidade jurídica, autonomia e independência, como qualquer outro cidadão.

2.3. A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ao longo da história da humanidade as pessoas com deficiência sempre foram tratadas com muito preconceito, sem direitos, sem assistência e sem espaço na sociedade, sepultando qualquer conceito de dignidade da pessoa humana. (GUEDES, 2012).

Num segundo momento as pessoas com deficiência passaram a ser aceitas na sociedade desde que elas se normalizassem, ou seja, que elas se aproximassem daquilo que a sociedade considerava normal.

A partir disto, em um terceiro momento, surgiu o modelo social, aquele abraçado pela convenção internacional da pessoa com deficiência, que desloca o foco da deficiência da pessoa e remete a questão para o social, onde a deficiência seria uma característica ou impedimento físico, mental, sensorial ou intelectual da pessoa que em contato com barreiras podem impedir a participação plena e efetiva na sociedade e aí caracteriza a deficiência.

Assim o foco não passa mais a ser da pessoa, mas sim para a interação entre a pessoa e o ambiente. Foi então com esse modelo social que do ponto de vista normativo houve toda uma evolução, especialmente no que se refere a Organização das Nações Unidas, onde conseguiu se chegar no final de 2006, na construção da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência.

As atrocidades da segunda guerra mundial trouxeram como resposta a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, que apesar de não ser uma lei, tal documento é utilizado como norte para a tomada de importantes decisões da comunidade internacional. Tal declaração é um texto que destaca os direitos naturais e fundamentais de todos os seres humanos, independentemente de cor, raça, sexo, nacionalidade e orientação política ou religiosa, onde se destaca a dignidade de todas as pessoas, inclusive as pessoas com deficiência, conforme abaixo:

Artigo 1 - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. (ONU, 1948, s/p).

Continua endossando que:

Artigo 2 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (ONU, 1948, s/p).

Prescreve o artigo VII sobre igualdade formal:

Artigo 3 - Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (ONU, 1948, s/p).

Assim, denota-se que no primeiro artigo a Declaração garante o direito à liberdade e o segundo artigo assegura a proibição da discriminação de qualquer espécie como consequência do princípio da igualdade formal e tais garantias impactaram em todo o sistema normativo a respeito da proteção dos direitos humanos. (DIAS; FERREIRA; GUGEL; FILHO, 2014).

Convém registrar que os três instrumentos que constituem a Carta Internacional dos Direitos Humanos são: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado em 16 de dezembro de 1966; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), aprovado em 19 de dezembro de 1966 e; a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Quanto ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, logo em seu artigo 2º menciona uma cláusula de não discriminação:

ARTIGO 2.º 1 - Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem nos seus territórios e estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem qualquer distinção, derivada, nomeadamente, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação. (ONU, 1966, s/p).

Assim como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o mencionado PIDCP também prevê a respeito da igualdade formal em seu artigo 26:

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual protecção da lei. A este respeito, a lei deve proibir todas as discriminações e garantir a todas as pessoas protecção igual e eficaz contra toda a espécie de discriminação, nomeadamente por motivos de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade, de nascimento ou de qualquer outra situação (ONU, 1948, s/p).

Resta claro que o pacto trata do artigo 2º ao 26º, de uma protecção em relação a não discriminação e a igualdade perante a lei, independente do indivíduo. Já o artigo 27, trata das minorias étnicas. Assim, a Recomendação Geral nº 23 do Comitê dos Direitos Humanos se preocupou em fazer a diferenciação de que tratam tais artigos, bem como em estipular ações afirmativas que garantam a igualdade dessa coletividade seleta e que possuem uma cultura, religião e /ou língua comum. (DIAS, *et al.*, 2014).

No que tange ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais este trata a respeito da concessão de tais direitos em prol das pessoas físicas, estando inclusos os direitos ao trabalho, saúde, à educação e um padrão de vida adequado. Assim como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, também em seu artigo 2º garante a não discriminação entre os povos:

Artigo 2 - 1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a tomar medidas, individualmente e por meio de assistência e cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, ao máximo de seus recursos disponíveis, com vistas a alcançar progressivamente a plena realização dos direitos reconhecidos. no presente Pacto por todos os meios apropriados, incluindo particularmente a adoção de medidas legislativas.2. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos enunciados no presente Pacto sejam exercidos sem discriminação de qualquer espécie quanto à raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro status. (ONU, 1966, s/p).

Assim os Pactos e a Declaração Universal invocam a primeira fase de proteção dos direitos humanos, tendo como pilares a igualdade formal e a não discriminação aplicados de uma forma geral, genérica e abstrata.

A segunda fase dessa proteção vem estabelecida por apontar o sujeito de direito, com proteção específica e especial, a partir de Tratados que objetivam eliminar todas as formas de discriminação que afetam determinados grupos vulneráveis e de forma desproporcional, como por exemplo, a pessoa com deficiência. E é nesse contexto que se insere a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), o Tratado de Marraqueche, promulgado, no Brasil, por meio do Decreto 9.522 de 08 de outubro de 2018, que trata a respeito de facilitar o acesso a obras publicadas às pessoas cegas e com deficiência visual, dentre outras. (DIAS,*et al.*, 2014).

Na década de 70 os direitos das pessoas com deficiência ficaram em evidência e foram reconhecidos internacionalmente, por meio de duas declarações: Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes Mentais, proclamada pela Resolução nº 2856, de 20 de dezembro de 1971 e a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, proclamada pela Resolução nº 30/84, de 09 de dezembro de 1975, trazendo o seguinte postulado:

A Assembléia Geral consciente que os Estados Membros assumiram em virtude da Carta das Nações Unidas, em obter meios, em conjunto, ou separadamente, para cooperar com a Organização das Nações Unidas, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e social. Proclama a presente DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS e solicita que se adotem medidas em planos nacionais e internacionais para que esta sirva de base e referência comuns, para o apoio e proteção destes direitos. (ONU, 1975, s/p).

Ato contínuo, em 1981, foi proclamado pela Organização das Nações Unidas o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (*International Year ofDisablePersons*). No período de 1983 a 1992 foi declarado pela ONU a “Década das Pessoas Portadoras de Deficiência”, com unificação de todas as ações que foram implantadas internacionalmente.

A partir disso, a primeira ação implementada foi a criação de um documento intitulado por “Programa de Ações Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência”, através da resolução nº. 37/52, em 03 de dezembro de 1982, relativo ao mesmo período

(1983 – 1992), cujo parágrafo 27 destaca o que a população deve esperar de uma pessoa com deficiência e qual deve ser sua imagem:

27. Das pessoas deficientes, deve-se esperar que desempenhem o seu papel na sociedade e cumpram as suas obrigações como adultos. A imagem das pessoas deficientes depende de atitudes sociais baseadas em diversos fatores, que podem constituir a maior barreira para a participação e a igualdade. É costume ver a deficiência como a bengala branca, as muletas, os aparelhos auditivos e as cadeiras de rodas, sem se ver a pessoa. É necessário focalizar a capacidade da pessoa deficiente, e não as suas limitações. (ONU, 1982, s/p).

Além disso, compreendeu como postulado básico a realização dos objetivos de igualdade e participação plena das pessoas deficientes na vida social e econômica, garantindo acesso ao sistema geral da sociedade como: habitação, educação, transporte, lazer, trabalho, cultural, serviços sociais e de saúde.

Em compasso com os avanços na legislação, a ONU instituiu o “Dia do Deficiente” no dia 03 de dezembro de 1992. Na Espanha, em 10 de junho de 1994, em Assembleia Geral foi adotada a resolução das Nações Unidas que aborda os princípios, política e prática em educação especial, além de apresentar os Procedimentos-Padrões para a Equalização de Oportunidades para pessoas com deficiência. Trata-se da “Declaração de Salamanca”, um dos mais importantes documentos mundiais cujo teor primordial foi a inclusão social da pessoa deficiente, com a seguinte proclamação e ideal:

3. Nós congregamos todos os governos e demandamos que eles: atribuam a mais alta prioridade política e financeira ao aprimoramento de seus sistemas educacionais no sentido de se tornarem aptos a incluírem todas as crianças, independentemente de suas diferenças ou dificuldades individuais. Adotem o princípio de educação inclusiva em forma de lei ou de política, matriculando todas as crianças em escolas regulares, a menos que existam fortes razões para agir de outra forma. Desenvolvam projetos de demonstração e encorajem intercâmbios em países que possuam experiências de escolarização inclusiva. Estabeleçam mecanismos participatórios e descentralizados para planejamento, revisão e avaliação de provisão educacional para crianças e adultos com necessidades educacionais especiais. Encorajem e facilitem a participação de pais, comunidades e organizações de pessoas portadoras de deficiências nos processos de planejamento e tomada de decisão concernentes à provisão de serviços para necessidades educacionais especiais. Invistam maiores esforços em estratégias de identificação e intervenção precoces, bem como nos aspectos vocacionais da educação inclusiva. Garantam que, no contexto de uma mudança sistêmica, programas de treinamento de professores, tanto em serviço como durante a formação, incluam a provisão de educação especial dentro das escolas inclusivas. (ONU, 1994, s/p).

No que tange às oportunidades de trabalho em 1997, com o intuito de atuar como instrumento de antidiscriminação e de obrigação para facilitar a inserção, progresso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Tratado da União Européia, sofreu alterações pelo Tratado de Amsterdã, tendo passado a ser a base de recomendação para a Comunidade e Estados-membros da União Européia. Quanto ao mercado de trabalho e a cooperação aduaneira, assim estabeleceu o referido Tratado:

Artigo 118°.1 . A fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 117°, a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

- melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores,
- condições de trabalho,
- informação e consulta dos trabalhadores,
- Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 127°,
- Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. (ONU, 1997, s/p).

Há que se mencionar, ainda, outro acontecimento de suma importância ocorrido no final do século XX, na Guatemala em maio de 1999, que foi a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida por Convenção da Guatemala, cujo objetivo, além da prevenção e eliminação da discriminação, seria integrar a pessoa com deficiência à sociedade.

Tal Convenção foi promulgada pelo Brasil, por meio do Decreto nº 3.956/2001, e afirma que:

(...) as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano. (BRASIL, 2001, s/p).

Os Estados Partes presentes nesta Convenção, com base em vários documentos internacionais confeccionados no período de 1975 a 1996, concordaram com uma série de ações que estão descritas em 14 artigos, valendo destacar os objetivos e a forma de alcançá-los:

Artigo II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;

c) medidas para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas portadoras de deficiência; e

d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre esta matéria estejam capacitadas a fazê-lo.

2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:

a) prevenção de todas as formas de deficiência preveníveis;

b) detecção e intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e prestação de serviços completos para garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas portadoras de deficiência; e

c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais, permitindo desta forma o respeito e a convivência com as pessoas portadoras de deficiência (ONU, 2001, s/p).

Portanto, a Convenção de Guatemala trouxe um importante acréscimo aos documentos confeccionados no que tange as pessoas com deficiência, destacando a prevenção e eliminação de todas as formas de discriminação, com o corolário de sua plena integração social.

Todas estas legislações são resultado da luta dos movimentos sociais e, inobstante se perceba ultrapassadas em alguns aspectos, foram de suma importância para a edificação de um novo modelo, e foi a partir desta conjunção que o Governo do México apresentou a Resolução nº 56/168 da ONU, na qual recomendava a constituição de uma comissão *ad hoc* para elaboração de uma convenção sobre os Direitos Humanos das pessoas com deficiência. (SILVA, 2015).

Com o envolvimento de 192 países, houve a composição de um Comitê Especial ou *Ad Hoc*, criado especialmente para gerar recomendações e elaborar a mencionada Convenção, aberto a todos os membros da ONU, inclusive a observadores, composto por um presidente, com realização de 2 reuniões anuais de trabalho com duração de 2

semanas. A primeira reunião aconteceu em agosto de 2002 e a oitava e última reunião ocorreu em agosto de 2006. Com a participação ativa de toda sociedade civil na construção deste instrumento internacional de garantia de direitos dentro da ONU, foi considerado tempo recorde sua promulgação.

No Brasil, o início não foi muito diferente como no resto do mundo. A intenção era sempre isolar e esconder a pessoa com deficiência da sociedade, inclusive sua participação.

Na própria Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência (Decreto 6.949 de 2009), existe um artigo que remete o leitor a conscientização, porque não há dúvidas de que a inclusão da pessoa com deficiência no seio da sociedade, permitindo sua autonomia, independência e participação, depende da conscientização de todo ser humano:

Artigo 8 - Conscientização

1. Os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para:

- a) Conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência;
- b) Combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida;
- c) Promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.

2. As medidas para esse fim incluem:

- a) Lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas, destinadas a:
 - i) Favorecer atitude receptiva em relação aos direitos das pessoas com deficiência;
 - ii) Promover percepção positiva e maior consciência social em relação às pessoas com deficiência;
 - iii) Promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;
- b) Fomentar em todos os níveis do sistema educacional, incluindo neles todas as crianças desde tenra idade, uma atitude de respeito para com os direitos das pessoas com deficiência;
- c) Incentivar todos os órgãos da mídia a retratar as pessoas com deficiência de maneira compatível com o propósito da presente Convenção;
- d) Promover programas de formação sobre sensibilização a respeito das pessoas com deficiência e sobre os direitos das pessoas com deficiência. (ONU, 2009, s/p).

A Convenção foi assinada por 192 países, tendo sido ratificada pelo Brasil conforme os trâmites previstos no §3º, do artigo 5º da CF/88, ou seja, com força de emenda constitucional. Isso significa dizer que a discutida Convenção deve ser lida e respeitada como se na Constituição Federal de 1988 estivesse escrita. Em assim sendo,

qualquer norma infraconstitucional que contrarie os preceitos da Convenção deve ser revogada tacitamente, por se tratar de parte da lei máxima de nosso país.

A aludida Convenção foi o primeiro documento internacional que ingressou no nosso ordenamento interno com força constitucional, ou seja, nosso sistema constitucional trata de toda proteção dos direitos da pessoa com deficiência. Tal fato demonstra a intenção do nosso país em proteger e promover os direitos humanos de nossa população, em especial dessa parcela da sociedade com maior vulnerabilidade. (DIAS,*et. al.*, 2014).

Importante asseverar que a ratificação do protocolo Facultativo ocorreu juntamente com a da Convenção em 09 de julho de 2008, pelo Brasil. Portanto, qualquer pessoa no Brasil que sentir violados os direitos proclamados pela Convenção, pode comunicar tal fato às Nações Unidas, após ter esgotados todos os meios de se fazer cumprir os mencionados direitos no País. (SILVA, 2015).

Convém ainda destacar os princípios que regem a mencionada Convenção Internacional onde sobressai o princípio da efetiva e plena participação social da pessoa com deficiência, esse é o principal princípio sendo que os demais estão atrelados a ele.

O que se deve compreender hoje é que não existe mais um universo separatista onde, de um lado estão os “não deficientes” e do outro “as pessoas com deficiência”, mas sim, direitos destinados a toda população garantindo a igualdade, inclusão, dignidade da pessoa humana e cidadania.

Nesse contexto, imperioso destacar duas grandes inovações trazidas pela Convenção Internacional do Direito das Pessoas com Deficiência. A primeira está em seu próprio título, onde deixou de tratar essa parcela da sociedade com a nomenclatura de “pessoa portadora de deficiência” para “pessoa com deficiência”, eis que a antiga terminologia foi considerada inadequada e ultrapassada já que ninguém “porta” uma deficiência podendo levá-la ou deixar de levá-la conforme sua vontade. O termo “pessoas com necessidades especiais” também foi considerado impróprio já que denota um caráter de assistencialismo.

Por fim, a segunda grande novidade trazida pela Convenção em debate é que o conceito de “deficiência” sempre se encontra em evolução e que a deficiência resulta não por uma característica da pessoa, mas sim entre sua interação com a sociedade e as barreiras encontradas, sejam atitudinais, arquitetônicas, sensoriais, de comunicação, tecnológicas, dentre outras, fato este que impede sua plena participação na comunidade em igualdade de oportunidades. Tal ampliação é uma conquista de longa escala para

todos. Entender que a deficiência é um resultado da própria sociedade permite que os direitos expressos na Convenção sejam concretizados, eis que seu núcleo, a partir deste conceito, não está na pessoa com deficiência, mas sim na interação com a sociedade que a exclui de ter uma vida autônoma e participativa de forma igualitária para exercer em plenitude sua cidadania.

2.4 O RECONHECIMENTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

Ao analisarmos os documentos constitucionais, verifica-se que a primeira Constituição, conhecida por Constituição do Império, de 1824, inexistiu menção a qualquer direito ou proteção a pessoa com deficiência. O mesmo se observou nas Constituições sucessivas, como a Constituição da Primeira República ou República Velha, de 1891; a Constituição da Segunda República, de 1934; a Constituição do Estado Novo ou Era Vargas, de 1937; a Constituição do período da redemocratização, de 1946. (FREITAS, SCHNECKENBERG, 2014).

O primeiro avanço sobre a temática pessoa com deficiência, só surgiu na época da ditadura militar, com a Constituição Federal de 1967, cujo termo utilizado era “excepcional”. O artigo 169, §2º tratou sobre a exigência de assistência educacional oferecida no sistema de ensino para as pessoas necessitadas:

Art 169 - Os Estados e o Distrito Federal organizarão os seus sistemas de ensino, e, a União, os dos Territórios, assim como o sistema federal, o qual terá caráter supletivo e se estenderá a todo o País, nos estritos limites das deficiências locais.

§ 1º - A União prestará assistência técnica e financeira para o desenvolvimento dos sistemas estaduais e do Distrito Federal.

§ 2º - Cada sistema de ensino terá, obrigatoriamente, serviços de assistência educacional que assegurem aos alunos necessitados condições de eficiência escolar. (BRASIL, 1969, s/p)

Depois de promulgada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, pela ONU, em 17/10/1987 o Brasil se curva a tais recomendações e faz uma Emenda Constitucional à Constituição Federal de 1988, de número 12, que ficou segregada ao final da Constituição e não incorporada em seu bojo, porém reconheceu a vulnerabilidade desse seletivo grupo, trazendo ampliações dos direitos dos “deficientes” (nova denominação), assegurando melhoria de sua condição social e econômica, podendo destacar quanto à educação especial:

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.

[...]Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

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

[...]III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; (BRASIL, 1988, p. 18).

Quanto ao trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;(BRASIL, 1988, p. 18).

Quanto à saúde:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

I - zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democráticas e conservar o patrimônio público;

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 1988, p. 28).

Quanto à assistência social:

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

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

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

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.(BRASIL, 1988, p. 122)

Quanto à acessibilidade:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária,

além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

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)

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1988, p. 132).

A Constituição Federal de 1988 configura o Estado Democrático de Direito em virtude de ter abordado em seu texto, direitos e garantias fundamentais, ao lado dos direitos civis e políticos. Abandonou o modelo assistencialista para garantir o modelo de integração social da pessoa com deficiência, prestigiando seu acesso aos meios de consumo coletivo. (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

No dia 24 de outubro de 1989, acompanhando a evolução das questões envolvendo os deficientes, o então presidente José Sarney sancionou a Lei nº 7.853 que dispõe sobre a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), com o papel de garantir a implementação de políticas públicas necessárias ao pleno exercício de integração da pessoa com deficiência, sempre em defesa dos direitos e promoção da cidadania. (FIGUEIRA, 2021).

Ato contínuo, em 1999, por meio do Decreto 3.298/99 se instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo segundo (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p. 181), “objetiva assegurar o pleno exercício dos direitos sociais e individuais dessas pessoas.” Outra Lei que surgiu com normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade dessas pessoas com deficiência ou com a mobilidade reduzida, foi a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, cujo artigo 1º detalha:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. (BRASIL, 2000, s/p).

Portanto, foi a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 que se iniciou a preocupação em garantir direitos e promover integração social das pessoas com deficiência, surgindo a partir de então, diversas leis com a finalidade precípua de sua integração social.

3. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO ESTADO SÓCIO-LIBERAL BRASILEIRO E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

3.1. O ESTADO SÓCIO-LIBERAL BRASILEIRO E OS DIREITOS SOCIOLABORAIS FUNDAMENTAIS

O Estado Moderno apresentou-se, inicialmente, como Estado Absoluto, em face do qual se opôs o Estado Liberal e, posteriormente, o Social. Operou-se, no final do século XVIII, o fim do Estado absolutista cujo poder era concentrado nas mãos dos monarcas, conhecido por monarquias absolutistas, em que o Estado era personificado na figura do rei, sem qualquer limitação de seu poder, fato este que deu ensejo a revolução francesa, em 1789, de onde se erigiu o Estado Liberal.

A revolução do século XVIII foi desencadeada sob a tríade: “liberdade, igualdade e fraternidade”, que resumiam os reais desejos da burguesia: liberdade individual para a expansão dos seus empreendimentos e a obtenção do lucro; igualdade jurídica com a aristocracia visando à abolição das discriminações; e fraternidade dos camponeses com o intuito de que apoiassem a revolução e lutassem por ela, objetivando, assim, instituir um constitucionalismo concretizador de direitos fundamentais. Esta nova ordem jurídica, futuramente, culminou na chamada Revolução Industrial, conforme destaca Jorge Luiz Souto Maior:

No século XVIII, começam a ganhar força as idéias dos pensadores franceses, que propugnavam uma nova ordem política contrária ao absolutismo monárquico. Essas idéias fizeram eclodir, em 1776, a proclamação da independência das colônias americanas e, em 1789, a Revolução Francesa. Ao mesmo tempo, a Inglaterra já vivenciava os efeitos da utilização de novas fontes de energia, das máquinas, com objetivos produtivos, sobretudo no segmento têxtil, dando-se início ao fenômeno histórico que mais tarde ficou conhecido como Revolução Industrial, que se alastrou por diversos países europeus no século XIX. (MAIOR, 2017, p.56).

A contraposição entre a liberdade do indivíduo e o absolutismo monarca, na Idade Moderna, é que deu ensejo a primeira noção do Estado de Direito. Surgiu então o movimento liberal possibilitando que o indivíduo se defenda contra o próprio Estado, não estando mais sujeito ao arbítrio deste, inclusive garantindo sua autonomia em

relação ao Estado. O liberalismo foi uma doutrina construída contra o absolutismo, e, portanto, intencionado à limitação do poder baseado no crescimento do individualismo.

Os capitalistas idealizaram um único ordenamento jurídico que seria aplicado de forma geral e abstrata a todas as classes sociais, indistintamente, estabelecendo ali a igualdade formal, onde todos seriam iguais perante a lei, surgindo o conceito de Estado de Direito e a figura da Constituição, no intuito de limitar o arbítrio dos governantes, como ocorria no Estado Monárquico.

Assim, o Estado de Direito criou a figura do direito subjetivo público, onde o cidadão poderia cobrar do Estado uma postura negativa, de onde ensejou o desenho do “Estado Mínimo”.

