

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO
TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC JUSCELINO KUBITSCHER DE OLIVEIRA**

***A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES
NAS ORGANIZAÇÕES***

Administração

DIADEMA

2012

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

Etec JUSCELINO KUBITSCHEK

Alex Santos

Aline Alvarenga

Manoel Messias

Marcos Rodrigues

Michael Silva

Talita Ribeiro

Thalita Maria

Zeila Santiago

***A INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES
NAS ORGANIZAÇÕES***

Trabalho de aproveitamento do curso
Técnico de Nível Médio de Técnico
administrativo sob a orientação de Viviane
Menardi

DIADEMA

2012

AGRADECIMENTOS

“Agradeço todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas, eu não teria saído do lugar. As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas, nos auxiliam muito”

Chico Xavier

AGRADECIMENTO A DEUS

“Obrigada Senhor, pelo dom precioso da vida.

Esta vida que generosamente nos destes e pela qual nos sentimos responsáveis.

Obrigada por nossos pais, amigos, professores, colegas, por todos quanto fizeram parte dessa nossa história, nos ajudaram a crescer e a sermos mais gente.

Obrigada por esta etapa vencida, por nosso passado e por nosso futuro.

Receba Senhor, a nossa alegria e a nossa eterna gratidão.

Que tua constante presença ilumine sempre nosso futuro...”

AGRADECIMENTO AOS PAIS

Um dia vocês sonharam conosco... E nos amaram antes que nós existíssemos;
Vocês se alegraram com a nossa chegada ao mundo como alguém que recebe
um lindo presente;

Vocês nos acolheram nos alimentaram, nos educaram.

Vocês acompanharam o nosso crescimento e muitas vezes renunciaram aos
seus sonhos para que os nossos se realizassem.

Vocês são exemplos de fé e esperança, o que nos dá muita força e coragem
para vencer na vida.

Seus gestos de bondade.

Sua prontidão em perdoar.

Sua atitude sempre amável.

Enchem nossas vidas de gratidão por vocês.

E num grande abraço nossos corações lhes dizem em prece:

“Muitíssimo obrigado, que Deus os abençoe e proteja...”

Há homens que lutam por um dia e são bons;
há outros que lutam por um ano e são melhores;
há outros, ainda que lutam por muitos anos e são muito bons;
há, porém, os que lutam por toda a vida,
estes são os imprescindíveis."

(Bertold Brecht)

DEDICATÓRIA

Às pessoas com deficiência e seus familiares que lutam pela igualdade de oportunidades.

A todos que buscam um novo olhar para a questão da pessoa com deficiência.

Alex Santos
Aline Alvarenga
Manoel Messias
Marcos Rodrigues
Michael Silva
Talita Ribeiro
Thalita Maria
Zeila Santiago

BANCA EXAMINADORA

Viviane Menardi

Examinador 2

Presidente

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo, ressaltar e incentivar a inclusão de deficientes nas empresas. Incentivar ainda mais o respeito a essas pessoas. Mostrando como é importante a adaptação correta do local de trabalho, o devido treinamento e o respeito ao tempo de aprendizagem de cada pessoa.

Estatísticas mostram que há aproximadamente 25 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Por muitos anos eles vêm lutando para garantir o direito de viver com igualdade. No entanto, a falta de informação e o preconceito da sociedade são ainda os maiores problemas para a inclusão profissional dos PNEs. Diante disso, criaram-se leis e políticas que garantem que as PNEs possam participar ativamente na sociedade e no trabalho, uma forma que os líderes do governo encontraram para assegurar a inclusão dessas pessoas, já que está mais do que provado que as deficiências não os tornam incapazes de ter uma vida profissional normal e de ser um profissional dedicado e eficiente apesar da deficiência.

1– Relação de imagens

1. Imagem 1-	19
2 Imagem 2-	20
3. Imagem 3-	28

2- Relação de gráficos

Gráfico 1-Quantos anos você tem?	31
Gráfico 2-Está trabalhando atualmente?	32
Gráfico 3- Você acha que os PNE'S tem a mesma capacidade que os demais colaboradores?	33
Gráfico 4- Existe igualdade de oportunidade entre os colaboradores?	34
Gráfico 5- Existe preconceito entre os colaboradores da empresa?	34
Gráfico 6- Em sua percepção quais motivos levariam uma empresa a contratar uma pessoa com deficiência?	36
Gráfico 7-Você conhece as leis voltadas para os PNE'S?	37
Gráfico 8- As ações do governo realmente promovem acessibilidade, integração e atendem as suas necessidades?.....	38
Gráfico 9- Você se sente respeitado/valorizado pela sociedade e organizações trabalhistas?.....	39
Gráfico 10- Para a execução de suas atividades no trabalho: Você se adapta a empresa ou a empresa a você?	40

3- Relação de tabelas

Tabela 1- Quantos anos você tem?	31
Tabela 2- Está trabalhando atualmente?	32
Tabela 3- Você acha que os PNE'S tem a mesma capacidade que os demais colaboradores?	33
Tabela 4- Existe igualdade de oportunidade entre os colaboradores?.....	34
Tabela 5- Existe preconceito entre os colaboradores da empresa?.....	35
Tabela 6- Em sua percepção quais motivos levariam uma empresa a contratar uma pessoa com deficiência?	36
Tabela 7- Você conhece as leis voltadas para os PNE'S?.....	37
Tabela 8- As ações do governo realmente promovem acessibilidade, integração e atendem as suas necessidades?.....	38
Tabela 9-- Você se sente respeitado/valorizado pela sociedade e organizações trabalhistas?.....	39
Tabela 10- a execução de suas atividades no trabalho: Você se adapta a empresa ou a empresa a você?	40