Segundo Bonavides (2007, p. 42), “Em suma, o primeiro Estado jurídico, guardião das liberdades individuais, alcançou sua experimentação histórica na Revolução Francesa”. Assim, a burguesia, então classe dominada, passou a ser dominante e formulou seus próprios princípios filosóficos que ensejaram sua revolta social. No entanto, tais princípios não passaram de ideologia de classe, eis que na prática, estando a burguesia no controle político da sociedade, já não lhe convinha manter a universalidade daqueles princípios.

Acrescenta-se que “A idéia essencial do liberalismo não é a presença do elemento popular na formação da vontade estatal, nem tampouco a teoria igualitária de que todos têm direitos iguais a essa participação ou que a liberdade é formalmente esse direito.” (BONAVIDES, 2007, p.50). No liberalismo, sai de foco a coação estatal para dar espaço às liberdades, exaltando o indivíduo e sua personalidade.

Antigamente a monarquia absolutista comandava as transações econômicas. Após, o liberalismo tirou do Estado os meios de produção (economia), passou para a burguesia e o Estado já não interferia nas relações jurídicas privadas, das quais passaram a ser reguladas por contrato:

Antes, o político (poder do rei) tinha ascendência sobre o econômico (o feudo). Depois, dá-se o inverso, é o econômico (a burguesia, o industrialismo) que inicialmente controla e dirige o político (a democracia), gerando uma das mais furiosas contradições do século XIX: a liberal-democracia.(BONAVIDES, 2007, p. 55).

O liberalismo trouxe três postulados; o individualismo, sendo o indivíduo o centro da sociedade; a igualdade formal, onde não havia mais privilégios da nobreza e todos os indivíduos eram livres e iguais perante a lei e; o contratualismo, em que os

próprios indivíduos, pela sua manifestação de vontade, regulavam suas relações jurídicas. Aquela liberdade desaguava em abomináveis situações de arbítrio. Para Bonavides (2007, p. 59):

Expunha, no domínio econômico, os fracos à sanha dos poderosos. O triste capítulo da primeira fase da Revolução Industrial, de que foi palco o Ocidente, evidencia, com a liberdade do contrato, a desumana espoliação do trabalho, o doloroso emprego de métodos brutais de exploração econômica, a que nem a servidão medieval se poderia, com justiça, equiparar.

O proprietário capitalista e o trabalhador eram vistos como “iguais” perante a lei, mas essa igualdade formal não correspondia a igualdade real, eis que o proprietário capitalista era dono das máquinas e estabelecimento enquanto que o operário apenas tinha posse da sua energia de trabalho. O contrato individual de trabalho, ainda que formalmente fosse um instrumento jurídico bilateral, apenas expressava a vontade da burguesia que estava em um patamar superior ao proletariado. Em razão disso, o liberalismo foi marcado por uma enorme exploração do trabalho humano, como relata Paulo Bonavides (2007, p.59):

Em face das doutrinas que na prática levavam, como levaram, em nosso século, ao inteiro esmagamento da liberdade formal, com a atroz supressão da personalidade, viram-se a Sociologia e a Filosofia do liberalismo burguês compelidas a uma correção conceitual imediata da liberdade, um compromisso ideológico, um meio-termo doutrinário, que é este que vai sendo paulatinamente enxertado no corpo das Constituições democráticas.

Ao Estado apenas competia resguardar os direitos e liberdades do cidadão, não intervinha nas relações privadas, na economia, no mercado (livre mercado) e relações socioeconômicas (preços, salários ou trocas comerciais). O liberalismo não reconhece direitos coletivos. O indivíduo é o agente das relações jurídico-sociais e detém direitos individuais e não coletivos. Aqui sobressai a meritocracia individual onde se pressupõe a igualdade de oportunidades, onde alguns indivíduos possuiriam mais do que os outros em razão da diferença no grau do esforço aplicado para o alcance dos objetivos. O constitucionalismo deste período foi marcado pela questão da liberdade. (SOARES, 2012).

Segundo a teoria hegeliana, conclui Bonavides (2007, p.131) que: “O estado era para ele o mal necessário, que se devia tolerar apenas na medida em que sua existência fosse estritamente indispensável à convivência social”.

O absenteísmo do Estado Liberal frente às questões sociais e a igualdade formal revelaram apenas um crescimento do capitalismo, agravando a classe trabalhadora que cada vez mais atingia um nível de miserabilidade e exploração de sua mão de obra.

Tanto a grande exploração, quanto os postulados do liberalismo, o descompromisso com o aspecto social que agravou a partir da Revolução Industrial, culminaram na Revolução Russa de 1917 onde os trabalhadores se uniram com o objetivo de resistir a tais condições degradantes de trabalho.

Esse movimento configurava a possibilidade de uma ruptura violenta do Estado Liberal, devido à grande adesão de operários do ocidente europeu. A burguesia, hesitando a expansão dos ideais pregados pela Revolução Russa, adotou mecanismos que afastassem os trabalhadores da opção revolucionária, surgindo, então, o Estado Social, com as seguintes características: intervenção do Estado na economia, aplicação do princípio da igualdade material e realização da justiça social. Nestes termos, Bonavides (2007, p. 209) destaca:

Vista em quadros, a Revolução Francesa foi o Estado Liberal. A Revolução Russa de 1917 é o Estado Social, não unicamente pelos influxos que já exercitou sobre o Ocidente, mas pelo que doravante há de produzir também em matéria de transformação institucional nos países do Leste, debaixo da *perestroika* de Gorbachev, que acabou por decompor o sistema stalinista de autocracia imperial sobre as nacionalidades sequiosas de autodeterminação, um desfecho imprevisível que abalou o mundo, mas que não compromete em nada o futuro do socialismo democrático perfeitamente exequível na moldura do Estado Social.

Com o intuito de conter o avanço revolucionário, a burguesia, agora detentora do poder político, passou a preocupar-se com os aspectos sociais, tendo uma postura intervencionista do Estado no campo econômico e social, visando garantir melhores condições de vida. Para alcançar tais finalidades, os capitalistas tiveram que substituir a igualdade formal (presente no Liberalismo), pela igualdade material a fim de atingir a justiça social.

Tanto a grande exploração quanto os postulados do liberalismo causaram uma reação por parte dos que se sentiam lesados, o que impulsionou no nascimento efetivo do direito do trabalho, que se desenvolveu e trilhou dois grandes caminhos: **associativismo e intervencionismo estatal.**

Esse novo modelo de igualdade material ou substancial passa a garantir não só um direito abstratamente igualitário a todos, como também se preocupa a dar um

tratamento desigual às pessoas desiguais, na justa medida de sua desigualdade, como bem explica Bonavides (2007, p. 59):

Nestas, ao cabo de cada uma das catástrofes que ensanguentaram o mundo no presente século, testemunhamos o esforço de fazer surdir a liberdade humana resguardada em direitos e garantias. Direitos que se dirigem para o teor material da mesma liberdade, enriquecida, aí, com as conquistas operadas na esfera social e econômica, e garantias que se orientam no sentido de preservar o velho conceito formal de liberdade.

Verifica-se, portanto, que o Estado Social (ou do Bem-estar), não é uma transformação do Estado Liberal e sim uma continuidade, com afinidades, na medida em que se preserva o Estado de Direito ali adquirido (direitos individuais, em especial o da liberdade), para construir os pilares que fundamentam a criação dos direitos sociais, que situam no plano do ser e traz consigo conteúdo de ordem econômica e social, visando melhores condições de vida e trabalho da população, exigindo agora uma postura positiva e intervencionista do Estado em prol da classe operária, menos favorecidos, compreendendo, dentre outros, o direito ao trabalho, à saúde, à moradia, ao lazer e à educação.

Segundo Moraes e Streck (2014, p.13):

A “necessidade” do Estado, que primeiro se manifestou como interdição (isto é, na ruptura entre civilização e barbárie, que se traduziu num rompimento histórico-paradigmático) e depois passou por sístoles e diástoles (entre as formas liberal e social, com o contraponto das experiências socialistas), na contemporaneidade, tem o desafio de enfrentar novos dilemas. O Estado passa a ter que responder a novas necessidades, caracterizadas pelo epíteto que a tradição cunhou do século XX em diante: o Estado Democrático de Direito, que busca assegurar as conquistas modernas e resgatá-las naquilo que ainda está incumprido, enfrentando, inclusive, suas próprias dificuldades frente às transformações operadas por novas formas de vida, pela “complexidade” da sociedade contemporânea, pelo “transbordamento” mesmo das fórmulas político-jurídicas modernas.

Na Europa, desde os fins do século de XVIII já havia instaurado a atividade industrial a qual havia transformado a vida social das pessoas. No Brasil, muito embora no século XIX ainda fosse prevalecente a atividade rural, certo é que a história do direito do trabalho e do direito social está atrelada ao capitalismo internacional. (MAIOR, 2017).

A primeira Constituição a tratar de direitos trabalhistas foi a do México, em 1917, logo após, foi a Constituição Alemã de 1919 (de Weimar). No Brasil, a primeira

Constituição a tratar do assunto foi a de 1934, época do governo de Getúlio Vargas, que consagrou os direitos trabalhistas.

O Estado Democrático de Direito foi Proclamado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo primeiro, onde avançou bastante em valores sociais, especialmente a valorização social do trabalho:

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

I - a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.(BRASIL, 1988, s/p).

A Constituição de 1988 preservou as bases do modelo capitalista: direito de propriedade, direitos individuais e livre-iniciativa. No entanto, isso se efetivou apenas como parâmetro de valores que considera essenciais para a formação de um “desenvolvimento sustentável”, ou seja, um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social, nada tendo a ver em relação a uma ordem jurídica liberal.

Lynch (2016, p.13), explica a respeito do pensamento político brasileiro e afirma que:

[...] o eixo temático do PPB gira basicamente em torno do diagnóstico do atraso, da barbárie, do retardo ou do subdesenvolvimento nacional e do imperativo do progresso, da civilização, da evolução, ou do desenvolvimento, meios conducentes à transformação das estruturas herdadas da colonização para alcançar a modernidade cêntrica. A esse imperativo modernizados subordinaram-se quase sempre três tópicos maiores da teoria política, relativos ao problema da organização da ordem pública, da liberdade individual e da igualdade social.

A necessidade de modernização do país é o ponto chave do pensamento político brasileiro, nesse sentido, Lynch (2021, p. 6), explica seu posicionamento:

Esse é o modo pelo qual encaro a questão das chamadas tradições ou linhagens do pensamento político brasileiro: mapeando as ideologias de que nossa cultura política é composta. Cada ideologia prioriza um valor diferente da ordem política: os conservadores priorizam a autoridade; os socialistas, a igualdade; e os liberais a liberdade. Os conservadores se vêem como advogados da ordem e da tradição contra a inovação e a subversão; os liberais, como defensores da liberdade contra todas as formas de autoritarismo; e os socialistas, como lutadores da igualdade contra forças reacionárias. Embora quase todos eles estejam de acordo com a condição

atrasada do país, cada grupo a explica em função do valor que orienta suas ideologias. Para os conservadores, o problema do país é falta de autoridade, que deve ser suprida pelo Estado, pela religião e pela família. Para os liberais, o problema reside na falta de liberdade, que deve ser compensada pelo fortalecimento da sociedade civil e do mercado. Para os socialistas, o atraso é causado pela desigualdade social, que deve ser atacada pela elevação do nível de vida dos trabalhadores e das minorias identitárias. Cada uma dessas ideologias possui pelo menos duas subdivisões: os liberais se dividem em liberais democratas e neoliberais ou libertários econômicos; os conservadores, em estatistas e societais; os socialistas, em cosmopolitas e nacionalistas. Cada uma possui o seu panteão de heróis intelectuais. Quem pertence à ala cosmopolita da esquerda celebra Francisco Weffort, Carlos Nelson Coutinho, Florestan Fernandes; quem pertence à nacionalista, prefere Darcy Ribeiro, Guerreiro Ramos e Celso Furtado. Todos identificam a origem da desigualdade na escravidão e na formação ibérica do capitalismo. Os liberais democratas preferem Joaquim Nabuco, Rui Barbosa e Raymundo Faoro, que denunciam o excesso de autoritarismo herdado da colonização portuguesa e seus conseqüentistas patrimonialistas. Neoliberais como Joaquim Murtinho, Eugênio Gudin e Roberto Campos, se prendem à narrativa de que o autoritarismo é sinônimo de estatismo no campo econômico. A direita nacionalista, por sua vez, acredita que a falta de autoridade decorre da fraqueza do Estado e que é preciso fortalecê-lo para que o país cumpra seu destino de potência. Aprecia gente como o Visconde do Uruguai, Alberto Torres e Oliveira Vianna. Já a direita mais culturalista acha que a desordem decorre do abandono das tradições nacionais ibéricas e cristãs. Os mais moderados se apegam a José de Alencar, Eduardo Prado e Gilberto Freyre; os mais reacionários, a Tristão de Ataíde, Gustavo Corção ou Olavo de Carvalho. Esse último grupo, aliás, é o menos incomodado de todos com o atraso do país, muitos achando inclusive que a modernização já foi longe demais.

É possível identificar, ainda, que os setores nacionalistas, direita e esquerda, invertem a ordem de importância dos poderes, nos termos previstos pela Constituição Federal de 1988:

O parlamentarismo se torna um fantasma rondando toda nossa história política republicana, ainda que tendo se materializado apenas uma vez (entre 1961-1963). Sempre que o país parece exausto de experiências autocráticas, como na saída da República Velha, do Estado Novo e do Regime Militar, o parlamentarismo parece prestes a ser restabelecido, mas o presidencialismo sempre prevalece. É que a mentalidade reformista-ilustrada resiste tanto em setores da direita quanto da esquerda nacionalista, que creem ambos ser o Estado o indutor por excelência das mudanças modernizadoras, personificado por um presidente forte e auxiliado por uma boa tecnocracia. A diferença é que, para a direita, o presidente deve ser forte para manter a ordem; para a esquerda, para promover a igualdade. Então, para esses setores nacionalistas, a ordem de importância dos poderes acaba sendo, na prática, inversa àquela prevista na Constituição de 1988. A Constituição pressupõe a superioridade do Legislativo, que pode destituir o Executivo por meio do processo de impeachment, sem que este, porém, tenha o poder de dissolver o Parlamento. Na prática, boa parte do país pressupõe que, seja para manter a ordem ou promover a igualdade social, é o Executivo que deve prevalecer contra o Legislativo, lugar da desordem, do facciosismo ou dos interesses das classes opressoras. (LYNCH, 2021, p. 8)

Portanto, pode-se concluir que a atual organização da República Federativa do Brasil em um Estado Social e Democrático de Direito reúne alguns fundamentos

presentes nos regimes de governo ora analisados: o Liberal, quando adota a supremacia da Constituição, limitando e regulando o Poder Estatal, e assegura o respeito aos direitos individuais dos cidadãos; o Social, na medida em que garante princípios e direitos sociais oponíveis ao Estado, exigindo-lhe uma postura positiva e dirigente; e o Democrático, tendo em vista que busca garantir, efetivamente, a participação popular nas decisões políticas, repudiando qualquer forma de governo autoritário.

3.2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A TUTELA JUSPOLÍTICA NACIONAL

As pessoas com deficiências (PCD) possuem garantias tanto pela Constituição Federal de 1988, quanto pelas leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159/83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência).

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983 e ratificada no Brasil, por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991. Essa convenção determinou que “todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.” (OIT, 1983, s/p).

No mesmo compasso, a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadoras da Deficiência, também denominada como Convenção da Guatemala, recebeu o mesmo nome da cidade onde foi realizada, em 28 de maio 1999, foi promulgada, no Brasil, por meio do Decreto nº 3.956 de 08 de outubro de 2001 e reafirma que:

[...]as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano; (BRASIL, 2001, s/p).

A Constituição Federal de 1988 não trouxe um capítulo específico para as pessoas com deficiência, assim todos os direitos e garantias ali encartados aplicam-se a todas as pessoas sendo elas deficientes ou não. No entanto, o texto constitucional trouxe diversos dispositivos que se referem diretamente às pessoas com deficiência inclusive

conferindo programas de habilitação e inclusão ao mercado de trabalho garantindo o valor social do trabalho que é um dos fundamentos do direito social e garantia da dignidade da pessoa humana, *in verbis*:

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, [...] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] **XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;** (grifo nosso). (BRASIL, 1988, p. 13).

Note-se que há uma garantia constitucional de não discriminação, de qualquer natureza, à pessoa com deficiência, sendo todos considerados iguais perante a lei, não podendo, inclusive, no campo trabalhista, haver diferenciação desde os critérios de contratação até mesmo em relação ao salário.

Além disso, foi consagrado na Constituição Cidadã de 1988, mecanismos de efetividade e inclusão, das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, tal qual prevê o art. 37, II, da CF/88, *in verbis*:

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:

[...] **VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;**(grifo nosso). (BRASIL, 1988, p. 36).

Convém registrar que em 1986 foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e, pela importância do tema, foi editada a Lei 7.853, de 24/10/1989 a fim de assegurar a integração social e tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência. Garantiu ações positivas pelo Estado, para o efetivo exercício da cidadania, assegurando, ainda, direitos básicos como educação, saúde, trabalho, formação profissional, lazer, previdência social, amparo à infância e a maternidade, bem como normas sobre edificações. (APAE, 2003)

No que tange a inserção ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, a referida norma estabeleceu em seu inciso III, do art. 2º, que o Poder Público adote medidas específicas de cotas, conforme transcrição abaixo:

Art. 2º. [...] III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (BRASIL, 1989, s/p).

Ato sequencial, a Lei nº 7.853/1989 foi regulamentada pelo Decreto nº 914, de 06/09/1993 que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência de onde se desencadearam as leis específicas, sobre reserva de cotas de mercado, no âmbito público e particular e, posteriormente tal Decreto foi revogado e a citada lei foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 20/12/1999, que trouxe o conceito de deficiência e a atribuição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, ocasião em que se tornou mais efetiva a Lei de Cotas, normatizando o conjunto de orientações e medidas a fim de que a pessoa com deficiência tenha assegurado os seus direitos individuais e sociais. (BRASIL, 1999).

Neste compasso, a Lei 8.112/90 em seu §2º, do art. 5º, estabelece perante a União, que 20% das vagas oferecidas em seus concursos, sejam destinadas às pessoas com deficiência. O percentual mínimo ficou estabelecido por meio do Decreto nº 3.298 de 20/12/1999, com a reserva de 5% das vagas para as pessoas com deficiência, havendo iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais, para o regime dos servidores públicos. (BRASIL, 1990).

Na iniciativa privada também não foi diferente a criação de reserva de cotas para as pessoas com deficiência através da Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, a seguir transcrito:

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 diante5%.
 (BRASIL, 1991, s/p).

Importante citar que o art. 170 da Constituição Cidadã brasileira de 1988 regula a ordem econômica social e tal não deixa dúvidas de que o sistema jurídico constitucional brasileiro fixou suas premissas em um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social. Segundo Souto Maior (2017, p. 355, grifo nosso):

[...] estabelece que a ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre-iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os **ditames da justiça social**, observados dentre outros, os princípios da **função social da propriedade**; da **redução das desigualdades regionais e sociais**; e da **busca do pleno emprego**.

No plano das competências administrativas e legislativas, restaram resguardados no âmbito dos Artigos 23 e 24 da CF/1988, que é competência comum da União, Estados, Municípios e Distrito Federal cuidar da assistência pública, saúde, proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência (art. 23, CF/88) e compete à administração pública direta, já citada, legislar de forma concorrente sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência (art. 24, CF/88). (BRASIL, 1988).

Quanto ao Art. 203, incisos III, IV e V, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, este estabelece que o Estado deverá prestar a assistência social que poderá usufruir a quem dela necessitar, tendo por objetivos **promover a integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e sua integração a vida social e garantir um salário mínimo à pessoa com deficiência** que comprovar não ter condições de manter sua subsistência ou alguém de sua família que possa fazê-la. Ou seja, o Legislador quis garantir que o Estado promovesse assistência, proteção e cuidado à pessoa com deficiência, de forma que ela possa se integrar a uma vida social garantindo-lhe a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

Nestes aspectos preceitua o art. 205 da CF/1988 que a educação é dever do Estado e da família, sendo implementada em colaboração com a sociedade, visando o desenvolvimento da pessoa para exercer a cidadania e **capacitação para o trabalho**. No mesmo contexto, traz o art. 227, do mesmo Diploma, a necessidade do Estado e família garantirem a criança, adolescente e jovem **o direito à profissionalização**, dentre outros.

Portanto, todos os dispositivos ora analisados demonstram que a dignidade da pessoa humana está diretamente ligada ao direito ao labor, prevendo diversos

mecanismos de habilitação, reabilitação, integração e profissionalização das pessoas com deficiência para exercer tal mister.

O legislador, ainda na Constituição Federal de 1988, também se preocupou com a realidade e meios de acesso vivenciados pelas pessoas com deficiência no Brasil, quando instituiu dispositivos possibilitando adaptação de locais públicos e meios de locomoção aos mesmos, *in verbis*:

Art. 227. [...]I - 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).Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º. (BRASIL, 1988, p. 132).

Importante citar ainda, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que é um instrumento internacional de direitos humanos das Nações Unidas cuja finalidade é proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. Os signatários da Convenção são obrigados a promover, proteger e assegurar o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas com deficiência e assegurar que gozem de plena igualdade perante a lei.

O texto da Convenção e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009, através do Decreto n. 6.949, com o nível de Emenda Constitucional, eis que aprovado nos termos do processo previsto no §3º do art. 5º da CF/88.

No artigo 4 da Convenção de Nova Iorque, de que trata sobre as Obrigações Gerais, pede-se, no item 1b, que os Estados Partes modifiquem leis e práticas que sejam discriminatórias às pessoas com deficiência.

Sob esse prisma, o Brasil redigiu a Lei 13.146 de 2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, também denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, uma lei ampla que trata da acessibilidade e da inclusão em diferentes aspectos da sociedade.

3.3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

3.3.1 Princípio da Igualdade ou Isonomia

O princípio da igualdade ou isonomia é um dos princípios basilares do ordenamento Jurídico brasileiro. Com esteio neste princípio, estruturam-se não apenas normas que visem a sua garantia, mas também a sua efetivação em suas desigualdades contextuais, ou seja, é a égide de todas as garantias e prerrogativas de que usufrui a pessoa com deficiência.

Todas as constituições contemporâneas têm como pilar o princípio da igualdade ou isonomia para a construção de uma sociedade justa e solidária. Tal princípio também foi consagrado no Art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa e, posteriormente, repetido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus artigos I e VII.

Deste modo, o pressuposto de que a pessoa portadora de deficiência necessita de proteção jurídica para ter garantido o direito à sua integração social decorre da aplicação do Princípio Constitucional da Igualdade, que assegura tratamento desigual para os desiguais, de acordo com as peculiaridades inerentes a cada um e de acordo com suas necessidades. Tal princípio vai agir ora cuidando de resguardar a obediência à isonomia de todos perante a lei, evitando a discriminação, ora colocando a pessoa portadora de deficiência em situação protegida, “benefício” este perfeitamente justificado pela dificuldade de inserção e integração social deste grupo.

No âmbito laboral, a pessoa com deficiência deve estar habilitada e capacitada para exercer aquela atividade pretendida e assim pleitear a incidência da regra isonômica. Atendidas tais premissas, a pessoa com deficiência deve ter oportunidades iguais aos demais candidatos para ocupar a vaga de emprego. Não há, por exemplo, malferimento ao princípio em debate, caso a mesma não tenha habilidades para exercer determinada função ou esta seja incompatível com a sua deficiência.

Importante consignar que quando se fala em direito do trabalho, a manifestação mais marcante de tal instituto constitui-se na igualdade de oportunidades, como bem dispôs a declaração da Filadélfia de 1944, ao indicar que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades.” (OIT, 1944, s/p).

A deficiência por si só não incapacita o ser humano, tal fato se dá a partir da associação de sua deficiência com o ambiente ao qual está inserido. É a própria sociedade que incapacita o indivíduo em razão dos obstáculos impostos no ambiente em que o mesmo faz parte ou pela falta de apoio. (SETUBAL; FAYAN, 2016)

A integração social da pessoa com deficiência não se restringe, porém, à garantia ao direito à igualdade e no seu livre direito de ir e vir, com a eliminação de barreiras arquitetônicas. Essa tem seu conteúdo completado pelo direito à saúde, à educação, **ao trabalho**, ao transporte, ao lazer e à aposentadoria, conforme já está inserido em diversos textos constitucionais. A inclusão social é um trabalho diário onde a sociedade deve se preparar para receber a todos os excluídos e não o contrário. Somente assim estaremos respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana e partindo para a construção de uma sociedade melhor e mais justa, respeitando aqueles que, apenas aparentemente, diferem de nós.

3.3.2. Políticas Públicas Sociolaborais Direcionadas às Pessoas Com Deficiência

Conforme destacado no tópico anterior, a Lei garante ao indivíduo que possui deficiência, direitos para usufruir uma boa qualidade de vida, ou seja, direitos iguais. Mesmo diante disso, há uma limitação, uma desigualdade causada pela própria deficiência que, associada ao preconceito deságua em uma exclusão social. Tal qual é a razão em existir políticas públicas que garantam que as pessoas com deficiência possam se inserir no mercado de trabalho.

A Lei. 8.213/91 obriga as empresas contratarem profissionais com deficiência. Mas, o país não garante a essas pessoas oportunidades de formação profissional satisfatória, a evidente ausência de políticas públicas de qualidade voltada para esta questão.

Muito embora existam leis que garantam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que se vê, na prática, é seu descumprimento desenfreado.

Segundo nota técnica do IBGE de 2018 referente ao Censo 2010, 6,7% da população brasileira (cerca de 12,7 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência (IBGE, 2018). Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontam que havia cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais naquele ano, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal (BRASIL, 2018).

Note-se que entre o número de pessoas com deficiência existentes no Brasil e as empregadas no mercado de trabalho ainda há um abismo enorme, provavelmente porque as maiores dificuldades na inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho são em relação à adaptação ao meio ambiente de trabalho e sua qualificação.

As pessoas com deficiência são vistas, no mercado de trabalho, como geradoras de custo em razão das adaptações que devem ser feitas. Ou seja, a sua inserção nas empresas depende não só da superação de preconceitos, mas também da viabilização econômica de sua adequação – a acessibilidade. Quebrar as barreiras arquitetônicas existentes nos estabelecimentos para, a partir de então, receber este grupo requer investimento e gastos extras, que muitas empresas não estão dispostas a pagar. Além disso, existe o fato de que, algumas dessas pessoas com deficiência necessitam às vezes (como qualquer outra pessoa sem deficiência) se afastar para realizarem algum tipo de tratamento ou consultas especializadas, o que, para as empresas, pode resultar em prejuízos em termos de produtividade. (ALVES, *et. al.*, 2012).

No entanto, as adaptações são inevitáveis e neste ponto o Estatuto da Pessoa com Deficiência criou conceitos para inspirar políticas públicas assecuratórias do pleno exercício da vida civil, como por exemplo, o desenho universal e adaptação razoável que constam do artigo 2º da Convenção de Nova Iorque e inspiraram a regulamentação do Estatuto da Pessoa com Deficiência. O conceito de pessoa com deficiência é cambialmente interacional, logo, a supressão de barreiras significa reduzir estatisticamente o número de pessoas com deficiência.

Art. 2.º “Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. (CLETO, 2016, s/p).

O desenho universal seria uma alternativa mais rentável eis que ao invés de dispendir finanças com modificações, entes públicos e privados buscariam, já na fase de planejamento, desenho que elimine a barreira ao uso, como por exemplo, portas automáticas e elevadores. (CLETO, 2016).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência exige observância de desenhos universais na construção de hotéis e pousadas – “Art. 45. Os hotéis, pousadas e similares devem ser construídos observando-se os princípios do desenho universal, além

de adotar todos os meios de acessibilidade, conforme legislação em vigor.” (BRASIL, 2015, p. 29)

No entanto, o desenho universal nem sempre será opção disponível. A Convenção de Nova Iorque salvaguardou a necessidade de eventuais ajustes técnicos a serem promovidos o qual consta da definição de Adaptação Razoável em seu Artigo 2º:

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (ONU, 2007, s/p).

As adaptações são pequenas alterações consideradas módicas ou pouco onerosas e como exemplos temos as unidades de ônibus que apresentam elevadores para que cadeirantes possam acessar o coletivo, vagas de estacionamento, presente também na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência em seu artigo 47, §1º.

Todavia, as adaptações sempre serão alternativas secundárias. Gestores públicos e empresários devem priorizar o desenho universal, porquanto possibilitam o pleno acesso a bens da vida e a espaços, dispensados novos gastos. Sob qualquer ângulo de análise, o desenho universal merece a ênfase de governos e de setores produtivos. De plano, eliminam barreiras, são econômicos e evitam a estigmatização de pessoas que padeceriam de impedimentos.

3.3.3. Efetividade do Estatuto da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

Todo cidadão tem o direito em ganhar a vida mediante a escolha de um trabalho e não seria diferente as pessoas com deficiência que também fazem jus ao pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles, o trabalho.

O ordenamento Jurídico brasileiro possui uma gama de dispositivos prevendo o direito ao trabalho, dentre eles há o fundamento constitucional nos artigos 5º, XVIII e 6º; fundamento no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1996) promulgado no Brasil pelo Decreto 591/1992, art. 6º, item 1 e fundamentos infraconstitucionais em seus dispositivos 3º, inciso IV, da Lei 12.764/2012 e art. 2º, parágrafo único, inciso III, da Lei 7.853/1989. (FARIAS, 2016)

Nesse sentido, o Estatuto da Pessoa com Deficiência consagrou em seus artigos 34 e 35 também o direito ao trabalho, *in verbis*:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

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. (BRASIL, 2015, p. 24).

Extrai-se do caput e do § 1º, em comento, que além da pessoa com deficiência ter direito ao trabalho, este deve ser inclusivo, livres de barreiras que possam frustrar a liberdade de locomoção, bem como o ambiente deve ser compartilhado com os demais trabalhadores não havendo qualquer tipo de isolamento em seu espaço de trabalho, proporcionando um ambiente confortável e na companhia dos demais colegas de trabalho.

Quanto ao §2º, já foi destacado no presente trabalho, o artigo 7º, XXXI, da CF/88 que veda qualquer discriminação na forma de contratação e salário da pessoa com deficiência. No mesmo sentido o artigo 461, da CLT e súmula 6, item III, do C. TST, reafirmam o Princípio da Isonomia quando alega que deve haver igual remuneração para igual trabalho sempre que prestado na mesma localidade e para o mesmo empregador, não importando a condição física do indivíduo.

O §3º do artigo em comento revela um caráter punitivo diante de qualquer conduta que revele ser discriminatória em relação à condição da pessoa com deficiência, constituindo crime nos termos do artigo 8º, inciso III, da Lei 7.853/1989.

O disposto no § 4º do artigo 34 e o artigo 35 do Estatuto em comento demonstram que toda pessoa com deficiência tem direito a se especializar no trabalho,

com amplo acesso a cursos e treinamentos, no seu ambiente de trabalho, em igualdade de condições com os demais trabalhadores. O artigo 227, §1º, da CF/88 respalda tais direitos através de políticas públicas que o Estado deve promover para habilitação profissional dos mesmos.

Importante ressaltar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência é um exemplo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, onde o Estado não é o único protagonista e garantidor da observância dos direitos humanos e fundamentais, estando neste mesmo patamar a iniciativa privada, o empresariado brasileiro, que também deve adotar medidas inclusivas das pessoas com deficiência aderindo aos desenhos universais ou até mesmo as adaptações razoáveis para que todos tenham acesso, em igualdade, a um ambiente laboral sadio e inclusivo.

3.3.4. Efetividade da Lei 8.213/91 – Lei de Cotas

A questão a ser analisada aqui é: se não houvesse a lei de cotas, as empresas contratariam as pessoas com deficiência por mera liberalidade?

A referida lei de cotas, para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é uma espécie de ação afirmativa, cujo objetivo principal é homenagear o princípio da igualdade jurídica através de medidas que assegurem igualdade de oportunidades a grupos sociais que encontram em posição de desvantagem, conforme defende Paulo Lucena de Menezes (2003, p. 40):

Não obstante diversas expressões sejam utilizadas como sinônimos (v.g. discriminação positiva, discriminação reversa, ação positiva, ação corretiva, medidas compensatórias etc.), convencionou-se designar de affirmative action as medidas adotadas em favor de determinados grupos sociais que, por meio de um tratamento jurídico diferenciado e de caráter temporário, têm por escopo corrigir as desigualdades existente entre estes grupos e uma dada parcela da sociedade na qual eles estão inseridos, desigualdades estas que, na maior parte das vezes, são oriundas de práticas discriminatórias.

Essas medidas podem ser implementadas de variadas formas, valendo-se de mecanismos como a fixação de cotas ou de metas, a concessão de preferências ou, ainda, de outros meios menos incisivos, usualmente denominados “formas suaves” (soft forms), que incluem práticas como o recrutamento direcionado, o treinamento e a assistência educacional promovidos por parte dos empregadores.

Portanto, percebe-se que as ações afirmativas são mecanismos compensatórios com intuito de proporcionar oportunidades de forma igualitária a uma parcela de grupos eliminados do contexto social mais amplo, dos quais se insere a pessoa com deficiência.

Ou seja, tais ações visam garantir igualdade de tratamento real, e não meramente formal (nos termos da lei), sendo que os critérios de diferenciação utilizados devem privilegiar essa parcela da sociedade, com a intenção de afastar as desigualdades e desvantagens sociais. (LEITE, 2019).

Seguindo essa linha é que no Brasil foi aprovada a lei de cotas, com a finalidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho das empresas privadas que contam com mais de cem empregados. Entretanto, pouca efetividade se observou em tal regramento válido desde 1991, como visto no tópico 3.3.2, a ocupação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com as vagas ofertadas, ainda é infinitamente inferior ao que deveria ser.

Na prática, em uma reportagem veiculada no endereço eletrônico da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho apontam que, no Município de São Paulo, em 2015, 40.389 pessoas com deficiência se encontravam empregadas. O censo de 2010 apontava a existência de 2,7 milhões de pessoas com deficiência nessa cidade, das quais se estima que 500 mil se incluiriam na lei de cotas. Tais dados demonstram o descumprimento da lei de cotas, bem como o mito de que não haveria pessoas com deficiência o suficiente para preencher as vagas de trabalho destinadas às mesmas. (REIMBERG, 2018).

Neste sentido, cabe registrar que o não cumprimento da lei de cotas pode ser fiscalizado por dois órgãos que atuam de forma independente entre si, podendo, portanto, agirem de forma simultânea. São eles: o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho.

Nos termos do §5º, do artigo 36, do Decreto nº 3.298/1999, estabelece a competência do Ministério do Trabalho em constituir a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas:

§5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no *caput* deste artigo. (BRASIL, 1999, s/p).

Tal fiscalização do Ministério do Trabalho é realizada por meio de suas unidades descentralizadas, cada uma com sede em uma capital do Brasil, denominadas por Superintendências Regionais do Trabalho- SRTE, das quais estão lotados os Auditores Fiscais que possuem a incumbência de realizar as fiscalizações “*in locuo*”, quanto ao

cumprimento da reserva de cargos para as pessoas com deficiência ou reabilitadas, conforme prevê o artigo 2º, da Instrução Normativa/MTE-SIT nº 98/2012.

Seguindo ainda a mencionada Instrução Normativa, o artigo 10 comanda os procedimentos da fiscalização, cabendo ao Auditor Fiscal do Trabalho verificar o cumprimento das cotas pelas empresas através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), exigindo o cumprimento ou regularização caso haja algum erro ou omissão quanto a essas informações:

Art. 10. O AFT deve verificar, na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, a exatidão das informações prestadas referentes aos empregados com deficiência e reabilitados, inclusive quanto ao tipo de deficiência, e ainda a eventual condição de aprendiz e exigirá a regularização, caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações. (BRASIL, 2014, s/p).

Também incumbe ao Auditor Fiscal do Trabalho se no processo de inclusão da pessoa com deficiência a empresa proporcionou todas as modificações ou instalações dos postos de trabalho em conformidade com as necessidades do empregado garantindo total acessibilidade, conforme estabelece o artigo 13 da Instrução Normativa/MTE-SIT nº 98/2012:

Art. 13. Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes. (BRASIL, 2012, s/p).

Se o empregador não cumprir com as exigências previstas em lei, ele será autuado pelo Auditor Fiscal do Trabalho, por descumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, cujo auto de infração gerará uma multa no patamar de R\$ R\$ 2.331,32 (dois mil trezentos e trinta e um reais e trinta e dois centavos) a R\$ 233.130,50 (duzentos e trinta e três mil cento e trinta reais e cinquenta centavos), dependendo da gravidade da infração, nos termo do artigo 8º, IV, da Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018. (BRASIL, 2018).

Verificando o Auditor Fiscal do Trabalho, a reincidência por parte da empresa no descumprimento da lei de cotas em debate, pode o servidor encaminhar ofício ao Ministério Público do Trabalho e, observando o Procurador do Trabalho, que a empresa não cumpre com a reserva legal, poderá ser instaurado um procedimento investigatório a respeito da denúncia.

Ato contínuo, o Procurador do Trabalho convoca a empresa para uma audiência pública, ocasião em que será solicitado um relatório a respeito das providências já tomadas e as que deverão ser providenciadas para garantir o cumprimento da lei com a efetiva inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O Ministério Público do Trabalho firma com a empresa um Termo de Ajuste de Conduta, que poderá ser aceito ou não e, caso aceito, se a empresa não cumprir nos exatos termos ali delineados, sofrerá multa. Caso não aceito, leva a propositura de Ação Civil Pública, no âmbito do Judiciário, com pedido de obrigação de fazer (contratar a pessoa com deficiência), dentre outros, sob pena de multa diária a ser revertida para o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Entretanto, nada impede que qualquer cidadão faça uma denúncia direta ao Ministério Público do Trabalho relatando a irregularidade da empresa no que tange ao cumprimento da lei de cotas, podendo o aludido órgão propor imediatamente uma ação civil pública, dependendo das provas obtidas ou um procedimento investigatório com o fito da formação de seu convencimento, até mesmo para respaldar a petição inicial decorrente de uma eventual ação.

De todo este contexto, nota-se que a atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho são no intuito de mudar a concepção de exclusão que este sensível grupo de pessoas, carregam como paradigma cultural. Como bem pontuou Fernanda Menezes Leite (2019, p. 94): “Em um sistema capitalista como o brasileiro, por mais que se tenha caminhado na questão social, o bolso continua sendo uma área muito sensível para o ser humano e, da mesma forma, para os empregadores.”

Em uma entrevista realizada pela pesquisadora Fernanda Menezes Leite, pôde ser constatado que os funcionários do setor de recursos humanos das empresas, alegaram que as empresas só contratam as pessoas com deficiência em virtude da obrigatoriedade do número exigido pela lei de cotas:

Empresa “A”: Nós já tínhamos alguns empregados com deficiência, mas depois que houve a fiscalização é que tivemos que ir atrás. Sendo sincera, a

quantidade de empregados com deficiência que a empresa possui é por causa da obrigação da cota, pois se não fosse pela lei, não teríamos essa quantidade. Empresa “C”: Eu acredito que sim. Eu acredito que muitas pessoas hoje, se a empresa não exigisse...muitas pessoas não iam querer ter este tipo de pessoa que tem uma deficiência na empresa. Eu acredito que eles não iriam querer ter, porque as vezes eles pensam “é regra, então nós temos que cumprir”. Empresa “D”: Acho que sim, porque se não fosse obrigatório, as empresas não contratariam. Porque, de certa forma, existe uma certa dificuldade, por exemplo, as pessoas que têm deficiência mental, a gente tem que ter um certo manejo para falar, o jeito de explicar, então dá um certo trabalho para as empresas. Então acredito que muitas empresas não contratariam, se não fosse essa obrigação. (LEITE, 2019, p. 94-95)

A conclusão que se tem, é que muito embora existam diversas ações afirmativas em favor de alguns grupos de pessoas no intuito de sua inclusão no mercado de trabalho de forma equânime, ainda há muita resistência na contratação das mesmas por parte das empresas, gerando assim, uma sensação de obrigatoriedade jurídica e não uma medida inclusiva da pessoa com deficiência.

Assim, a reserva legal da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um primeiro passo das ações afirmativas que podem ser feitas. O processo de mudança é lento e envolve transformações de valores, cultura e condutas sociais, podendo percorrer gerações para se atingir um tratamento mais digno para com as pessoas com deficiência, garantindo uma sociedade inclusiva.

Neste sentido, Norberto Bobbio, analisando a função das leis, relata que “De todas essas citações (mas infinitas outras poderiam ser aduzidas), resulta que a função primária da lei é a de comprimir, não a de liberar; a de restringir, não a de ampliar, os espaços de liberdade; a de corrigir a árvore torta, não a de deixá-la crescer selvagemmente.” (2004, p. 28)

4. ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS E A INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO LOCAL

4.1. A ECONOMIA E O MERCADO DE TRABALHO DE BARRA DO GARÇAS/MT

No final do ano 1960 o Brasil voltou seu olhar ao Araguaia. A agropecuária era o ponto principal de investimento naquela localidade, possibilitou que diversas empresas viessem para o Mato Grosso explorar esse ramo que era financiado pelo SUDAM – Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia em nome do programa federal “Integrar para não entregar”. (BOAMIDIA, 2019).

No período de 1964 a 1973, Barra do Garças passou a ser conhecida por “Capital das Agropecuárias”, sendo o maior centro produtor do Brasil Central, além de ser um dos grandes centros turísticos do Mato Grosso, conforme relata Varjão (1985, p. 113):

Foi durante esse período que houve a afluência de capitais paulistas, com a compra de grandes faixas de terras no município para exploração da pecuária, usando dos benefícios de incentivos fiscais oferecidos pelo governo através do Imposto de Renda e sendo o Município de Barra do Garças um dos maiores do Brasil.

Narra ainda, Varjão (1985, p. 113) que: “A aquisição de terras se tornou a vida econômica regional e a criação de gado o melhor investimento, pela rentabilidade oferecida e pelos programas elaborados pelo governo para desbravamento e ocupação da Amazônia Legal [...]”. Nesta fase, foram criadas as maiores e mais famosas fazendas do Brasil, como: Fazenda Brasil, Guanabara, Suiá-Missú, Duas Âncoras, Agropeixinho, Alvorada, Saudade Taquaral, Bonança Açú, Santa Sílvia e Santa Lúcia.

O município de Barra do Garças localiza-se no leste do Estado de Mato Grosso, às margens dos rios Araguaia e Garças. Faz, também, fronteira com o Estado de Goiás, no município de Aragarças, sendo limítrofe com os municípios mato-grossenses de Pontal do Araguaia, Nova Xavantina, General Carneiro, Novo São Joaquim do Rio Manso e Araguaiana.

Atualmente, Barra do Garças tem como base, em sua economia, o turismo, agropecuária e agricultura, destacando-se a produção de soja, arroz e milho (site da prefeitura de Barra do Garças). Sempre foi o principal pólo econômico da região do vale do Araguaia, conforme relatou Varjão:

Barra do Garças é um dos principais polos turísticos de Mato Grosso e o principal polo econômico do Vale do Araguaia, situando-se às margens do Rio Araguaia, aos pés da Serra Azul e próximo à Serra do Roncador. O clima é semiúmido, com estação de chuvas bem definida entre dezembro e março, sol o ano inteiro e temperatura média de 27 graus.(2021, p. 22)

No que tange ao mercado de trabalho, por ser um pólo regional, Barra do Garças possui grandes empresas que geram empregos significativos para todo o município, dentre as maiores empresas estão: Agropecuárias; transporte rodoviário coletivo; comércio atacadista mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios; comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios; obras de alvenaria, dentre outros, contando com 6.587 empresas ativas. (ECONODATA, 2022).

4.2. AS POLÍTICAS PÚBLICAS, OS ENTRAVES NA AQUISIÇÃO DE UMA VAGA DE TRABALHO E O MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS

Nos termos da Lei 13.146/2015, estabelece em seu artigo 2º que é considerado pessoa com deficiência aquela que em contato com uma ou mais barreiras, impeça sua participação plena, efetiva e em igualdade de condições, junto à sociedade. Ou seja, é a própria sociedade que impõe obstáculos dos quais venham a impedir que a pessoa com deficiência desenvolva suas habilidades de forma independente e autônoma, sendo seu direito o desenvolvimento de tais habilidades sem depender de terceiros.

As políticas públicas possuem dupla função, eis que institui direitos sociais, bem como possui a incumbência de exteriorizar a função planejadora do Estado. Ou seja, a principal razão de existência das políticas públicas, se alicerça nos direitos sociais, o que justifica sua criação são os próprios direitos sociais, dos quais são considerados direitos fundamentais do ser humano e que se concretizam através de ações positivas do Estado. (VASCONCELLOS; MENDONÇA, 2011).

Neste sentido se revela a importância das políticas públicas em prol das pessoas com deficiência, pois são aquelas que garantem a efetivação de direitos. As políticas públicas só são possíveis de serem implementadas, a partir de pesquisas que revelam as dificuldades enfrentadas pelo grupo ao qual será destinada a política, para assim conhecer suas demandas, necessidades e opiniões acerca do tema. Deste modo, é por meio da participação da sociedade e do comprometimento do poder público que será possível ser criada e efetivada qualquer política pública no intuito de melhorar as condições de vida daquele determinado grupo evitando sua exclusão social e

proporcionando a ocupação de todos os cidadãos aos espaços públicos e privados, independentemente de suas limitações.

Toda pessoa, com ou sem deficiência merece alcançar a dignidade que um emprego pode proporcionar. Deste modo, deve-se pensar em projetos que possam proporcionar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, eis que, de nada adianta possuir ampla legislação garantindo cotas de emprego a esse seletivo grupo e não proporcionar meios de acesso a tais vagas seja pela qualificação de sua mão de obra, ou até mesmo estimulando-os a optar por sua independência financeira através do desenvolvimento de suas habilidades ao invés de se isolarem, ficando em uma posição passiva, tendo como meio de subsistência o BPC (Benefício de Prestação Continuada), previsto na Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS.

Conforme o último censo demográfico do Brasil, realizado em 2010 pelo IBGE, identificou que 23,9% da população nacional possuem algum tipo de deficiência, como visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, o que equivale a 45,6 milhões de pessoas. Concluiu ainda, o IBGE, que as deficiências mais recorrentes, em ordem decrescente, a deficiência mais recorrente no Brasil é a visual (18,6%), seguida da motora (7%), seguida da auditiva (5,10%), e por fim, da deficiência mental (1,40%). Ficou registrado, no referido censo, que as pessoas com deficiência em Barra do Garças possuem alguma dificuldade no que tange as seguintes deficiências: a) auditiva: 1.902 pessoas; b) mental/intelectual: 799 pessoas; c) motora: 2.460 pessoas; d) visual: 7.866 pessoas e o total de pessoas que não possui nenhuma dessas deficiências resulta em 44.765. (IBGE, 2010).

Identificou-se junto ao endereço eletrônico da prefeitura, que no município de Barra do Garças não há uma secretaria municipal voltada especificamente à pessoa com deficiência, no entanto existe o CRAS – Centro de Referência de Assistência Social, que é o local responsável por promover ações e serviços de caráter assistencialista, para famílias com vulnerabilidade social, das quais estão cadastradas no CadÚnico – Cadastro Único, o qual registra dados e documentos de tais famílias, incluindo aí as pessoas com deficiência e a única atividade voltada às pessoas com deficiência, atualmente realizada, é cadastrá-los no NIS e posteriormente são encaminhados, pelos assistentes sociais, para dar entrada no BPC (BARRA DO GARÇAS, 2022).

No município também existe a APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, sendo esta uma instituição filantrópica, sem fins lucrativos, cuja finalidade é prestar assistência integral às pessoas com deficiência intelectual. A página

oficial do aplicativo Facebook demonstra algumas atividades por eles exercidas, como: cultivo de horta, limpeza do local, confecção de tapetes, dentre outras.

Há também a associação barra-garcense dos cegos, sem fins lucrativos, cujo objetivo é atender deficientes visuais (baixa visão ou cego total), de todas as idades, oferecendo oficinas como Braille e artesanato. Em entrevista realizada no ano de 2021, pela emissora local no programa chamado “CIDADE BGA AGORA”, a presidente da instituição, Senhora Sebastiana Sales, relatou a existência de aproximadamente 50 pessoas que possuem deficiência na visão, revelando ainda que a instituição vive com a ajuda da população. (ABC, 2021).

Por fim, ainda há a associação dos deficientes físicos do vale do Araguaia, cujo objetivo é “defender os direitos e dar lugar de destaque para as pessoas com deficiência física, por meio de capacitação profissional” (ADEFIVA, 2018, s/p). No entanto, em consulta ao endereço eletrônico desta associação, pode-se verificar que não há nenhum projeto de qualificação de mão de obra do deficiente físico, atualmente, para inserção no mercado de trabalho, conforme se verifica na página oficial com o seguinte endereço eletrônico. (ADEFIVA, 2018).

Em consulta ao CECAD – Consulta, Seleção e Extração de Informações do CadÚnico, pelo site do Ministério da Cidadania, em Barra do Garças possui atualmente 2.509 pessoas com deficiência para Programas Sociais do Governo Federal. (BRASIL, 2022).

O SINE – Sistema Nacional de Emprego em Mato Grosso, no dia 05 de abril de 2022 ofereceu 10 vagas de emprego direcionadas à pessoa com deficiência na função de repositor de mercadorias. (BARRA DO GARÇAS, 2022).

No tocante as políticas públicas realizadas pelo município de Barra do Garças voltada a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no site da prefeitura, não foi localizado nenhum programa com este fim, tampouco o repasse de verbas para as instituições supra mencionadas com o intuito de estimular a criação de projetos de mão de obra qualificada e consequente inserção no mercado de trabalho. (BARRA DO GARÇAS, 2022).

Note-se que os problemas não gravitam em torno da legislação que garante o número de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência e nem tampouco a quantidade de vagas de emprego ofertas. Portanto, a seguir serão apontados alguns entraves que possam estar impossibilitando o pleno gozo do direito ao trabalho pelas

pessoas com deficiência, tanto no Município de Barra do Garças/MT, quanto em um contexto geral.

4.2.1. Acessibilidade

Importante verificarmos, inicialmente, o conceito de acessibilidade previsto no artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que dita:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; (BRASIL, 2015, s/p).

Pela conceituação supra, vale destacar que a definição de acessibilidade é ampla, não se restringindo apenas a barreiras arquitetônicas ou físicas. Inclui-se aqui também aspectos de natureza linguística, física, tecnológica, atitudinal, dentre outros.

Segundo Romeu Sasaki (2009), há diversas dimensões sobre a acessibilidade, pontuado no artigo que trata sobre acessibilidade no lazer, trabalho e educação, das quais são classificadas em: i) arquitetônica, onde não haveria barreiras físicas, com acesso fácil ao local de trabalho, sanitários e transporte fornecido pelo empregador; ii) comunicacional, onde não haveria barreiras na comunicação entre pessoas, possibilitando uma linguagem corporal, face-a-face, textos em braile ou letras ampliadas, tecnologias assistivas e acessibilidade digital no tocante a comunicação escrita; iii) metodológica, onde não haveria barreiras nas técnicas e métodos de lazer, trabalho, educação e especialmente no campo do trabalho, haveria treinamentos, execução de tarefas, ergonomia, etc; iv) instrumental, não havendo barreiras em ferramentas, utensílios, máquinas, teclados de computador, etc; v) programática, inexistindo barreiras introduzidas em políticas públicas, legislações, etc; vi) atitudinal, onde não haveria barreiras em relação ao comportamento das pessoas no que tange as pessoas com deficiência, eliminando preconceitos, estereótipos ou estigmas, programas de sensibilização com os empregados em geral no tocante a convivência da diversidade humana no ambiente de trabalho.

Assegurar a acessibilidade às pessoas com deficiência em pé de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, no intuito de que tais pessoas tenham maior

possibilidade de desenvolver suas habilidades sem depender de terceiros, desenvolvendo sua autonomia e independência para participar de todos os aspectos da vida social, em especial adentrar ao mercado de trabalho é de suma importância conforme destaca “o propósito” da Convenção da ONU sobre o direito das pessoas com deficiência (Decreto n. 6.949/09):

Artigo 1 – Propósito: O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009, s/p).

Ainda, o Decreto n.º 5.296 de dezembro de 2004, estabelece regras e diretrizes para a promoção de acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, sendo que o Estatuto da Pessoa com Deficiência exige sua implementação, destacando que a acessibilidade é o direito que garante com que a pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida possa viver sua vida e exercer de forma independente, a participação social e cidadania garantindo a dignidade da pessoa humana.

Mesmo existindo tanta legislação em torno da garantia de acessibilidade a essa parcela da sociedade, na prática, não é essa a situação que se vislumbra, eis que o Estado simplesmente se queda inerte quanto a esse direito, colocando as pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade.

No que tange ao Município de Barra do Garças, o que se constata não é diferente, conforme se vê pelas imagens postadas pela Associação dos Deficientes Físicos do Vale do Araguaia– ADEFIVA, em sua página oficial do aplicativo Facebook, a qual demonstra a irregularidade das vias públicas que não possuem rampas, necessitando, os cadeirantes, da ajuda de terceiros para sair da calçada e ter acesso à rua. (ADEFIVA, 2020).

Neste contexto, a falta de acessibilidade não está apenas nas ruas, calçadas, transportes públicos, mas também dentro das próprias empresas que são obrigadas a cumprir a cota de emprego destinada às pessoas com deficiência, porém não adequam o ambiente de trabalho para proporcionar uma locomoção e interação de qualidade no local de trabalho, sendo total ou insuficiente a acessibilidade ofertada. Neste sentido,

revelou Leite (2019, p. 105), em entrevista realizada com uma pessoa com deficiência conforme abaixo:

Pessoa com Deficiência “N”: A principal dificuldade, não só para trabalhar, mas para uma inclusão geral, é a acessibilidade. Rampa, porta, banheiro. Enquanto eu morava em Curitiba, eu fui convidado para uma entrevista de trabalho em uma empresa em Fernandópolis. Eu fui na entrevista, passei, e na hora de conhecer o local, o banheiro não tinha acessibilidade e eu não pude assumir a vaga devido à falta de acessibilidade da empresa. O banheiro da empresa não tinha nem como reformar, porque estava na viga de sustentação do prédio, etc. Então o que acho que mais limita é a própria acessibilidade. E aí, é que uma cadeia de coisas. A pessoa com mobilidade reduzida tem dificuldade de se qualificar, porque tem dificuldades de locomoção para chegar na escola, e quando chega na escola não tem como usufruir da escola como um todo, e depois chega no mercado de trabalho é a mesma coisa e às vezes é barrado por não ter a qualificação que foi impedido antes.

Portanto, o que se denota é que uma das maiores dificuldades de inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho está ligada a falta de acessibilidade, tanto no que tange a locomoção para se chegar ao trabalho, quanto no próprio estabelecimento físico em que é ofertada a vaga de emprego, repelindo o desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, o que resulta na impossibilidade de serem incluídas com independência na sociedade.

A ligação entre a efetivação do direito ao trabalho e a acessibilidade vai além apenas do meio ambiente laboral adequado. A acessibilidade oportuniza o direito a garantia fundamental ao trabalho por permitir que a pessoa com deficiência se capacite nas mesmas condições de igualdade da acessibilidade usufruída pelos outros. (LEITE, 2019).

Ademais, a plena acessibilidade, deve ser garantida por um ambiente de trabalho inclusivo e viável, na medida em que deve se proporcionar um local de trabalho sadio, garantindo higiene, saúde e segurança a todos. A própria Constituição Federal de 1988 assegurou a todos o desenvolvimento de seu trabalho em um meio ambiente seguro e adequado, nos termos do artigo 200, inciso VIII: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. “(BRASIL, 2022, s/p).

Assim, mesmo que a falta de acessibilidade esteja ligada diretamente com a inércia do Poder Público em proporcionar meios de transportes e vias adequadas para as pessoas com deficiência chegarem ao seu local de trabalho, é possível identificar que a própria empresa também precisa investir mais na melhoria de acessibilidade de seus ambientes de trabalho, adaptando sua infraestrutura arquitetônica bem como os

instrumentos de trabalho. Somente quando identificado um meio ambiente laboral acessível é que teremos a igualdade de oportunidade para todos, eis que a partir daí a autonomia, funcionalidade e habilidades particulares das pessoas com deficiência poderão ser exploradas e potencializadas.

Neste sentido, diante de tantas normas gerais existentes no nosso ordenamento jurídico que visam promover a acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, tais como Lei nº 10.098/2000, a Lei nº 13.146/2015 e o Decreto 5.296/2004, ainda assim existem dois importantes ângulos a serem pontuados para garantia da acessibilidade. O primeiro seria uma fiscalização mais rígida por parte do Poder Público com o intuito de obrigar as empresas a promover a acessibilidade em suas estruturas físicas, nos termos da vasta legislação já citada. E o segundo, seria o investimento de tecnologias assistivas no ambiente laboral, o qual auxiliaria as pessoas com deficiência a ampliar suas habilidades funcionais, culminando em uma inclusão igualitária com as demais pessoas, no qual todos teriam direitos e deveres iguais.

Por fim, dentre as dimensões da acessibilidade já ressaltadas, tem outro impasse que se revela um grande obstáculo para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que é a barreira atitudinal, pois de nada adianta um ambiente adequadamente acessível de forma física, no entanto, sem acessibilidade com seus pares no trabalho, razão pela qual será abordado no tópico a seguir.

4.2.2. Barreiras atitudinais

Conforme já mencionado a inclusão social é direito fundamental de todos e meio de se exercer a cidadania. No entanto, para que a efetiva inclusão exista, é necessário eliminar as diversas barreiras existentes, tanto no mercado de trabalho quanto perante a própria sociedade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência traz, em seu artigo 3º, inciso IV, o conceito de barreiras, em seu sentido amplo como sendo:

IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: (BRASIL, 2015, p. 09).

Ou seja, o sentido da norma foi estabelecer que a limitação da pessoa com deficiência não está na sua deficiência em si, mas sim, quando em contato com algum tipo de barreira, podendo ser, urbanística, arquitetônica, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas, daí sim surge o impedimento em desenvolver suas habilidades.

Quanto a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, denota-se uma grande barreira atitudinal, não só em relação a contratação deste seletivo grupo, mas também quando em contato com seus pares no ambiente de trabalho. Acerca da barreira atitudinal, também conceitua a Lei 13.146/2015 em seu artigo 3º, inciso IV, alínea “e”, a qual diz que são “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015, p. 10).

As barreiras atitudinais são as mais comuns e existentes em nossa sociedade, pois são reflexos de concepções arcaicas advindas de séculos passados. Também são as mais prejudiciais, sendo o meio em que surge o preconceito através de atitudes, comportamentos, estigmas, estereótipos e discriminações, tal como o *bullying*, por exemplo. Elas podem se manifestar diretamente, através de uma fala, ou indiretamente por meio de olhares e até mesmo o isolamento. (LEITE, 2019).

Inobstante a forma de exteriorização, a barreira atitudinal é uma das mais significativas no tocante ao processo de exclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Isso ocorre porque a fábula de que a pessoa com deficiência seria incapaz ainda está enraizada na cultura brasileira, o que limita a mentalidade social no momento da contratação de um profissional com deficiência. (LEITE, 2019).

A barreira atitudinal é tão importante, que ganhou destaque no Preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência a qual afirmou que:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, (BRASIL, 2009, s/p).

Na Lei Brasileira de Inclusão também foi tipificado como crime, em seu artigo 88, com a devida punição que varia entre reclusão ou multa:

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

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

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

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

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

Mencionando mais uma vez a pesquisa confeccionada por Leite (2019), ficou claramente demonstrado o preconceito existente no interior das empresas em relação as pessoas com deficiência, onde um funcionário do setor de recursos humanos, afirma que os próprios trabalhadores apresentam resistência para que uma pessoa com deficiência faça parte de sua equipe, conforme elucidam os trechos da pesquisa a seguir:

Empresa “C”: Para ser bem sincera com você, as vezes a gente fala “olha, tem a vaga tal de repositor”. E aí eu preciso contratar uma pessoa com deficiência para esta vaga, porque a cota aqui está abaixo. Eu ligo para o gestor e peço para ele acompanhar, porque é uma pessoa com deficiência. Ele acompanha todos os outros candidatos, mas a gente já tem que informar, para ele já vim sabendo que vai entrevistar uma pessoa que tem deficiência, E aí ele fala “pessoa com deficiência, nossa, não vai dar certo...no meu setor eu estou precisando de uma mão de obra”. E aí a gente tenta mostrar para ele que ele está precisando e que a pessoa com deficiência vai ajudar, ele é uma mão de obra como qualquer outra pessoa. Então a gente tenta desmistificar este preconceito. Empresa “F”: Não vou ser hipócrita: há também dentro da empresa o preconceito. Tem gestor, líder, que a gente fala “vamos inserir uma pessoa com deficiência, que a gente vai te ajudar, te auxiliar, que você vai desenvolver”, mas tem muito preconceito sim por parte da liderança, dos gestores. Eles dizem, “Mas na minha equipe eu não vou conseguir, não tenho tempo para ensinar”, Então existe também esse outro lado e a gente, como RH, tenta ter jogo de cintura, mostrar para ele os benefícios, mostrar que a pessoa tem todos os direitos iguais como todas as outras, e fazer o possível para que essa pessoa, quando entrar na área, seja bem recebida pelos demais. Enfim, a gente tem essa preocupação também e existe, sim, esse preconceito pela liderança. (LEITE, 2019, p. 112-113).

Note-se que os próprios trabalhadores não querem como membro de suas equipes uma pessoa com deficiência, de forma a concluírem, incorretamente, que tais pessoas não seriam bem-sucedidas ativamente no processo de produção. De outro lado, na mesma pesquisa, as próprias pessoas com deficiência revelaram o sentimento de exclusão no ambiente de trabalho pelos próprios colegas de trabalho ao argumento da dificuldade na comunicação. (LEITE, 2019).

Tais atitudes preconceituosas culminam na própria concepção que as pessoas com deficiência podem traçar sobre elas mesmas, aceitando e até mesmo defendendo caminhos dos quais não estimulam a inserção no mercado de trabalho, mas sim as ações assistencialistas e beneficentes que tem como fundamento a incapacidade.

Em razão do nosso sistema capitalista, percebe-se que as empresas em geral estão mais voltadas em gerar lucro do que em oportunizar que pessoas com deficiência ou reabilitadas, possam descobrir e até mesmo aperfeiçoar suas habilidades no mercado de trabalho e com isso, esquecem que se exploradas corretamente as particularidades de cada pessoa com deficiência, estas podem desenvolver seu trabalho com todo o seu potencial, gerando, inclusive, lucratividade.

Deste modo, constata-se que a inclusão plena das pessoas com deficiência depende de um conjunto de atitudes dentro deste cenário no âmbito das empresas. O gestor, em viabilizar a participação desta parcela da sociedade, o que implica em substituir compreensões equivocadas sobre as capacidades no desenvolvimento do trabalho o que acaba resultando em uma limitação da atuação das pessoas com deficiência no trabalho.

Para as pessoas alocadas no setor dos recursos humanos, fica o desafio em desenvolver estratégias e instrumentos que contemplem a avaliação total das pessoas com deficiência, a partir de suas capacidades, para que possam se sentir incluídas nas empresas. Aos colegas de trabalho, se estabelece a necessidade de trabalhar mais a empatia para com o próximo, doando todo o apoio e ajuda no desenvolvimento das atividades, em prol das pessoas com deficiência, com um olhar de acolhimento e não de preconceito e rejeição, o que demanda um processo longo e permanente de mudança de paradigmas. (LEITE, 2019).

Desta forma, conclui-se que a eliminação das barreiras atitudinais deve ser combatida em dois parâmetros: o primeiro no tocante as próprias pessoas com deficiência que devem ter o convívio com a sociedade, adquirindo experiências e superando preconceitos ao ponto de se impor e se valorizar, demonstrando todo o potencial de suas habilidades, assim como de que não são frágeis, inferiores ou incapazes, vencendo qualquer conceito depreciativo que tenha sobre si mesmo, o que pode ocasionar desânimo e baixa estima.

O segundo é necessário eliminar todas as barreiras atitudinais do ambiente de trabalho que seja manifestada explícita ou implicitamente pelos colegas de trabalho, gestores e até mesmo dos clientes, para então praticar a verdadeira inclusão e superação de preconceitos em relação às capacidades laborativas das pessoas com deficiência ou reabilitadas.

Afinal de contas, todos são iguais perante a lei e como seres humanos, apesar das diferenças, sendo obrigação de toda a sociedade manter a interação entre as

diversidades, atuando em conjunto em busca de esclarecimentos e informações, por meio de um trabalho de conscientização.

4.2.3. Preferência pelo benefício

A assistência social tem como primordial objetivo tratar dos hipossuficientes, ou seja, aquelas pessoas que nunca contribuíram com o sistema e não possuem meios de garantir sua própria subsistência e assim necessitam de ajuda financeira através dos benefícios previdenciários, amparando, por exemplo, os idosos e pessoas com deficiência.

A própria Lei Maior de 1988 estabelece em seu artigo 203, V, que a assistência social tem como objetivo amparar as pessoas necessitadas e incapazes de possuir meios de prover seu próprio sustento:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (BRASIL, 1988, p. 122).

Nessa linha, a Lei nº 8.742, de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS), regulamentada pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007, estatuiu o referido benefício. Segundo tais normas, a concessão do benefício da prestação continuada (BPC) aos hipossuficientes, será no valor total e mensal de um salário-mínimo, desde que preencham dois requisitos cumulativos e indispensáveis entre si, quais sejam: (i) ser idoso com 65 anos ou mais ou pessoa com deficiência; (ii) não possuir meios de prover o próprio sustento e nem tê-la provida por sua família. (BRASIL, 2007).

Quanto ao primeiro requisito, a citada lei cuidou em conceituar a pessoa com deficiência como sendo:

§ 2º Para efeito de concessão do benefício de prestação continuada, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2022, s/p).

Para efeitos da Lei, impedimento de longo prazo é aquele que produz efeitos de, no mínimo, dois anos, conforme menciona o §10, do artigo 20, da LOAS, sendo que a comprovação da deficiência é feita pelo Serviço Social e Perícia Médica do INSS. No que tange a comprovação do segundo requisito, a mesma Lei estabelece no §3º, do artigo 20 o quanto segue:

§ 3º Observados os demais critérios de elegibilidade definidos nesta Lei, terão direito ao benefício financeiro de que trata o caput deste artigo a pessoa com deficiência ou a pessoa idosa com renda familiar mensal per capita igual ou inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo. (BRASIL, 1993, s/p)

Sabe-se que o segundo requisito direciona a proteção social dos incapazes de garantir a respectiva subsistência, envolvendo aqui os preceitos relacionados à dignidade da pessoa humana, a erradicação da pobreza, à solidariedade social e à assistência aos desamparados.

Desta forma, o STF em julgamento dos Recursos Extraordinários nº 567.985 e 580.963, ambos decididos de forma conjunta no dia 17 e 18 de abril de 2013, declararam por inconstitucional o critério estabelecido no segundo requisito. Ocorre que, tal decisão não foi vinculante por não se tratar de recursos em controle abstrato de constitucionalidade e sim controle concreto, motivo pelo qual o aludido órgão, Instituto Nacional da Previdência Social, de forma administrativa, mantém o critério da renda per capita familiar inferior a ¼ do salário mínimo (STF, 2013).

No mesmo sentido caminha o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que aceita a comprovação da hipossuficiência econômica por outros meios, não se limitando apenas a renda per capita familiar de receber ¼ do salário mínimo, conforme se verifica pela assente jurisprudência:

RECURSO ESPECIAL N. 1.563.610-PI (2015/0274239-3)

Relator: Ministro Herman Benjamin

Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS

Recorrido: Domingos Soares da Silva

Procurador: Carlos Alfredo Silva Britto e outro(s)

EMENTA D I R E I T O P R E V I D E N C I Á R I O. B E N E F Í C I O ASSISTENCIAL. POSSIBILIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DA CONDIÇÃO DE MISERABILIDADE DO BENEFICIÁRIO POR OUTROS MEIOS DE PROVA, QUANDO A RENDA PER CAPITA DO NÚCLEO FAMILIAR FOR SUPERIOR A 1/4 DO SALÁRIO MÍNIMO. RECURSO REPETITIVO. ART. 543-C DO CPC. COMPROVAÇÃO DA DEFICIÊNCIA E DA HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. 1. A jurisprudência do STJ pacificou-se no sentido de que a limitação do valor da renda per capita familiar não deve ser considerada a

única forma de provar que a pessoa não possui outros meios para prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família, pois é apenas um elemento objetivo para aferir a necessidade, ou seja, presume-se absolutamente a miserabilidade quando demonstrada a renda per capita inferior a 1/4 do salário mínimo. Orientação reafirmada no julgamento do REsp 1.112.557/MG, sob o rito dos recursos repetitivos (art. 543-C do CPC). 2. Hipótese em que o Tribunal de origem concluiu, com base na prova dos autos, que o recorrido preenche os requisitos legais, no que tange à comprovação da hipossuficiência econômica. A revisão desse entendimento implica reexame de fatos e provas, obstado pelo teor da Súmula 7/STJ. 3. Recurso Especial não provido. (STJ, 2015, s/p).

Em razão disso, foi acrescentado o §11, no artigo 20 da LOAS, por meio do Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/2015, o qual prevê a possibilidade de analisar outros critérios para a concessão do BPC: “§11. Para concessão do benefício de que trata o *caput* deste artigo, poderão ser utilizados outros elementos probatórios da condição de miserabilidade do grupo familiar e da situação de vulnerabilidade, conforme regulamento”. (BRASIL, 1993, s/p).

Para receber o BPC a pessoa com deficiência ou o idoso, não necessitam ter contribuído ao INSS, justamente por ser um benefício assistencial. Ocorre que, a LOAS estabelece que se a pessoa com deficiência passar a exercer atividade remunerada, o benefício será suspenso, por presumir que a partir daquele momento ele passa a ter condições de prover a sua própria manutenção, é o que preceitua o artigo 21-A, da Lei: “Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.” (BRASIL, 1993, s/p).

Só há exceção a essa regra no caso de contratação da pessoa com deficiência na condição de aprendiz, situação em que o BPC não ficará suspenso, pelo prazo de dois anos, podendo receber de forma cumulada o benefício assistencial e a remuneração, é o que estabelece o §2º, do artigo 21-A, da Lei: “§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.” (BRASIL, 1993, s/p).

Neste compasso, a Lei prevê ainda a possibilidade, em caso de perda do emprego ou encerramento da atividade empreendedora e não tendo o beneficiário adquirido qualquer outro benefício previdenciário, da pessoa com deficiência requerer a continuidade do pagamento do BPC outrora suspenso, sem passar por perícia médica e reavaliação de deficiência, porém respeitando o prazo revisional de dois anos para nova

avaliação e constatação da continuidade das condições que originaram o pagamento do benefício, conforme prevê o §2º, do artigo 21-A combinado com o artigo 21 da Lei:

Art. 21-A [...] § 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício. (BRASIL, 1993, s/p).

(Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011) - Art. 21. O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem. (BRASIL, 2011, s/p).

No entanto, ainda que a previsão da LOAS seja apenas uma suspensão do BPC caso a pessoa com deficiência desenvolva uma atividade remunerada e que ao ser extinta essa relação ela consiga restabelecer o benefício assistencial de forma automática, muitas vezes quando vence o prazo para passar pela reavaliação médica das condições que originaram o pagamento do BPC, ao ser verificado que a pessoa com deficiência já trabalhou em atividade remunerada, o médico do INSS nega o referido benefício por entender que se a pessoa com deficiência já estabeleceu vínculo empregatício, quer dizer que ela tem plena condições de se empregar novamente e prover sua manutenção.

Outro ponto a se estabelecer do qual revela um fator que dificulta a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é o salário recebido pelo mesmo, sendo que, na maioria das vezes, o salário é condizente ao mesmo valor recebido pelo BPC, e neste caso a pessoa com deficiência recebe sem precisar enfrentar os preconceitos e desafios no tocante a acessibilidade e as barreiras atitudinais, conforme já mencionadas em tópicos anteriores.

Além da questão remuneratória, pode gerar um risco à pessoa com deficiência, em relação ao ingresso no mercado de trabalho. Tendo em vista que a extinção da relação empregatícia pode ser inesperada, culminando em uma situação em que perderá as duas fontes de sustento, tanto o trabalho quanto o benefício. (LEITE, 2019).

Nesse contexto, quando a pessoa com deficiência decide por tentar estabelecer um vínculo empregatício, a mesma opta pelo não registro, em sua carteira de trabalho, do pacto laboral, justamente para evitar, caso não se identifique com a função, a perda do benefício e ficar sem nenhuma fonte de renda. Tal fato foi revelado pela pesquisadora Fernanda Menezes Leite (2019, p. 124), em entrevista com funcionários do setor de recursos humanos de algumas empresas, conforme transcrição abaixo:

Empresa “E”: Um outro ponto que atrapalha a pessoa com deficiência, é que geralmente ela tem uma renda, um benefício, e que para ele vir trabalhar, ele tem que suspender aquele benefício automaticamente. E aquele benefício era vitalício. Então o PcD não quer fazer isto para trabalhar. São poucos os que falam que, se conseguir um emprego, vão trabalhar com carteira assinada e suspender o benefício. Não são todos. Aqueles que realmente conseguem fazer esta migração são pessoas que têm deficiências leves. Alguns que tem deficiências um pouco mais agravadas, como o cadeirante, dificilmente ele vai se predispor a abrir mão do benefício para vir trabalhar. Primeiro devido a esta locomoção, depois porque muito provavelmente ele vai ter uma baixa qualificação, então talvez não vai conseguir ter manutenção do seu emprego por muito tempo, e prefere não arriscar na vida profissional...prefere o benefício do governo.

Somados a todos os desafios supracitados, ainda há a barreira familiar que desestimula a pessoa com deficiência em se inserir no mercado de trabalho porque o valor recebido pelo benefício assistencial reverbera a toda família e não somente à pessoa com deficiência. Ou seja, o valor de um salário mínimo recebido a título do BPC, tem um impacto significativo à família que receba $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, que é o público alvo do BPC. (LEITE, 2019).

Pelo exposto, denota-se que o benefício da prestação continuada previsto pela LOAS é um enorme avanço para as pessoas com deficiência que num contexto histórico sempre estiveram à margem da sociedade e do mercado de trabalho. No entanto, percebe-se alguns entraves, pela forma como o BPC está disciplinado na legislação atual, da plena inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, razão pela qual deveria ser revisto os requisitos de recebimento, para que o mesmo não se torne uma barreira à inclusão, dessa parcela da sociedade, ao mercado de trabalho.

4.2.4. Baixa qualificação das pessoas com deficiência

Os desafios da pessoa com deficiência já se iniciam desde a sua alfabetização, tendo em vista que são impostos maiores desafios em razão de sua própria condição específica, já que no processo da inclusão, a garantia de igualdade por si só, não a avaliza efetivamente.

Conforme já abordado, em 2006 surgiu o primeiro Tratado Internacional sobre os direitos humanos do século 21, a Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência, no intuito de quebrar preconceitos e promover o respeito às diferenças, assim como à inclusão da pessoa com deficiência perante a sociedade, ocasião em que ocorreu um dos maiores marcos da educação inclusiva no âmbito internacional. O Brasil ratificou a mencionada Convenção, tendo sido um dos países pioneiros a assiná-la em

30 de março de 2007. Após, a Convenção foi aprovada pelo Senado Federal por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008 e ratificada por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. (BRAGA; FEITOSA, 2016).

A Convenção, logo no seu artigo 1º, já declara o propósito em assegurar o exercício pleno e igualitário dos direitos humanos por todas as pessoas com deficiência. Além disso, em todo seu contexto dispõe a respeito do princípio constitucional que garante a dignidade da pessoa humana, exercido através da liberdade de escolha, autonomia, igualdade de oportunidades, assim como o respeito pela diferença e aceitação da deficiência como parte das desigualdades humanas, culminando na ideia da absoluta inclusão social.

Quanto à educação, o artigo 24 da Convenção estabelece que os Estados Partes deverão implementar uma educação inclusiva em todos os níveis, conforme transcrição abaixo:

Artigo 24 – Educação:

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

- a) O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e auto-estima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
- b) O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
- c) A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.

2.Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

- a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
- b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;
- c) Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;
- d) As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;
- e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

3.Os Estados Partes assegurarão às pessoas com deficiência a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar às pessoas com deficiência sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade. Para tanto, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas, incluindo:

- a) Facilitação do aprendizado do braille, escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação aumentativa e alternativa, e habilidades de

orientação e mobilidade, além de facilitação do apoio e aconselhamento de pares;

b) Facilitação do aprendizado da língua de sinais e promoção da identidade lingüística da comunidade surda;

c) Garantia de que a educação de pessoas, em particular crianças cegas, surdocegas e surdas, seja ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação mais adequados ao indivíduo e em ambientes que favoreçam ao máximo seu desenvolvimento acadêmico e social.

4.A fim de contribuir para o exercício desse direito, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para empregar professores, inclusive professores com deficiência, habilitados para o ensino da língua de sinais e/ou do Braille, e para capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino. Essa capacitação incorporará a conscientização da deficiência e a utilização de modos, meios e formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, e técnicas e materiais pedagógicos, como apoios para pessoas com deficiência.

5.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência. (BRASIL, 2022, s/p).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 inseriu o direito à educação no rol dos direitos sociais, sendo esta uma condição necessária para o exercício de todos os outros direitos, sejam políticos, civis, sociais, econômicos ou de qualquer outra espécie. A educação é direito de todos e é através dela que todo cidadão tem o pleno desenvolvimento da personalidade humana, o que culmina no exercício da cidadania, bem como capacita para o trabalho. Essa é a cerne do artigo 205, da CF/1988. (BRASIL, 1988).

No que tange às pessoas com deficiência, a Lei Maior de 1988 garante o direito à educação destas com atendimento especializado e de preferência na rede regular de ensino. Nesse sentido, assim dispõe o artigo 208, inciso III do mencionado diploma: “Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;” (BRASIL, 2022, p. 123-124).

A lei 7.853/1989 foi uma das primeiras normas federais direcionadas à pessoa com deficiência, visando garantir o pleno exercício dos direitos individuais e sociais destas pessoas e sua inserção nas escolas especiais. Tal legislação só foi regulamentada no ano de 1999 pelo Decreto 3.298, o qual dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, traçando um conjunto de orientações normativas a fim de assegurar tais direitos, conforme dispõe em seu artigo 2º:

Art. 2. Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 1989, s/p).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também garante o direito à educação, nos termos do artigo 27 da Lei 13.146/2015, além de determinar que é dever de toda sociedade, família e do Estado garantirem uma educação de qualidade:

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação. (BRASIL, 2015, p. 19).

Muito embora exista ampla normatização garantindo o direito à educação especial com todos os recursos as pessoas com deficiência, na prática não se vislumbra tais resultados eis que o direito dessas pessoas em estudarem no ensino regular, não está exatamente garantido, isso porque além das estruturas arquitetônicas, existem insuficiências de materiais pedagógicos adaptáveis, a qualificação de profissionais da educação direcionados a apresentar condições educacionais aos alunos com deficiência, bem como a própria falta de transporte público adequado. Assim, os poucos alunos com deficiência que conseguem ter acesso à escola, regular ou especial, muitas vezes não recebem uma educação apropriada.

O último Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ocorrido em 2010, demonstra as diferenças significativas do grau de escolaridade e nível de instrução, entre as pessoas que possuem algum tipo de deficiência e as que não possuem. A diferença do grau de instrução chega a atingir 22,9 pontos percentuais, sendo que enquanto 38,2% da população de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o ensino fundamental incompleta, esse percentual era de 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade com deficiência.

Outra grande diferença em pontos percentuais foi em relação ao ensino médio completo e o superior incompleto, onde o percentual da população de 15 anos ou mais sem deficiência foi de 29,7% contra 17,7% para as pessoas que declararam possuir

algum tipo de deficiência. Quanto ao superior completo foi identificado 6,7% para uma população de 15 anos ou mais com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência.

A pesquisa realizada por Leite (2019, p. 130) pontuou que os funcionários de recursos humanos das empresas entrevistadas, registraram que a baixa qualificação das pessoas com deficiência é uma barreira para a contratação dos mesmos:

Empresa “F”: Existe, sim, muita dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para trazer para a empresa. As vagas que a gente tem, quando sai um PcD, são difíceis de serem preenchidas.

Empresa “H”: Se a escola municipal, estadual realmente formasse um PcD com qualidade, com certeza eu ia ter mais facilidade para contratar. Porque hoje em dia aqui na empresa, e eu acredito que nas outras também, é muito difícil eu ter um posto de trabalho que a pessoa não precise ler um documento, ou escrever uma coisa simples. E estas pessoas afirmam na entrevista: eu tenho o diploma, mas eu não sei ler e escrever, porque foram me passando de ano. Então, vai falar que o governo também não tem responsabilidade? Tem.

Esse contexto explica porque a maioria das vagas oferecidas as pessoas com deficiência estão voltadas para atividades produtivas e operacionais, que no geral, demandam baixo nível de instrução. A corroborar com este entendimento, conforme noticiado em linhas pretéritas, o SINE – Sistema Nacional de Emprego em Mato Grosso, no dia 05 de abril de 2022 ofereceu 10 vagas de emprego, no município de Barra do Garças, direcionadas a pessoa com deficiência na função de repositor de mercadorias, em uma empresa no seguimento alimentício.

Tais vagas de emprego estimulam a pessoa com deficiência a não querer encarar o mercado de trabalho já que nestas funções o valor a título de remuneração não é atrativo já que se paga o valor de um salário mínimo, montante este que a pessoa com deficiência recebe a título do BPC-LOAS, ficando em casa e não sofrendo qualquer tipo de barreira existente desde o percurso e até mesmo dentro do ambiente de trabalho, o que culmina na redução da oferta de mão de obra.

A baixa qualificação da mão de obra das pessoas com deficiência, principalmente pela ausência de qualidade da educação básica, acaba culminando na dificuldade das empresas cumprirem com a lei de cotas já que, falta mão de obra disponível no mercado, ou seja, faltam deficientes preparados para adentrar ao mercado de trabalho na condição de empregados.

Em razão da exclusão educacional, deve-se o Poder Público, propor projetos de qualificação, capacitação de mão de obra, bem como treinamentos para que as pessoas

com deficiência adultas adquiram boa qualificação e possam adentrar ao mercado de trabalho, competindo às vagas de emprego, de forma igualitária com qualquer outra pessoa. Esse não é o cenário existente na cidade de Barra do Garças, já que não se verifica qualquer projeto de capacitação da mão de obra às pessoas com deficiência.

O resultado da baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência é que elas são alocadas em um setor da empresa como se não tivesse capacidade para exercer outras funções e isso influencia diretamente na autoestima e sentimento de capacidade de qualquer indivíduo, pois é através disso que conseguimos demonstrar nossas habilidades e potencialidades para o trabalho.

Portanto, é necessário que as empresas quebrem com esse estigma preconceituoso e não direcionem o tipo de função existente na empresa para empregar a pessoa com deficiência. Ao invés disso, deve-se abrir vagas para essa parcela da sociedade e alocá-las a qualquer função existente na empresa, adaptando aquele local dentro da empresa, conforme as necessidades de cada indivíduo, estimulando assim, o desenvolvimento das potencialidades de cada pessoa com deficiência.

Assim, conforme relata a pesquisadora Leite (2019, p.134):

[...] foi possível perceber que existe uma estreita relação entre a qualificação das pessoas com deficiência e a inclusão deste grupo no mercado de trabalho. Isto porque a capacitação tende a promover o potencial dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, de modo a melhorar suas oportunidades de inclusão profissional.

Ademais, uma escolaridade de qualidade, resulta em uma boa preparação de mão de obra o que impacta em melhor colocação no mercado de trabalho e consequentemente melhores salários. Portanto, desde o ensino infantil, as pessoas com deficiência devem receber todo o conhecimento necessário para sua qualificação como pessoa, para que, no futuro, não venha a ser excluída do convívio social, incluindo neste contexto o mercado de trabalho, por falta de preparo e capacitação.

Conclui-se, nestes termos, que a educação inclusiva está diretamente ligada as oportunidades de inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, especialmente no que tange a uma boa colocação profissional o que resulta em melhores condições de trabalho e salários.

4.2.5 Atuação do poder público

Conforme já abordado, de nada adianta uma gama de legislação garantindo a inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, se não houver ações afirmativas, por parte do poder público, que concretize essa inserção.

O sistema de cotas foi um primeiro passo de extrema importância para a inserção dessas pessoas ao mercado de trabalho, mas não foi o suficiente para concretizar tal direito. Mais uma vez, as principais queixas relatadas face ao poder público gravitaram em torno da falta de acessibilidade as vias públicas e transportes públicos, bem como a baixa qualificação das pessoas com deficiência.

No que tange a acessibilidade, tanto as empresas quanto as pessoas com deficiência relatam que as barreiras encontradas nos locais de uso público, obstam o processo de inclusão no mercado de trabalho. A importância da acessibilidade já foi abordada no decorrer dessa dissertação, assim como já se analisou a necessidade de ações para a melhoria da qualificação da mão de obra das pessoas com deficiência para facilitar o processo de inclusão ao mercado de trabalho, das mesmas.

Além de tais aspectos, outros pontos a serem destacados acerca da atuação do poder público, é a falta de fiscalização e de estímulo governamental, como, por exemplo, créditos Tributários para incentivar a contratação das pessoas com deficiência, bem como aliviar o ônus gerado por esta contratação, em razão das modificações e adaptações do ambiente de trabalho para se adequar a necessidade da pessoa com deficiência.

Quanto a fiscalização, esta é realizada pelo Ministério do Trabalho por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho e as empresas devem, ao menos, comprovar a tentativa de contratação deste grupo, através de propagandas realizadas por qualquer meio de comunicação, que ofertem vagas de emprego direcionadas as pessoas com deficiência.

No que tange ao estímulo governamental a fim de que as empresas promovam a inserção destas pessoas ao mercado de trabalho, ficou constatado que deve existir uma contrapartida financeira para o empresariado, para que o mesmo não suporte uma sobrecarga financeira em razão da contratação de tais pessoas, eis que, normalmente, implica em modificações arquitetônicas, treinamento das pessoas com deficiência e até mesmo de seus pares para uma melhor comunicação no ambiente de trabalho, aquisição de equipamentos especiais, dentre diversos outros gastos.

Segundo Costa (2008, p. 109), “o sistema de cotas se torna eficiente quando acompanhado de medidas complementares que estimulem e criem condições para a

empresa contratar e manter nos seus quadros as pessoas com deficiência de uma forma respeitosa e digna”.

Note-se que o governo é a principal figura responsável por fazer acontecer o encontro entre a pessoa com deficiência, o empregador obrigado a cumprir a lei de cotas, possibilitando todos os meios, seja de acesso, qualificação da mão de obra, incentivos fiscais, para que ocorra de fato a inclusão ao mercado de trabalho.

Além disso, os órgãos governamentais devem tratar mais abertamente sobre este assunto com toda a sociedade, estimulando a mudança cultural de que pessoas com deficiência, se oportunizadas, conseguem desenvolver suas potencialidades e habilidades laborais, gerando lucratividade para a empresa e também, através do seu trabalho, irá movimentar a economia. Desta forma, quando a empresa proporciona a inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, ela não está abrindo mão do seu lucro para sustentar uma pessoa incapaz de prover seu próprio sustento e sim a colocando na condição de cidadão, o qual tem direito ao trabalho para, alcançar por meio dele, a dignidade que um emprego pode proporcionar.

Conclui-se, portanto, que mesmo existindo várias normas em nosso ordenamento jurídico pátrio, que tutelam a inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, os desafios não são poucos, eis que na prática deve haver um estímulo, por parte do poder público, tanto para incitar a pessoa com deficiência a querer trabalhar, quanto para incentivar as empresas a cumprirem a função social que detém no que tange a empregabilidade de qualquer pessoa.

4.2.6. Mesa redonda com o tema: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho de Barra do Garças/MT

No dia 19 de maio de 2022, na sede da OAB, subseção de Barra do Garças/MT, foi realizada uma Mesa Redonda com o eixo temático de debate: “Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho”, cuja organização foi feita pela Comissão de Direito do Trabalho e Comissão da Pessoa com Deficiência da OAB de Barra do Garças/MT, que contou com a participação dos seguintes representantes de Barra do Garças, Mato Grosso:

Nivaldo Ferreira dos Santos, membro da Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; Rogério Mendonça – proprietário do Supermercado Mendonça; Leonardo Carvalho da Mota – advogado, comerciante e presidente da CDL (Câmara de Dirigentes Lojistas); Ingrid Mota guerra Jacarandá, gerente de unidade

Operativa do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial); Paulo Augusto de Souza, advogado e representante da “Garças Tur”, empresa cujo segmento é o Transporte Rodoviário; Herbert Penze, representante e Procurador Geral do Município local; Guilherme Bispo, presidente e representante da Associação dos deficientes físicos do Vale do Araguaia; Daniele Pereira da Silva Sanches, representante da Associação dos surdos e mudos; as intérpretes Fabiana Caetano Peres e Monara de Paula Cruz Souza; Sebastiana Sales, representante da associação dos cegos e Evandro Eloy Amaral e Silva, assistente social, então representante da APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais).

O evento promoveu uma conversa no tocante à realidade local quanto a inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, de forma que todos os participantes apresentaram dados e dificuldades enfrentadas no Município em debate. A transmissão ocorreu “ao vivo”, de forma pública, pelo canal do “YouTube”. Ademais, ao iniciar a conversa, todos os participantes autorizaram a transcrição de suas falas nesta pesquisa, portanto, serão reproduzidas aqui algumas manifestações que nos levarão a entender a problemática existente no Município de Barra do Garças/MT. (OAB, 2022)

Inicialmente foram pontuados os cinco principais problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência no que tange a sua entrada no mercado de trabalho, quais sejam: i) acessibilidade arquitetônica, quanto a adaptação no local de trabalho bem como em relação ao transporte público; ii) barreira atitudinal; iii) preferência pelo BPC; iv) baixa qualificação de mão de obra e; v) falta de atuação do poder público. Todos os participantes concordaram que esses são os maiores desafios e cada um pontuou com maior eloquência as próprias dificuldades vivenciadas, seja pelo lado das pessoas com deficiência, seja pelo lado do empresariado, assim como terceiros que estão envolvidos na causa de driblar os desafios para colocar as pessoas com deficiência em alguma vaga de trabalho.

Ao serem questionados quanto a dificuldade na inserção do mercado de trabalho em Barra do Garças, o representante da Associação dos deficientes físicos do Vale do Araguaia, Sr. Guilherme Bispo, o qual participou via “online”, pontuou a respeito do prejuízo sofrido pela falta de acessibilidade arquitetônica, da preferência pelo BPC, assim como a questão da capacitação, onde as pessoas com deficiência conseguem ter uma boa formação, inclusive com curso superior, porém não há oportunidade para desenvolver suas habilidades, dentro do mercado de trabalho, na formação escolhida:

[...]quando você fala também na questão do transporte também é um desafio, não só em Barra do Garças, como no Brasil inteiro porque assim, existe outra alternativa de transporte, temos a questão do transporte coletivo que hoje oferece acessibilidade para poder ter acesso dentro do ônibus e com tempo estamos construindo essa melhoria inacessibilidade do transporte e que com o tempo vai também está sendo melhorada e é assim é beleza, temos um ônibus mas e a questão da acessibilidade arquitetônica? que infelizmente a gente sabe como que é no Brasil, nas nossas cidades como Barra do Garças, Pontal do Araguaia, Aragarças é Barra do Garças e que, nós vemos que uma calçada ela pode ter uma rampa no começo dela mas só que no final você vai procurar uma rampa você já não tem pra descer, às vezes tem alguns estabelecimentos que você é atendido fora, fora do do Comércio. Nós, as vezes, queremos entrar e poder ver o que tá acontecendo vê aquilo que estamos escolhendo para comprar e da mesma forma que que isso tá impedindo essas pessoas de poder saírem de casa, de poder abrir mão do seu benefício, porque sabe que os desafios são muito grandes quando a partir do momento que sai de sua casa, porque estando em casa é mais prático, porque a casa já é adaptada, tem banheiro acessível, tem tudo ali ao dispor da pessoa com deficiência, acaba que o benefício ele fica mais, como se diz, fica melhor está com o benefício do que trabalhar, e isso infelizmente estamos descumprindo a nossa Constituição que fala que devemos ter acesso ao emprego e justamente por Essas barreiras que estamos enfrentando esses desafios aí para ter acesso ao mercado de trabalho e gostei muito dos pontos que foram levantados aí pela Roberta que eu achei muito muito realístico com que vivemos e a questão da capacitação eu conheço várias pessoas com deficiência, cadeirantes, que tem boa formação, que tem faculdade mas só que nunca conseguiram exercer uma função de trabalho e assim, claro, tem esses casos aí que a pessoa por problemas de ter acessibilidade ela não tem a forma de correr atrás da sua capacitação, hoje para quem sabe eu sou aluno de direito, estou no segundo período aí na UFMT e assim, temos enfrentado desafios, temos as costas aí que que estão aí para poder nos ajudar a chegar até uma capacitação. Mas o problema tá aí, na questão arquitetônica, na questão do transporte, que tem várias outras modalidades como eu falei, tem o transporte coletivo, por meio de ônibus, só e aqui não temos táxis adaptados, não temos um aplicativo de carona que tem como você ir até o lugar, por exemplo, hoje o transporte coletivo funcionou até às 18 horas, era para mim estar aí no evento presencialmente com vocês e tal, entendemos a questão da realidade da empresa mas, será que não deveria ter outra forma também de chegarmos a um lugar? e isso é questão que eu coloco e agradeço a oportunidade de estar respondendo essas perguntas.¹

Já Daniela, representante da associação dos surdos e mudos de Barra do Garças/MT, por meio de uma intérprete, nos relatou que existe muita dificuldade por uma vaga de emprego em razão do preconceito atitudinal, já que deduzem ser as pessoas surdas inferiores e incapazes de exercer atividade remunerada:

Ela é presidente da associação de surdos de Barra do Garças, ela sente a necessidade de acessibilidade em toda a sociedade. Ela agradece pela presença de hoje, pelo convite. Ela fala que as pessoas ouvintes são consideradas mais superiores do que as pessoas surdas né consideradas inferiores porém eles têm né graduação, tem curso superior e eles se sentem

¹Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

ne excluídos das empresas, poucas empresas oferecem essa possibilidade de eles estarem no mercado de trabalho.²

Sebastiana Sales, representante da associação dos cegos de Barra do Garças/MT, afirmou a respeito do preconceito desde a época escolar e também dentro das empresas, relatando um episódio em que uma empresa local propagava a vaga de trabalho destinada a um deficiente físico, no entanto, quando a mesma manifestou interesse, lhe informaram que a contratação já havia sido feita, embora não fosse possível identificar, naquela localidade, nenhuma pessoa com deficiência:

Que nem a menina citou também a questão da capacitação né escolar, isso é muito complicado também, as vezes a gente pra chegar no nível superior, não é fácil, a gente tem que ter muita força de vontade, a gente passa por várias situações é...complicadas sabe, não é fácil. O preconceito vem não só de dentro de casa... da família, tal...o preconceito está pra todo lado. As vezes vem da própria escola, vem da própria universidade. Eu não esperava que eu chegasse numa faculdade e eu ia ter preconceito lá dentro, mas sim tem bastante, principalmente assim... É... Aproveitando e falando né, porque a gente tem que aproveitar e fazer um esclarecimento e falar muitas coisas, que aquilo incomoda o deficiente em si, ne. Não são todos, mas algumas pessoas que estão ali pra nos capacitar, ensinar, nos formar, é doloroso você chegar numa faculdade, você ser tratado como se fosse diferente das outras pessoas, isso existe muito... Eu falo porque eu sou uma pessoa que estou sempre procurando aprender...Outra coisa também a questão da deficiência no trabalho eu acho que existe também a possibilidade das pessoas, não de empresas também, às vezes o local ter assim até uma certa preconceito, digamos assim, porque esses dia eu tava andando no centro, não vou citar a loja não, eu entrei mais uma pessoa que enxerga, como eu disse né, não ando sozinha e latava uma plaquinha citando que tinha uma vaga pra deficiente. Ai eu dei uma olhada assim, falei pra pessoa, você esta vendo algum deficiente? Não! Nenhum tipo de deficiência? Não! Ai nós demos uma volta pela loja e tal aí eu cheguei na pessoa e falei assim: “escuta, aquela vaga que tá na plaquinha dizendo que precisa de um deficiente, de uma vaga, é... essa vaga já foi ocupada?”Ai o rapaz olhou pra mim e falou assim: porque? Ai eu peguei e falei assim: não, acho que eu me interessaria por ela, dependendo do que fosse pra fazer. Ele falou: não, não, já foi sim, já foi ocupada. Ai eu olhei assim e falei: qual deficiente que ocupou essa vaga? Ele falou: a senhora tem que ver com o gerente, eu não sei.Então quer dizer gente, ele me tirou de meio de campo.Não tinha nenhum deficiente ali. Então quer dizer, eu me propus procurar saber pravê se eu ia ser recebida, pra vê se eles iam me dar essa oportunidadeque tava escrito lá, então se já tinha sido ocupada porque tava a plaquinha lá?Tem sentido não tem? Porque se já foi ocupada, não tinha que estar lá... [...] eu fiquei sentida com isso, eu falei meu Deus é por isso que não tem é... Pessoas com deficiência no mercado de trabalho também, eles também dificulta pra gente, pra nos né.³

O assistente social Evandro Eloy Amaral e Silva, então representante da APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), ao ser questionado sobre os desafios

²Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

³Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, relatou sobre a falta de fiscalização no cumprimento da cota, por parte do órgão responsável, já que há tempos atrás o Ministério do Trabalho obrigava as próprias empresas a buscarem as pessoas com deficiência junto a APAE, ao Centro de Reabilitação e ao SINE, por meio de ofícios, no entanto, não há mais este procedimento. Relatou ainda, o problema das vagas ofertadas, bem como a dificuldade no restabelecimento do BPC, caso seja rescindido seu contrato de trabalho:

Foi muito bem elencado os problemas da pessoa com deficiência enfrenta, é..nós temos hoje alguns direitos que foram cada vez mais dificultados para essa população um deles quando nós tínhamos o Ministério do Trabalho Ministério obrigava as empresas a, de vez em quando, uma vez a cada 6 meses, uma vez a cada ano, a via ofício para entidades como APAE, para fisioterapia, pro próprio SINE é buscar a pessoa com deficiência, via ofício, nesses locais. Teve é... Há 9 anos atrás, quando eu estava na fisioterapia e na APAE em conjunto, estava atuando nos dois locais, a gente recebeu alguns ofícios desses e o que eles esperavam é..."nós não temos pessoa com deficiência [...] a gente fez o levantamento na APAE, fizemos o levantamento na fisioterapia e a gente começou a colocar. O que a gente nota, a gente tem aqui vários empresários, representante da CDL, o que falta...todo empresário quer a pessoa com deficiência que na realidade tenha pouca deficiência e muita vontade de trabalho. Eu posso citar aqui o Mendonça, nos temos uma pessoa com deficiência que o Rogério não trocaria por uma pessoa, entre aspas, normal, porque o empenho que ele trata todos...que esse tipo de pessoa com deficiência a gente não pode escolher. [...]Nós tivemos muitas pessoas com deficiência que foram empregados foram no mercado formal e hoje eu...uma das causas do BPC ser o porto seguro da PCD é porque [...] Eu trabalho no âmbito administrativo e hoje eu vejo que administrativamente uma pessoa que já trabalhou no mercado de trabalho para ele voltar para o INSS para receber o BPC ele é impedido, eu já tive médicos do da perícia de falar que você trabalhou na FRIBOI... mas se você trabalhou na FRIBOI você consegue trabalhar em qualquer outro local, entendeu? Então essa pessoa, ela com medo, e eu acho que é digno esse medo dele ser inserido e não ter uma segurança depois do retorno porque o retorno vai depender de novo de Nova perícia quase com processo para ele entrar de novo pra ele receber o BPC. Os processos do INSS estão demorando muito e muitos estão sendo apenas via judicialização, então isso também coloca um medo grande na pessoa com deficiência.⁴

A senhora Sebastiana confirmou a respeito do medo existente em trabalhar e depois tentar retornar ao recebimento do BPC:

E é que nem o Evandro tinha falado e a questão do medo do deficiente trabalhar e depois voltar, nós tivemos lá um colega também que trabalhou com raio-x lá em Goiânia né. Ele é cego Total, ele saiu [...] E aí depois ele foi mandado embora e quando ele foi para retornar ele não conseguiu tão facilmente [...] ele ficou pelejando então isso aí existe né e é complicado essa

⁴Comunicação verbal obtida no evento intitulado por "Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho". Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

aí, é que nem ele falou né, é um medo que existe, que a situação também existe né, é complicado Essa questão aí.⁵

Outro grande problema discutido por todos, foi em relação a ausência de políticas públicas em prol da qualificação da mão de obra desse seletivo grupo do Município de Barra do Garças, eis que a prefeitura não disponibiliza recursos, tampouco projetos no intuito de inserir essas pessoas no mercado de trabalho. A senhora Daniela esclareceu não ter nenhuma ajuda por parte da prefeitura e a Sebastiana, assim afirmou:

A única verba que a gente recebe, por exemplo na associação [...] é pra pagar os professores e a prefeitura ajuda com duas funcionárias, na questão de trabalho dentro da entidade ne...assim, pra nos auxiliar ali dentro, mas assim questão de, lá fora, assim...não, não, temos não.⁶

No mesmo sentido afirmou o assistente social Evandro que trabalha na APAE de Barra do Garças:

As verbas são destinadas tanto através da SEDUC quanto alguns repasses Federais é, do estado para as entidades, a APAE recebe ajuda, por exemplo, eu sou concursado pela prefeitura e estou disponível na APAE, é quer dizer, agora política pública voltada para a efetiva qualificação da pessoa com deficiência eu desconheço não conheço nada parecido na nossa no nosso município.⁷

O advogado Nivaldo, que também foi gestor da associação dos cegos, complementou a dificuldade da pessoa com deficiência em razão da falta de qualificação e a barreira atitudinal:

Eu gostaria de complementar, falando já, por ter sido tá gestor da Associação barra-garcense dos Cegos, por um período de 12 anos. Então é..desde aquela época em 1996 até agora não se vê nenhuma iniciativa no sentido de promover essa qualificação [...] Porque eu vejo hoje, um dos grandes entraves está na questão atitudinal, então por exemplo, se chega uma pessoa com certa deficiência, o empresário ou às vezes as pessoas será que eles vão acreditar no potencial profissional daquela pessoa? Esse é um grande desafio porque nós sabemos que não existe limite para o ser humano... Nós temos aí pessoas com deficiência que são extremamente brilhantes tanto na música, nas artes plásticas é, em todas as áreas né[...] Então eu vejo que a questão atitudinal é crucial porque talvez até seja um bom profissional mas a empresa, Será que aquela empresa, aquele profissional acredita, já Talvez

⁵Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

⁶Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

⁷Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

pelo estereótipo de ser deficiente, eu digo para o senhor né, Sempre tive problemas é... Visual sério, fiquei cego por três anos e durante o meu período de cegueira, né, diga-se de passagem, de 93 até 96, foi um ano brilhante, Porque foi o ano que eu mais produzi, certo... eu nesse ano 96 foi que fundamos a associação barragarcense dos cegos, então Barra do Garças foi um desafio, primeiro para conseguir verbas, primeiro para conseguir um local, então fomos a secretaria de educação buscar recursos né para os professores... a pergunta era: você tem essa clientela? Falei tenho, então nós fizemos um cadastro e até mesmo seu levantamento e Barra do Garças em 96 tivemos aí 18 deficientes visuais precisando de trabalho. Então eu vejo que a questão atitudinal é séria e e as pessoas não sabem trabalhar, por exemplo, com o deficiente...eu presenciei um fato em Cuiabá, até pitoresco, por sinal. Tinha um deficiente visual, ali na Avenida do CPA, ele estava em frente à rodoviária no horário de pico, Então chegou o senhor e atravessou para o lado da rodoviária e ele se virou para o lado de cá...outra pessoa veio e o atravessou para o lado de cá, quer dizer, isso foi umas 10 vezes. Daí quando chegou a décima vez ele disse: “não pelo amor de Deus não me atravessa não, eu estou esperando um colega, qual lado que eu tô? Ele estava esperando um colega que estava vindo o buscar, então fica complicado [...] precisamos aí pelo menos minimizar.”⁸

Por outro lado, argumentou a senhora Ingrid Mota guerra Jacarandá, gerente de unidade Operativa do SENAC de Barra do Garças, que a procura pelos cursos capacitantes, por parte das pessoas com deficiência, é muito baixa, não existindo qualquer curso, no momento, direcionado especificamente para a qualificação da mão de obra deste grupo:

Boa noite Boa noite a todos Obrigado pelo convite, bom o SENAC é uma empresa privada, sem fins lucrativos e a nossa missão é capacitar para o comércio né, de bens, serviços e turismo. A metodologia do SENAC né, nesses cursos de capacitação, nós trabalhamos com o desenvolvimento de competências então não seria um curso específico para portadores de deficiência e sim entender qual é a necessidade né, desse aluno, para que a gente possa preparar para recebê-lo. É de fato, também fiz uma pesquisa, a gente teve baixíssimas procuras por pessoas procurando por capacitação que tem algum tipo de deficiência, a gente pode citar uma pesquisa que a gente fez, três alunos procuraram mas nem foi por uma capacitação, uma ocupação de Fato né, que daria esse certificado e sim por curso de Informática ou por algum aprimoramento pessoal⁹

Pelo lado da classe empresarial, o senhor Rogério Mendonça França, empresário no setor alimentício de Barra do Garças desde 1999, é uma das empresas que precisa cumprir a lei de cotas por possuir mais de 100 funcionários. Atualmente o senhor Rogério possui empregados com deficiência, sendo um deles o seu filho que é autista. Da mesma forma, o empresário informou a dificuldade da questão da adaptação

⁸Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

⁹Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

bem como na contratação, eis que o seu ramo de atividade, geralmente remunera com apenas um salário mínimo, o que pode não parecer atraente para as PCD, em razão do BPC:

[...] eu tenho né um filho autista também que trabalha comigo já há quatro anos, então eu sei como é que é, é uma luta diária né, até você ir adaptando ele e tal. Mas até ele mesmo às vezes a gente fala, até qualquer funcionário você fica em dúvida se muda de setor, se ele vai adaptar enfim...você explorar ali a capacidade dele né, então é isso...Você levantou alguns fatores também que no meu caso, como Supermercado, é o primeiro emprego geralmente, então assim, a base salarial é baixa, então muitas vezes é, a pessoa eu acho né, que é um tema que você levantou, que às vezes ele fala eu tenho o benefício para mim ir lá ganhar um salário-mínimo não compensa. Então assim 90% dos funcionários de supermercado é um salário inicial, então tenho essa dificuldade também eu acho que por isso, não sei, não entendo, por isso que é bom a gente ouvir todo mundo né, que isso aí eu acho que é uma barreira, e eu creio assim, que o apoio da prefeitura e talvez essa pessoa tem um incentivo né de perder esse benefício mas tem um outro incentivo de da Prefeitura, de alguma coisa, para ela ingressar no mercado de trabalho e ali ela pode crescer né, porque às vezes fica recebendo o benefício mas não cresce né.¹⁰

O advogado senhor Paulo Augusto de Souza, representante da “Garças Tur”, empresa cujo segmento é o Transporte Rodoviário em Barra do Garças, mencionou algumas dificuldades enfrentadas pelo transporte público local, inclusive pontuando algumas normativas, o qual impede de proporcionar uma acessibilidade plena às pessoas com deficiência, especialmente em razão do pontos de parada de ônibus existentes em Barra do Garças, dos quais são precários e prejudicam o uso dos elevadores para os cadeirantes, depositando a culpa no poder público já que é responsabilidade deste proporcionar uma parada de ônibus adequada para os usuários e também para que a empresa concessionária possa oferecer a acessibilidade com segurança:

[...] Bom pessoal, aí vai, nós temos a lei 12.587 da política nacional de mobilidade urbana que diz que, são infraestruturas da mobilidade urbana os terminais, as estações, demais conexões, pontos de embarque e desembarque de passageiros e cargas, sinalização adequada e sinalização de trânsito. O Sistema Nacional de mobilidade urbana é um conjunto organizado e coordenado de modos de transporte de serviços e de infraestrutura que garantem os deslocamentos de pessoas e cargas no território, no município. A empresa deverá operar com eficiência, eficácia e segurança na prestação do serviço de transporte urbano. Nós devemos garantir a o máximo de segurança nos deslocamentos das pessoas. O estatuto da pessoa com deficiência preceitua que a disponibilização de pontos de parada, Estações e terminais

¹⁰Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e desembarque é Norma que se impõe. São asseguradas as pessoas com deficiência prioridade segurança nos procedimentos de embarque e desembarque nos veículos de transporte coletivo de acordo com as normas técnicas da ABNT. Aí nós temos a lei do estatuto da cidade, pois bem, a norma está aqui! ela foi criada em 2000 e 2004, depois houve um Decreto, o Decreto 5296 que regulamentou essa norma, as empresas de transporte coletivo se adequaram, houve uma norma impositiva, tiveram que adquirir novos veículos com acessibilidade. Agora eu pergunto para vocês, aonde está a outra parte? Aonde está a infraestrutura nos pontos de parada? Aonde está o rompimento de Barreiras do transporte coletivo? não só Municipal, como o intermunicipal, como o interestadual, mas eu quero falar mais de questões locais... nós não temos um ponto de parada no transporte coletivo de Barra do Garças com acessibilidade dentro das normas, que cumpram as normas, um ponto sequer! a norma é impositiva, ela determina que o empresário faça o investimento, ela determina que o empresário cumpra sua obrigação e ela impõe o quê? Multas, sanções administrativas, sanções penais, da esfera penal contra o empresário, mas a outra parte não existe! Isso, eu não quero [...] não faz parte do meu perfil transferir responsabilidade, até que gostaria que o doutor Weber, Herbert estivesse aqui para ouvir isso, isso não é o problema pontual agora dessa administração ou da administração passada. Isso é um problema que já vem no decorrer dos anos e nunca é enfrentado. Então nós temos um ponto de ônibus em frente ao fórum, que ninguém sabe que existe esse ponto, mesmo porque não existe a sinalização, não existe um ponto, existe uma parada. Os pontos de ônibus eles são como a Constituição da Inglaterra, como a constituição de alguns países que não tem constituição escrita, são consuetudinárias. Eles foram criados e são operados por costume. Uma pessoa sabe que ali é o ponto, é o ponto, é o ponto... Mas aonde está o ponto? É o ponto, o ônibus para ali então é o ponto! Então o transporte público de Barra do Garças ele é totalmente acessível, todos os veículos possuem seus elevadores, essa acessibilidade ela é Ela é garantido pelas normas técnicas, o veículo quando sai da fábrica ele já passa por toda vistoria das normas técnicas, só que infelizmente nós operamos de forma caótica, nós não temos condição de operar dentro das normas, então nós temos aí o Guilherme que é um usuário do transporte coletivo Urbano, ele sabe das nossas dificuldades, então o elevador às vezes desce não sobe, as vezes trava em cima, às vezes não desce porque não existe a rampa, não existe a base, não existe o recuo, o veículo ele fica estacionado no meio da rua, impedindo o trânsito para poder baixar o elevador para ser operado, enquanto os veículos atrás [...] Sai da frente! você tá no meio da rua! mas por quê? Porque os galhos das Árvores não foram podados, então o veículo não tem como encostar para poder fazer essa operação. É uma dificuldade diurna, uma dificuldade que vem de vários anos e o poder público municipal, eu eu sinto muito ao poder público municipal, mas infelizmente é de sua responsabilidade, é de sua competência e ele não tomou Providência alguma até o prezado momento. Eu nem diria muitos, eu diria quase todos da iniciativa privada ela vem prestando ali um serviço a sociedade, algumas reformas de alguns pontos de ônibus, evidentemente que isso é competência privativa do poder público, mas a iniciativa privada colabora e a gente tem que parabenizar né, quanto a isso. Então pessoal, nós temos aqui um caso muito interessante em 2018 o Ministério Público propôs um TAC com uma empresa de transporte público. Esse TAC ele tinha várias cláusulas, e essas cláusulas elas ela elas não havia como a empresa cumprir se não houvesse o poder público em conjunto. Naquele momento nós pedimos ao poder público, ao Ministério Público que integrasse nesse termo de ajuste de Conduta, o poder público. Isso foi indeferido, não nós não convencemos o ministério público e automaticamente eu não assinei o TAC, porque eu não posso assinar aquilo que eu não posso cumprir e aquilo que não me compete, pontos de paradas, sinalização, acessibilidade do transporte para os portadores, os portadores de deficiência, a responsabilidade é do poder público! A

responsabilidade da empresa é daquela escada do veículo para dentro. Dali para fora nós não temos mais responsabilidade. Pois bem! Não assinando o TAC, automaticamente o Ministério Público promoveu uma ação civil pública pedindo uma indenização monstruosa contra a empresa por danos morais coletivos e tudo que, tudo mais, evidentemente que havia o pedido de liminar e essa liminar foi concedida. Então, estranhamente ou até...foi concedida pelo Poder Judiciário que não tinha acessibilidade, né! Então naquele momento houve uma ordem judicial, impondo a empresa de operar de forma contrária as normas, porque a empresa hoje opera de forma contrária as normas, e a norma fala que, ela diz categoricamente que a empresa tem que operar com segurança, dentro das normas técnicas. Se não existe ponto de ônibus e não existe pontos adequados para operador o elevador, a empresa está operando de forma contrárias as normas[...]mas se ela não impõe, se ela não opera, é atribuído a ela multa de 10.000,00 reais dia... fora uma condenação por danos morais coletivos que quebraria a empresa. Essa ação corre no fórum local. Nós temos agora acessibilidade no fórum, que foi implantada nesse momento de pandemia. No momento da ação civil pública nós também não tínhamos acessibilidade no Ministério Público local[...] Que propôs a ação, que é o dono da ação. Então isso são questões que eu trago, eu sou uma pessoa que, sou advogado desde 2008 e respeito às normas, sou obediente as normas né, nós passamos por muitas dificuldades nessa pandemia e eu sei que o transporte público ele é as pernas das pessoas que realmente precisam e eu sei que quem realmente precisa valoriza o transporte coletivo, porque sabe que, com todas as dificuldades, com todas as nossas falhas, nós temos falhas! eu reconheço isso! nós operamos um, sem qualquer infraestrutura, nós não temos infraestrutura alguma no transporte coletivo local. O nosso terminal não é acessível, os pontos não são acessíveis, não existem corredores, nós temos 1200 carretas que cortam a Ministro João Alberto que não tem condição de alterar. Nós temos um ponto na frente da Câmara dos Vereadores, em frente o BASA, aquilo... pra quem transporta, pra quem entende de transporte aquilo não é ponto de ônibus, o veículo para no meio da rua pra embarcar porque não tem ponto de ônibus, não existe ponto de ônibus em Barra do Garças! O que existem são pontos de parada feitas “a Deus dará”, certo? Então é uma dificuldade que nós temos. Com todas essas dificuldades nós conseguimos ainda operar com todos os elevadores funcionando, existem vários estados do Brasil que tem uma Frota toda acessível, mas essa frota não funciona absolutamente nada. Esses equipamentos são eletropneumáticos, eles com as trepidações, com o asfalto ruim, eles danificam.Esses dias para trás até houve um vídeo no terminal que foi propagado pelo Facebook, nos tivemos um travamento, eu não sei, alguém de vocês deve ter visto, houve um travamento da rampa de cima e as pessoas tiveram que ser deslocadas por um motorista nosso, então é um equipamento que pode causar de..., pode acontecer problemas, vai acontecer problemas, houve um problema ele não é, não há como a empresa prevê isso, o veículo foi substituído, o veículo foi trocado, foi reparado e a empresa foi destruída na mídia, nas redes sociais... uma prestadora de um péssimo serviço de transporte público, que faltou responsabilidade, que aquilo era uma humilhação. Nós não, a empresa jamais queria que aquilo acontecesse, o elevador travar em cima, mas isso acontece!¹¹

Conforme todos os questionamentos levantados, o representante e Procurador Geral do Município de Barra do Garças, senhor Herbert Benzie, argumentou existir algumas normas municipais que tentam trazer políticas públicas para as pessoas com

¹¹Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

deficiência, no entanto, nenhum direcionada a qualificação da mão de obra dos mesmos. Alertou também que o empresariado local coloca obstáculos no cumprimento, inclusive, de legislação Federal no que tange a acessibilidade, como por exemplo, de que os espaços no âmbito da empresa têm diminuído, o que impossibilita um cadeirantes de se locomover:

Boa noite a todos, primeiramente agradecer pelo convite né, parabenizar pelo evento. Eu sou filho também de uma pessoa com deficiência, minha mãe ela se aposentou por invalidez, um grande parceiro doDR. Nivaldo na Associação dos Cegos e enquanto poder público eu estive atento né, ouvindo né, todos os anseios das pessoas com deficiência que aqui representa suas associações, bem como das pessoas que trabalham né algum tempo, como Evandro né, que inclusive é funcionário da prefeitura e está na APAE e gostaria de ressaltar primeiramente que existem algumas Leis Municipais vigentes que tentam trazer políticas públicas, ações afirmativas, não somente para o respeito mas também para a questão da inserção no mercado de trabalho, principalmente gostaria de ressaltar a criação do Conselho Municipal da pessoa com deficiência juntamente com o fundo Municipal da pessoa com deficiência na qual essas entidades são, tem a obrigatoriedade de ter um representante, eu vou, obviamente pesquisar, ver como está o funcionamento desse conselho para ver se está ativo ou não, mas existe uma lei municipal de criação do Conselho Municipal e também do fundo municipal da pessoa com deficiência. Existe também algumas leis relacionados ao setor de educação, em 2012, salvo engano, tem uma lei vigente que oportuniza é... As pessoas, as crianças, as pessoas com deficiência a frequentar a escola mais próxima. Existe também o dia alusivo né, ao respeito da pessoa com deficiência que é 13 de dezembro. **Existem sim, muito embora poucas, existem legislações municipais né que tentam dar mais dignidade as pessoas com deficiência** uma vez que, a dignidade da pessoa humana não tem distinção, ela é prevista na Constituição, é um direito fundamental, é cláusula pétrea a todos, mas eu gostaria, inclusive, de propor que essa reunião, não sei se vai ser feito uma ata do que foi falado aqui e encaminhasse essa Ata para a prefeitura municipal de Barra do Garças, para Secretaria Municipal de assistência, para que a gente possa, captar né, extrair todas as informações benéficas, para que a **gente possa avançar nas políticas** públicas e de fato, creio que não seja só uma realidade Municipal aqui de Barra do Garças, mas de vários municípios de todo o país, então nós estamos à disposição, de portas abertas para escutar, tentar melhorar essa situação, mercadológica, atitudinal, doutor Evaldo ressaltou, e na nossa gestão, particularmente, está tramitando projeto de lei relacionada a questão da Previdência própria, na qual a gente viu algumas falhas relacionadas nas pessoas que, com portadores de deficiência, na questão mesmo da aposentadoria, Então está sendo feito a modificação na legislação né pra que essa pessoa né tenha alguns benefícios já previsto na própria Legislação Federal, pra que elas possam ter esse privilégio também na hora da aposentadoria, e **nós precisamos sim avançar muito né porque tá já políticas públicas do nosso município e estamos à disposição.** E também, só para finalizar, além dessas políticas públicas eu vejo também né, que o doutor Leonardo está aqui, a gente vê uma **dificuldade muito grande na questão do empresariado, por exemplo, horário de funcionamento, a gente tem a legislação federal, além do Estatuto do idoso nos temos a lei de acessibilidade** que é lá de dois mil e tem algumas normas da ABNT né, inclusive o regresso dessas normas, estava conversando hoje no plano diretor, é parece que de 90 cm diminui para 80 cm e estavam falando que esse espaço talvez não seja suficiente. É, para um cadeirante ele se adentrar. Esse é só um exemplo né, a própria legislação está tendo um retrocesso no que tange né a

garantia dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência. Então eu vejo uma dificuldade muito grande, **uma resistência muito grande dos empresários locais, na hora mesmo do horário de funcionamento né de apresentar o projeto né, que Contemple todas essas questões de acessibilidade inclusive, é feito um termo de compromisso**, a maioria hoje dos comércios locais é feito o termo de compromisso na Qual a data Hoje é julho de 2024, é o prazo máximo que eles tem para se adaptar a todas as normas né são previstos na lei geral de acessibilidade, da ABNT, então eu já vi muita gente brava já, porque que não tô conseguindo aqui o alvará, porque que que não tá saindo, a prefeitura tá inviabilizando né, meu negócio, e a maioria das vezes é decorrente da ausência de um projeto né que contemple a acessibilidade, então nos temos o prazo final de até 2024 para regularização de todas as empresas, todos os comércios locais para que contemple a Legislação Federal. Então eu peço que, é um trabalho conjunto não só do poder público, mas também né, é da CDL, de toda a sociedade organizada né, para que a gente possa avançar nessa garantia dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência. (Grifo nosso).¹²

No entanto, quando questionado a respeito da existência de algum incentivo fiscal, por parte da prefeitura, para estimular que as empresas de Barra do Garças contratem esse seletivo grupo, afirmou não existir:

“Hoje não há nenhum incentivo, hoje não há incentiva e nenhuma legislação Municipal que preveja né, esse incentivo¹³”.

Denota-se, portanto, que os desafios propostos no início do debate, se confirmaram por todos os participantes ali presentes, cada qual pontuando seus maiores entraves na questão da tentativa de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Barra do Garças.

No próximo tópico abordaremos a respeito de algumas sugestões que podem ser estudadas para melhorar e possibilitar que a pessoa com deficiência de Barra do Garças consiga alcançar um posto de trabalho, vislumbrando efetivar o seu direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana.

4.3. MEDIDAS PARA ESTIMULAR E PROMOVER A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

¹²Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. <Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

¹³Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

Conforme abordado no tópico anterior, o legislador estabeleceu no artigo 93, da Lei 8.213/91, em nítida ação afirmativa, que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5%, a depender do número de funcionários existentes em seu quadro interno, vagas destinadas as pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados. Assim, estabeleceu-se reserva no mercado de trabalho em total convergência com o nosso ordenamento doméstico e com os termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, elevada ao status de norma constitucional pelo Decreto n. 6.494/09, especialmente com o disposto em seu artigo 27.

No entanto, inobstante as garantias legais sobre tal inserção, denota-se que existem vagas de trabalho em aberto, por parte de empresas privadas que devem cumprir com a lei de cotas, assim como existem pessoas com deficiência ou reabilitadas que teriam capacidade para preencher tais atividades. Diversas pesquisas em torno deste assunto, demonstram que os maiores desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no que tange a inclusão no mercado de trabalho são basicamente a falta de acessibilidade arquitetônica, tanto ao local de trabalho em razão das adaptações seja por equipamentos, mobiliários, estrutura física, como também relativo a carência do transporte público que não é plenamente adaptável a fim de proporcionar meios adequados e fáceis para se chegar até a sede de uma empresa.

Há ainda as barreiras atitudinais que está enraizada em nossa cultura preconceituosa e arcaica de séculos passados, em enxergar a Pessoa com Deficiência como um cidadão incapaz de exercer atividades dentro de uma empresa tão bem ou até melhor em relação a qualquer outra pessoa que não possua deficiência e possa, inclusive, gerar lucros.

Temos também a preferência pelo recebimento do Benefício de Prestação Continuada, sócio assistencial e paga pelo INSS, que é dado no valor de um salário mínimo a pessoa com deficiência ou idoso que comprovar não ter meios de prover o próprio sustento somado ao fato da renda per capita de sua família ser inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Essa preferência ao benefício ao invés do trabalho se dá em razão de que, geralmente, as vagas ofertadas nas empresas para a cota PcD, são em funções cujo salário gravita em torno de um salário mínimo, não mais do que isso.

Além disso, a própria família desestimula a pessoa com deficiência em encarar os desafios de se inserir no mercado de trabalho, eis que a renda advinda do benefício previdenciário é certa e favorece a toda família, não só ao beneficiário. Outro ponto em

que se demonstra a preferência pelo benefício em questão, é que a pessoa com deficiência tem a obrigação de passar pela perícia médica de 2 em 2 anos para se constatar se a pessoa detém a deficiência alegada. Neste caso se o perito identifica que a pessoa com deficiência já conseguiu um posto de trabalho com carteira assinada, mesmo havendo sido demitido, significa que ele tem condições de trabalhar, o que muitas vezes a pessoa com deficiência acaba por ter negado o direito ao benefício, ficando então sem o trabalho e sem o benefício.

Outro ponto diametralmente ligado a dificuldade da inclusão dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho e até mesmo sua manutenção, após a conquista da vaga de trabalho, é constatado pela precária alfabetização que muitas vezes essas pessoas recebem. A escolaridade reflete diretamente na qualificação da mão de obra de qualquer cidadão, assim como no desenvolvimento de suas capacidades para o labor. Muitas vezes não há, no ensino regular, adaptações de forma a receber as pessoas com deficiência, respeitando suas limitações, assim como os professores não possuem uma qualificação técnica que possa proporcionar o aprendizado a esse grupo tão sensível de nossa sociedade.

Por fim, e talvez o mais importante, a atuação do poder público deixa a desejar, porque de nada adianta termos um arcabouço legislativo garantindo vagas as essas pessoas com deficiência em nosso mercado de trabalho, se não existem políticas públicas com ações afirmativas capazes proporcionar o verdadeiro acesso a uma vaga de trabalho.

O poder público precisa direcionar investimentos em programas de qualificação da mão de obra dessas pessoas, proporcionando também uma plausível acessibilidade tanto nas vias quanto em transportes para incentivar as pessoas com deficiência a ter uma maior autonomia e facilidade de locomoção, garantindo sua independência, pois será este o maior estímulo que elas terão para querer participar de cursos de qualificação e se inserir nos desafios do mercado de trabalho.

Conforme já mencionado, todos esses desafios foram citados e confirmados pelos participantes da Mesa Redonda com o eixo de debate “Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”, ocorrido no Município de Barra do Garças/MT. Além dos participantes apontarem os problemas enfrentados, também sugeriu ações e projetos dos quais podem ser aderidos pelo Município, a fim de proporcionar maior espaço as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho local.

O empresário Rogério Mendonça França, do setor alimentício de Barra do Garças e que deve cumprir a lei de cotas, afirmou sobre a base salarial de seu ramo empresarial ser baixa, o que desestimula este grupo a abrir mão do BPC para se lançar no mercado de trabalho, sugerindo que, a prefeitura deveria ofertar algum benefício para estimular que todas as empresas do Município contratem as pessoas com deficiência, estando elas obrigadas a cumprir a cota ou não, sendo que a partir daí poderia haver melhores remunerações o que incentivaria a procura ao emprego:

[...]e eu creio assim o apoio da prefeitura é o talvez essa pessoa tem um incentivo né de perder esse benefício mas tem um outro incentivo de da Prefeitura de alguma coisa para ingressar no mercado de trabalho e aí ela pode crescer né porque às vezes fica recebendo o benefício mas não cresce né. No comércio, nas empresas e também na Barra, assim pelo que Você levantou, fica muito limitado poucas empresas para a necessidade de tantas pessoas que precisam se ingressar né, então tinha que criar um programa à partir, talvez da prefeitura, do CDL, para toda a empresa colocar, Independente de cota, não sei, tá assim, mais ou menos essa é a minha visão.¹⁴

O assistente social Evandro, também pontuou a questão das vagas de trabalho ofertadas às pessoas com deficiência, sugerindo que não deve haver destinação das vagas e sim adaptar a pessoa com deficiência interessada em algum posto de trabalho da empresa. Também concordou que poderia existir campanhas no Município para que, até mesmo as pequenas empresas, abracem a causa, haja vista que muitas pessoas deste grupo demonstram extremada dedicação em funções repetitivas das quais muitas outras pessoas não gostariam de fazer:

[...] Nós temos países que têm, por exemplo, funcionários com síndrome de down que praticamente é difícil de vc colocar... Cada deficiência tem as suas nuances que é difícil de você colocar uma função que a empresa Espera aí você pode adaptar... Então nós temos pessoas que podem trabalhar como garoto propaganda da sua empresa é até mesmo um simples abraço com aquela essa empresa abraça é um abraço Então o que falta é essa adaptação. [...] É o Guilherme falou a respeito de empresas menores, seria muito bom e utópico até a gente achar que a empresa menor vai acatar, porque a gente gostaria na verdade, por exemplo, a CDL pode fazer uma campanha da própria CDL para tentar ver dentro das empresas aonde precisa de uma moça do cafezinho. Uma moça do cafezinho você pode pegar uma pessoa até mesmo com deficiência mental. Nós temos na APAE duas pessoas com deficiência mental e eles trabalham já, um há sete anos e o outro há Seis anos e também são exemplos de trabalhadores que o empresário que os emprega também não quer trocar por ninguém, tá, então o que falta na nesse momento é a adaptação ao local correto da pessoa com deficiência. Se vocês fizerem

¹⁴Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

isso vocês vão ter os funcionários mais empenhados que vocês já viram, certo, fazem serviços repetitivos, serviços que muitas pessoas não gostariam de fazer e eles vão fazer com muito louvos. Agora, falta essa adaptação. O que eu dei risada até quando o SINE anunciou: “precisamos de vagas pra repositor”... Como é que você vai colocar um cadeirante pra repositor de um supermercado? Então não destine as vagas pra tal cargo, converse, jogue pro seu RH, conversa com seu RH pra tentar adaptar aquilo que a pessoa sabe fazer.¹⁵

Ainda no que tange aos pequenos empresários de Barra do Garças, tendo em vista que a economia predominante do município gravita em torno do comércio, argumentou o advogado, empresário e também presidente da CDL de Barra do Garças, senhor Leonardo Carvalho da Mota, que os comerciantes deveriam ter incentivos fiscais, por exemplo, por parte da prefeitura, para que pudesse estimular a contratação da pessoa com deficiência, ainda que não obrigados a cumprir a cota:

Outra questão aqui, falando agora específico com a nossa realidade, Barra do Garças, e toda nossa região aqui, quando nós falamos de Comércio, e prestação de serviços, de indústrias, nós somos predominantemente Micro e Pequenas Empresas, empresas familiares, empresas de poucos funcionários e que, ainda por cima nesse período de pós pandemia, tiveram que se Reinventar e serem cada vez mais enxutas. Então no momento, que nem esse, que tá todo mundo “matando cachorro a grito” literalmente, torna-se ainda mais difícil você fazer uma, você tentar encontrar um sistema de integração... é difícil, não impossível! Onde que a gente vai conseguir resolver isso? através do alívio de certas obrigações, então por exemplo aqui, pensando rapidamente, a nível de Prefeitura, a gente poderia falar aí, um desconto maior do IPTU, alguma coisa nesse sentido, sim tem várias, uma redução na taxa de alvará visando política, uma... as próprias contribuições trabalhistas poderiam ser efetivados de uma maneira que você pudesse contratar para que aquelas pessoas, para que aqueles empresários que não são obrigados por lei, que no nosso caso a questão é a minoria das empresas de Barra do Garças é... que são literalmente Obrigadas pela lei de cotas, mais que elas queiram contratar, e ainda que alguém possa às vezes interpretar com certo receio assim, que o que eu acabei de falar não quer dizer “ah muito fácil ele quer desconto para poder contratar um deficiente!” não é, não é exatamente isso que eu tô falando... nós já temos a nossa dificuldade natural de encontrar mão de obra capacitada e qualificada normalmente, tô usando a palavra normal da maneira mais amena possível, por favor não quero que isso seja interpretado de forma ofensiva por ninguém, mas nós já temos essa dificuldade natural, quiçá, ainda por cima, quando você tem que tratar uma situação totalmente especial como é a situação do deficiente, envolve um acessibilidade. Às vezes você faz a rampa de acessibilidade na sua, na porta de seu estabelecimento, você alarga as portas, coloca as Barras, o que já é outra dificuldade aqui na cidade, já que o nosso comércio do centro ele é basicamente formado por Imóveis muito antigos, que toda, muitas vezes não tem projetos arquitetônicos, são de aluguéis... Então você tem imensas dificuldades, então como não se bastasse isso tudo as pessoas as vezes coloca, mas não tem uma rampa de acessibilidade da calçada! então assim, às

¹⁵Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

vezes o empresário faz todo aquele serviço e ele não consegue a contrapartida do poder público.¹⁶

O representante da CDL continuou afirmando que o Município deve proporcionar a capacitação das pessoas com deficiência e, ainda que não consiga estabelecer um projeto em Barra do Garças, deve disponibilizar meios para levar essas pessoas aos grandes centros, como na capital Cuiabana, onde ocorrem diversos projetos com a finalidade de capacitação:

É... e quando a gente estava falando de capacitação eu tomei a liberdade de fazer uma pesquisa rápida aqui, Eu verifiquei que aqui em Mato Grosso especificamente, que o SENAI, agora em 2020, ele ofertou, ele tá um curso pelo que eu vi, ele pode estar em andamento ou pode ter acabado em Cuiabá, com várias vagas específico para todos os tipos de deficiência visando a capacitação e qualificação é...eu vou ser bem sincero, ainda que eu acompanhe SENAI, SENAC, SEBRAE todos esses tipos de cursos, eu não fiquei sabendo desse curso em 2020, até porque a gente tava realmente, Foi um momento que nós estávamos com várias outras preocupações por causa da pandemia.Mas é algo que a gente vê que acontece de vez em quando e quando acontece, por exemplo, realmente em um grande centro como é em Cuiabá, então cabe a nós nos unimos aqui e ver se assim, prefeitura que você pode fazer, pode dar o ônibus? Vamos achar em Cuiabá algum lugar para poder alocar esse pessoal. Vamos juntar as associações, vamos pegar aí, fazer uma seletiva aqui de 10 pessoas que realmente vão viajar, estão dispostas, as vezes, a mudar por dois anos pra um lugar, mas que a gente possa levar e se a gente não consegue trazer toda essa qualificação para cá, pela nossa dificuldade... Há quantos anos estamos ouvindo falar aí “curso de medicina, curso de medicina, curso de medicina” [...] do que diremos de fazer um curso recorrente de capacitação para todos os tipos de deficiências, então nós sabemos que é algo, como bem utilizado pelo Evandro “utópico”.Então já que nós não temos as utopias, às vezes nós temos que ir atrás também de onde essas coisas estão acontecendo, se no nosso Estado não tiver, nós vamos ter que fazer uma política de integração de Estados, mas a gente tem que, só que tudo isso depende não é só da iniciativa privada, volto a dizer, não estou falando isso para nos esquivarmos de qualquer coisa, eu só estou mostrando que as dificuldades que vocês enfrentam por um lado, Nós também enfrentamos por outro.¹⁷

Outro ponto relevante seria a parceria do poder público com o SENAC, empresa essa que possui a missão de capacitar pessoas para o trabalho, conforme pontuou a senhora Ingrid representante da aludida entidade:

Então é... A gente não precisa estruturar um curso para essas pessoas, nós conseguimos atende-las né, quando é identificado essa necessidade na matrícula e a gente se prepara para poder atender. A gente pode fazer sim

¹⁶Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

¹⁷Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

parcerias né, com o poder público, projetos com as associações é... para poder fazer um curso, quando a gente diz lá fechado, pra esse público, é...”Vamos trabalhar então com os deficientes visuais”, é o SENAC, se eu não me engano, em Cuiabá já trabalhou com curso de massagistas, massagens pra esses alunos, porque eles tem sensibilidade diferente, consegue desenvolver muito bem as competências de massagens. Então é uma questão de conversa, entender a necessidade e colocar em prática, a gente consegue atender sim!¹⁸

Por outro lado, o advogado senhor Nivaldo alegou que as associações das pessoas com deficiência, a fim de conseguirem uma qualificação, devem elaborar um projeto de qualificação para buscar recursos junto ao poder público e a iniciativa privada também:

Eu gostaria de complementar, falando já, por ter sido tá gestor da Associação barra-garcense dos Cegos, por um período de 12 anos. Então é... desde aquela época em 1996 até agora não se vê nenhuma iniciativa no sentido de promover essa qualificação. Então como nós na minha época fazia, fizemos... Simplesmente Nós mandávamos um projeto específico para determinada qualificação profissional entre eles lá nós tivemos um curso de telefonista, para os deficientes visuais e é sempre assim... É necessário que a instituição ela esteja cadastrada na assistência social do município e daí essa Associação, essa instituição essencial, ela entabule um projeto de qualificação e assim os seus recursos né, que na verdade os recursos eles existem, agora claro que Associação é que dá, precisa montar esse projetos e buscá-los na parcerias tanto públicas quanto privadas.¹⁹

O senhor Paulo advogado e também proprietário da empresa de transporte público “Garças Tur”, alegou que para termos uma acessibilidade plena no transporte público local, deve haver a cooperação do poder público em proporcionar paradas de ônibus eficazes:

Nós tivemos aí um reparo agora, já melhorou muito as vias públicas, vocês sabem como estavam as vias públicas desses dias, terríveis, então os equipamentos quebram muito, danificam muito, mas diante de todas as dificuldades nós estamos conseguindo manter acessibilidade no transporte público funcionando adequadamente, digo, da escada do veículo para dentro, da escada do veículo para fora esse problema tem que ser enfrentado, ou por essa administração ou pela próxima, ou com a minha empresa no transporte, ou com outra empresa, ou sem a minha empresa, essa acessibilidade precisa ser enfrentada, nós temos que ter um ponto de ônibus acessível na frente da Ordem dos Advogados do Brasil, aqui nós temos que ter um ponto acessível, na frente do Poder Judiciário local, como também na frente do ministério público e isso serve de exemplo para nós né porque nós temos que aprender a cobrar, mas também temos que aprender a fazer nossa parte e o poder público, sinto muito, não posso deixar de fora, o poder público está pecando nessa questão de infraestrutura e eu espero, volto a dizer sem nominar, nessa administração, na passada ou na outra, esse não é um problema de agora, é

¹⁸Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

¹⁹Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

um problema que vai se jogando para frente, vai se jogando para frente e a empresa é sempre muito castigada com esta operação. Então eu gostaria de encerrar e coloca à disposição para responder qualquer pergunta, e eu espero que eu tenha esclarecido alguns pontos e estou à disposição e agradeço muito o convite, é uma oportunidade, falei até para a Doutora e seria uma oportunidade e Gostaria muito que o mistério público estivesse presente, como a Câmara de Vereadores, também seria muito importante né, porque a gente pode aí, com todo respeito, Passar Nossa mensagem, as nossas dificuldades e pedir a Deus sempre proteção aos nossos usuários e ao transporte público que infelizmente, opera em uma situação cada vez pior em Barra do Garças.²⁰

Por fim, no que tange a fiscalização do cumprimento da lei de cotas, nas empresas privadas, nota-se, também, que é precário, e muitas vezes, mesmo a empresa sofrendo fiscalização, acaba se livrando de qualquer penalidade ao demonstrar simplesmente que ofertou a vaga de emprego, porém não teve procura por parte das pessoas com deficiência. Esse é o entendimento de nossos Tribunais, conforme demonstram os julgamentos a seguir:

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE NÚMERO MÍNIMO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. AUSÊNCIA DE CULPA OU DOLO DA EMPRESA. MULTA INDEVIDA. Comprovando-se nos autos que a empresa envidou diversos esforços na tentativa de contratar pessoas reabilitadas do INSS ou portadoras de deficiência (art. 93 da Lei n. 8.213/91), demonstra-se sua boa-fé e inexistência de culpa ou dolo, sendo indevida a multa pelo descumprimento da obrigação legal. Recurso provido. (TRT-14 - RO: 00008408720175140005 RO-AC 0000840-87.2017.5.14.0005, Relator: FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 11/07/2018) (TRT-14, 2018, s/p).

Nesse tocante, uma medida mais eficaz seria haver um órgão específico em que as pessoas com deficiência pudessem se cadastrar para ter ciência de cursos profissionalizantes ofertados, assim como as vagas de trabalho existentes naquela região, onde o poder público faria a intermediação entre o trabalhador com deficiência e o empregador com cota a preencher, o que resultaria em uma facilidade no acesso a uma colocação no mercado de trabalho.

²⁰Comunicação verbal obtida no evento intitulado por “Mesa redonda: Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho”. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>>

5. CONCLUSÃO

Inobstante o tema da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não seja novo, a necessidade de explorá-lo permanece atual, haja vez que existe uma quantidade relevante de pessoas nesta circunstância que poderiam estar trabalhando, no entanto não estão inseridas no setor empresarial. Assim, a pesquisa em debate que teve um caráter teórico e de estudo de caso, procurou identificar e analisar os elementos que mais dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, abordando mais especificamente os aspectos relacionados a Lei de cotas, de n.º8.213/91.

Neste sentido, procurou analisar, inicialmente, a historiografia a evolução normativa, e suas dificuldades de implantação, relacionada às pessoas com deficiência no Brasil. A partir disso, identificou-se que este grupo social ainda é marginalizado no país, não havendo recursos disponíveis para suas necessidades, tampouco mecanismos de construção de uma consciência inclusiva.

Com a criação da Organização das Nações Unidas – ONU, essa realidade passou a modificar, havendo uma preocupação internacional de implementação de políticas e ações de reabilitação, com a modificação da concepção de que deficiência não se trata de algo meramente físico, mas sim da forma como a sociedade encarava a situação desse grupo vulnerabilizado, e conseqüentemente, em especial no Brasil, da ausência de políticas públicas e planejamento orçamentário para a sua execução.

A pesquisa demonstrou ainda que vigora no Brasil uma considerável tecitura legislativa, com apoio de normas internacionais, ampla e protetiva, imbuída no direito constitucional das pessoas com deficiência ao trabalho digno, com isonomia de oportunidades e com isso de mudanças atitudinais de toda a sociedade.

No país, a história do direito do trabalho, como direito social, está atrelada ao capitalismo internacional. Em sede doméstica, ressalta-se que os valores sociais do trabalho são considerados princípio fundamental do Estado Democrático de Direito brasileiro, conforme dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso IV e Título VIII - Da Ordem Social.

Neste contexto, o trabalho identificou o sistema normativo tutelar internacional, constitucional e infraconstitucional das pessoas com deficiência. Em especial, o valor social e transformador do trabalho, essencial para a garantia da dignidade da pessoa humana.

Na concreção desse direito ao trabalho, a Lei n.º 8.213/1991 tem papel fundamental na criação de políticas públicas sociolaborais destinadas às pessoas com deficiência, com previsão de mecanismos de habilitação, reabilitação, integração e profissionalização.

Neste sentido, após a análise normativa voltada à proteção, igualdade e integração social e ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, foi feito um estudo de caso no município de Barra do Garças a fim de identificar os desafios da inclusão da pessoa com deficiência do mercado de trabalho local.

Identificou-se, portanto, que as normativas existentes em torno das políticas de introdução da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho não são eficazes ao ponto de estimular, de um lado, a contratação por parte das empresas que ficam apenas atreladas ao cumprimento da oferta de vagas para não sofrerem multas e, de outro, o interesse das pessoas com deficiência em se inserir no mercado de trabalho a fim de não só desenvolver suas habilidades técnicas, mas viver dignamente.

Ficaram caracterizados cinco principais desafios no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, quais sejam: i) a falta de acessibilidade; ii) barreira atitudinal; iii) preferência pelo benefício de prestação continuada; iv) baixa qualificação das pessoas com deficiência; e v) baixa atuação do poder público. São desafios, portanto, que precisam ser atacados, em conjunto, pelo Poder Público, sociedade organizada e iniciativa privada.

Assim, a previsão legal da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um primeiro passo das ações afirmativas que podem ser propostas, seguidas de uma execução competente e voltada à concreção dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Essas dificuldades devem ser dribladas, então, especialmente pelo Poder Público, o qual é responsável por promover, por exemplo, a capacitação a mão de obra das pessoas com deficiência. A sociedade e iniciativa privada, por sua vez, precisam também por fim a preconceitos, construindo uma consciência inclusiva no mundo do trabalho.

O Estado deve ser também atuante na promoção da acessibilidade, em vias e prédios públicos, bem como exigindo da propriedade privada condicionantes para atender às pessoas com deficiência quanto aos seus direitos individuais e sociais, garantindo-lhes autonomia.

Ações estatais, dentre outras, como incentivos fiscais a empresas que propiciem a contratação de pessoas com deficiência são fundamentais para que haja a inserção desse grupo social no mercado de trabalho.

Além de políticas públicas, é dever também da iniciativa privada, do empresariado brasileiro e da sociedade a eliminação de barreiras às pessoas com deficiência, não apenas quanto ao exercício de seus direitos sociais, como ao trabalho, mas à própria construção de um meio ambiente laboral sadio e inclusivo, sob a premissa de solidariedade, justiça e dignidade.

REFERÊNCIAS

ABC. ASSOCIAÇÃO BARRA-GARÇENSECEGOS. **Revitalização ABC**. Disponível em: <https://www.facebook.com/237226869805742/videos/980238569408578>
Acesso em: 15 mai 2022.

ADEFIVA. Associação de Deficientes Físicos do Vale do Araguaia. Disponível em: <https://deficientesfisicosaraguaia.blogspot.com/?fbclid=IwAR0N8LtE4xAdanxALv5qIUlhhNha-RNsJEB2JMWsZvK0q5i8hU9pvZveOtA> Acesso em: 30 de abril de 2022.

_____. **Falta Acessibilidade no Centro de Barra do Garças**. Facebook, 2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/adequivabg/videos/762975101300691>
Acesso em: 30 abr 2022.

ALVES, Fabiana Paulino; COUTINHO, Bertran Gonçalves; FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; JÚNIOR, Windsor Ramos da Silva; SANTOS, Talliane Rodrigues. **Políticas Públicas direcionadas às Pessoas com Deficiência: uma reflexão crítica**. Revista Eletrônica *Àgora*, Vitória, n. 15. 2012; p. 210-219.

BARRA DO GARÇAS. **Lei nº 1.840, de 05 de setembro de 1995**. Cria a Reserva da área para Aeródromo de Pousos de OVNI – “Objetos Voadores Não Identificados, Discos Voadores, e dá outras providências. 1995. Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.leg.br/leis/leis-ordinarias/leis-ordinarias-1995/lei-1-840.pdf/view> Acesso em: 24 de janeiro de 2022.

_____. Prefeitura Municipal. **SINE de Barra do Garças com mais de 200 vagas nesta sexta-feira**. Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.gov.br/Imprensa/Noticias/Sine-de-barra-do-garcas-com-mais-de-200-vagas-nesta-sexta-feira-2363/> Acesso em: 30 de abril de 2022.

_____. **Dados sobre as políticas públicas em prol da pessoa com deficiência**. Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.gov.br/> Acesso em: 14 de maio de 2022.

_____. PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO GARÇAS ESTADO DE MATO GROSSO. Disponível em: <https://www.barradogarcas.mt.gov.br/> Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRAGA, Janine de Carvalho Ferreira; FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira. **Direito à Educação da Pessoa com Deficiência. Transformações Normativas e a Expansão da Inclusão no Brasil**. Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora UNIJUÍ – ano 4 n. 8 – jul./dez. – 2016 – ISSN 2317-5389. Disponível em: <file:///C:/Users/Roberta/Downloads/6335-Texto%20do%20artigo-28708-1-10-20161216.pdf> Acesso em 14 de maio de 2022.

BRASIL. **CARTAS, Informações, Fragmentos Históricos e Sermões do PADRE JOSEPH DE ANCHIETA, S.J.1560**. Disponível em:

<http://objdigital.bn.br/objdigital2/acervo_digital/div_obrasraras/or84081/or84081.pdf>
Acesso em: 10 de novembro de 2021.

____. **Alvará de 3 de março de 1741 do rei D. João V sobre punição a escravos achados em quilombos.** 1741. Disponível em: <<https://digitarq.arquivos.pt/viewer?id=4662254>> Acesso em: 10 de novembro de 2021.

BRASIL, **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm> Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> Acesso em 15 de dezembro de 2021.

____. **Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências.** Disponível em: <<https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/#portadora>> Acesso em 08 de dezembro de 2021.

____. **Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Deficientes/programa_acao_mundial.htm> Acesso em 10 de dezembro de 2021.

____. **Convenção 159 de 1984.** Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm> Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 25 de janeiro de 2021.

____. **Lei nº 7894, de 24 de outubro de 1989.** Brasília, 1989. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7853-24-outubro-1989-365493-normaatualizada-pl.pdf>> Acesso em: 15 de janeiro de 2021.

____. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1989.** 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. Brasília, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 14 de maio de 2022.

____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em 15 de maio de 2022.

____. **Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991.** Brasília, 1991. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>> Acesso em 15 de maio de 2022.

____. **Decreto n. 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 15 de abril 2022.

____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm> Acesso em 16 de dezembro de 2021.

____. **Lei 10.406 de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 27 jan 2021.

____. **Federação Nacional das APAE's.** Legislação Comentada para Pessoas Portadoras de Deficiência e Sociedade Civil Organizada/ Federação Nacional das APAE's. Brasília, 2003, com 428 páginas. Disponível em: <<file:///D:/Downloads/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20Comentada%20para%20Pessoas%20Portadoras%20de%20Defici%C3%AAncia%20e%20Sociedade.pdf>> Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Instrução Normativa n.º 98, de 15 de agosto de 2012. Secretaria de inspeção do trabalho.** Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf> Acesso em 15 de abril de 2022.

____. **Lei n. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Portaria MF n. 15, de 16 de janeiro de 2018.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503>> Acesso em 15 de abril de 2022.

____. **Decreto nº 9.522, de 08 de outubro de 2018.** Promulga o Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm> Acesso em 29 de julho de 2022.

____. **MINISTÉRIO DA ECONOMIA. CECAD – Consulta, Seleção e Extração de Informações do CadÚnico.** Disponível em: <<https://cecad.cidadania.gov.br/painel03.php>> Acesso em: 10 abr 2022.

BOAMIDIA. **BARRA DO GARÇAS 71 ANOS – Valdon, a água mais limpa do Araguaia.** Disponível em: <<file:///D:/Downloads/BARRA%20DO%20GARCAS%20A7AS%2071%20ANOS%20E2%80%93%20Valdon,%20a%20a%20CC%81gua%20mais%20limpa%20do%20Araguaia%20E2%80%93%20Boamidia.pdf>> Acesso em 06 fev 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.— 7ª reimpressão

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2008.

CLETO. Vinicius Hsu. **A convenção de Nova Iorque e o estatuto da pessoa com deficiência: ordenamento brasileiro e políticas públicas.** Conteúdo Jurídico, Brasília-D. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/48111/a-convencao-de-nova-iorque-e-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-ordenamento-brasileiro-e-politicas-publicas>> Acesso em 29 de janeiro de 2021.

DIAS, Joelson; FERREIRA, Laíssa da Costa; FILHO, Waldir Macieria da Costa; GUGEL, Maria Aparecida. **DEFICIÊNCIA, Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com/Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência : SNPD – SDH-PR, 2014.** Disponível em <<http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/08/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>> Acesso em 08 de dezembro de 2021.

ECONODATA. **Empresas em Barra do Garças.** Disponível em: <<https://www.econodata.com.br/empresas/MT-BARRA-DO-GARCAS>> Acesso em: 13 mar 2022.

FARIAS, Cristiano Chaves de. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo**. Cristiano Chaves de Farias, Rogério Sanches Cunha, Ronaldo Batista Pinto. 2. ver. Ampl. E atual. – Salvador: Ed. Juspodivim, 2016.

FREITAS, FlavianePeloso Molina; SCHNECKENBERG, Marisa. **A gestão da educação especial inclusiva no Brasil: uma análise histórica das Constituições nacionais e leis de diretrizes e bases**. *Imagens da Educação*, v. 4, n. 1, p. 64-76, 2014. Disponível em: <file:///D:/Downloads/22760-Texto%20do%20artigo-96971-1-10-20140211.pdf> Acesso em 16 de dezembro de 2021.

FIGUEIRA, Emílio. **As Pessoas Com Deficiência Na História Do Brasil – Uma Trajetória De Silêncio E Gritos!** 4ª edição. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf> Acesso em: 27 de janeiro de 2021.

____. **Barra do Garças**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/barra-do-garcas/historico>> Acesso em: 07 jan 2022.

____. **Pessoa com deficiência em Barra do Garças**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/barra-do-garcas/pesquisa/23/23612?detalhes=true>> Acesso em: 10 de abril de 2022.

LOBO, Lilia Ferreira **Os infames da história: pobres, escravos e deficientes no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2015.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de Trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão**. Fernanda Menezes Leite. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. 224 p. ; 21 cm.

LYNCH, Christian Edward Cyril. **Cartografia do pensamento político brasileiro: conceito, história e abordagens**. *Revista brasileira de ciência política*, nº19. Brasília, janeiro-abril de 2016, pp. 75-119.

____. **Estudos brasileiros: o Pensamento Político como chave de interpretação do Brasil**. Entrevistadores: REGINATTO, Victoria Nicolielo; CARVALHO, João Pedro Braga de; SANTANA, Henrique Ferreira. *Revista de Ciências do Estado*. Belo Horizonte: v. 6, n. 1, 2021, e33178. ISSN: 2525-8036.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**, volume I: parte II/ Jorge Luiz Souto Maior. – São Paulo: LTr, 2017.

MENEZES, Paulo Lucena de. **Ação afirmativa: os modelos jurídicos internacionais e a experiência brasileira**. 2. Ed. *Revista dos Tribunais*, v. 818. 92º Ano. São Paulo, 2003, p.39-61.

MORAIS, Jose Luis Bolzan de;STRECK, Lenio Luiz. **Ciência política e teoria do estado** /Lenio Luiz Streck; Jose Luis Bolzan de Moraes. 8. ed. rev. e atual. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

OAB. **Mesa Redonda: Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho.** Youtube, 19 de maio de 2022. Disponível em:<<https://www.youtube.com/watch?v=7S359AAI3fo&t=3784s>> Acesso em 29 de maio de 2022.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho.** Genebra, 1983. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm> Acesso em 28 de janeiro de 2021.

ONU. **Año Internacional de Los Impedidos – Informe del Secretariado General** – New, York, 1981. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/3844>> Acesso em 01 de dezembro de 2021.

____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://institutolegado.org/blog/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-integra/?gclid=CjwKCAiAu8SABhAxEiwAsodSZPdrL7Yby1glm_7MskckXyctZpHY0CmP8lZaMn2diwzgf7W3atqHkBoC8ewQAvD_BwE>Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa.** Disponível em:<https://pt.wikipedia.org/wiki/Declara%C3%A7%C3%A3o_dos_Direitos_do_Homem_e_do_Cidad%C3%A3o>Acesso em 27 de janeiro de 2021.

____. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://institutolegado.org/blog/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-integra/?gclid=CjwKCAiAu8SABhAxEiwAsodSZPdrL7Yby1glm_7MskckXyctZpHY0CmP8lZaMn2diwzgf7W3atqHkBoC8ewQAvD_BwE>Acesso em 14 de dezembro de 2021.

____.**Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.** Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_civis_e_politicos.pdf>Acesso em 15 de dezembro de 2021.

____.**Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>>Acesso em 15 de dezembro de 2021.

_____. **Declaração de Salamanca.** Disponível em: <<https://ampid.org.br/site2020/onu-pessoa-deficiencia/#salamanca>> Acesso em 10 de dezembro de 2021.

_____. **Tratado de Amsterdã.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=PT>> Acesso em 10 de dezembro de 2021.

PEREIRA, Jaqueline de Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. **Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social.** Ser social, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan.-jun./2017. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14677/12981> Acesso em 07 de dezembro de 2021.

REIMBERG, Cristiane: **Legislações garantem contratação de pessoas com deficiência.** 04 de abril de 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2018/4/legislacoes-garantem-contracao-de-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em 15 de abril de 2022.

SASSALI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação.** Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SEBRAE. **Perfil Mato Grosso Mercado e Negócios 2017.** Disponível em: <<http://www.sebrae.org.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/MT/Artigos/Barra%20do%20Gar%C3%A7as%20-%20Livreto%20-%20Sebrae.pdf>> Acesso em: 30 de abril de 2022.
SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Comentada/ Joyce Marquezin Setubal, Regiane Alves Costa Fayan (orgs.). Campinas: Fundação FEAC, 2016.

SILVA, Otto Marques da. **A EPOPEIA IGNORADA – A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo. CEDAS, 1987.

SILVA, Adriana Monteiro. **A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência: histórico e considerações iniciais.** Disponível em <<https://juridocerto.com/p/adrianamonteiro/artigos/a-convencao-sobre-os-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-historico-e-consideracoes-iniciais-1522>> Acesso em 08 dez 2021.

STF. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 567.985 MATO GROSSO.** Brasília, 2013. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4614447>> Acesso em 12 de dezembro de 2021.

STJ. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **RECURSO ESPECIAL N. 1.563.610-PI (2015/0274239-3).** Brasília, 2015. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/861582343/recurso-especial-resp-1563610-pi-2015-0274239-3/inteiro-teor-861582362>> Acesso em 08 de dezembro de 2021.

TRT-14. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 14ª REGIÃO. **Recurso provido.**

(TRT-14 - RO: 00008408720175140005 RO-AC 0000840-87.2017.5.14.0005. Porto Velho – RO, 2018. Disponível em: <<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/647609304/recurso-ordinario-ro-8408720175140005-ro-ac-0000840-8720175140005>> Acesso em: 08 de dezembro de 2021.

VASCONCELLOS, Mariana Vannucci; MENDONÇA, Fabiano André de Souza. **Políticas Públicas e sua importância para o desenvolvimento.** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/mariana_vannucci_vasconcellos.pdf> Acesso em: 30 de abril de 2022.

VARJÃO, Valdon. **Barra do Garças: migalhas de sua história/Valdon Varjão.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1985.

VARJÃO, Malba Thania Alves. **Valdon Varjão: grandes vultos que honraram o Senado.** Malba Thania Alves Varjão. – Brasília: Senado Federal, 2021.

WIKIPÉDIA. **Enciclopédia livre: Barra do Garças - MT.** <https://pt.wikipedia.org/wiki/Barra_do_Gar%C3%A7as> Acesso em 16 de janeiro de 2022.