SUMÁRIO

	Pág.
Capítulo 1.	
1. Introdução	14
1. Metodologia.....	15
1.1 Objetivo	16
1.2 Objetivo Geral	16
1.3 Objetivo Específico.....	16
1.4 Justificativa.....	17
1.5 Hipótese	17
Referencial teórico	17
Capítulo 2.	
2. A deficiência.....	18
2.1 Qual o significado da palavra deficiente?.....	18
2.2 Quem pode ser considerado deficiente?.....	18
Capítulo 3.	
3.Primeiros passos.....	19
Capítulo 4.	
4.A questão dos PNE'S no Brasil.....	20
Capítulo 5.	
5.Sistema de cotas.....	21
5.1 Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas.....	21
5.2 A fiscalização e o cumprimento da lei	22
Capítulo 6.	
6. Contratação de deficientes: o sucesso depende da empresa.....	23
Capítulo 7.	

7. Reserva de cargos e empregos	24
7.1 No serviço público	24
7.2 Na iniciativa privada	25
Capítulo 8.	
8.O significado do termo inclusão	28
Capítulo 9.	
9. Princípio da igualdade	29
Capítulo 10.	
10. Tabulação	30
Conclusão	41
Referências	43
Anexos	44
Perguntas para tabulação	44
Principais leis e artigos voltados para os deficientes	45

1- INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso é fruto de uma pesquisa a respeito da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

Definem-se portadores de necessidades especiais (PNE'S) todos os indivíduos que possuem algum tipo de limitação, seja ela física ou intelectual.

O intuito dessa pesquisa é demonstrar quão grande são as dificuldades de inserir PNE'S no mercado de trabalho, esta dificuldade causa um enorme transtorno para os mesmos, pois, todos os dias “ultrapassam barreiras e vencem desafios”, sem desistirem de lutar para fazer parte de uma sociedade globalizada.

Em uma análise retrospectiva em torno da pessoa com necessidades especiais, verifica-se que sua trajetória acompanha a evolução histórica da conquista dos direitos humanos. Nas discussões a esse respeito e que duram séculos, os “deficientes” sempre foram percebidos como seres distintos e à margem dos grupos sociais. Mas, à medida que a dignidade do homem, seu direito à igualdade de oportunidades e participação na sociedade passaram a preocupar inúmeros pensadores, a história começou a mudar. Hoje, buscam-se espaços organizados a partir dos movimentos governamentais e da sociedade civil para a inclusão, assumindo cada vez mais, maior importância com a perspectiva de atender as crescentes exigências de uma sociedade em processo de renovação, uma sociedade mais justa, solidária e acolhedora.

1.1– Metodologia

Para tal pesquisa foram definidos alguns objetivos, tais como: saber quantos PNE's já estão inseridos no mercado de trabalho, e qual a visão deles diante á sociedade trabalhista.

Sendo assim os objetivos definidos pelos integrantes do projeto foram atendidos de acordo com o que foi planejado pelos mesmos.

Os procedimentos utilizados para obtenção de tal resultado estão descritos abaixo:

Tipo de pesquisa:

Para esta pesquisa o método utilizado foi de entrevista pessoal, com perguntas diretas e fechadas e teve como principal objetivo identificar como os PNE's sentem-se dentre um ambiente de trabalho.

Participantes ou fontes de pesquisa:

Os participantes para tal pesquisa foram selecionados seletivamente, e o critério para seleção foi de pessoas que possuam algum tipo de necessidade especial física.

Equipamentos e materiais:

Para essa pesquisa o material utilizado foi questionários impressos com 10 perguntas.

Conclusão de pesquisa:

De acordo com os dados obtidos através da pesquisa 72% dos PNE'S já estão ingressados no mercado de trabalho, 45% dos entrevistados acham que os PNE'S têm a mesma capacidade dos demais funcionários, 85% dos PNE'S dizem não terem a mesma oportunidade que os demais colaboradores, 72% dos entrevistados concordam que há preconceito entre seus colegas de trabalho.

A pesquisa revelou que apenas 19% das empresas contratam PNE'S por motivo de conscientização, mostra também que 35% dos PNE'S não conhecem as leis voltadas para a inclusão deles no mercado de trabalho, 45% dos PNE'S disseram que às vezes as ações do governo promove acessibilidade, integração e atendem suas necessidades, 44% dos PNE'S ainda se sentem discriminados pela sociedade e organizações trabalhistas.

A pesquisa revelou ainda que 67% dos entrevistados se adaptam ao seu local de trabalho, ao invés da empresa se adaptar a necessidade especial desses colaboradores.

Portanto, através dessa pesquisa podemos constatar que ainda há muito que ser feito para a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Que mesmo que as empresas contratem essas pessoas, ainda há grande preconceito por parte dos colegas e pouca credibilidade de suas habilidades profissionais independente de suas limitações.

É preciso que as leis voltadas para os PNE's sejam mais divulgadas, que a sociedade os aceitem como pessoas capazes de qualquer atividade, e que as oportunidades de empregos sejam maiores.

Enfim é preciso compreender, aceitar e se adaptar aos PNE's, pois o que os diferencia de muitos é apenas uma limitação física.

1.2– Objetivos

O presente Trabalho de Conclusão de Curso orienta-se pelos seguintes objetivos:

1.3– Objetivo geral

Incentivar a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, mostrando que a eficiência independe das condições físicas.

1.4– Objetivos específicos

Identificar a existência de cargos e tarefas que podem ser facilmente ocupados e cumpridos por pessoas deficientes;

Mostrar os benefícios para a vida e saúde dessas pessoas podendo trabalhar e sentindo-se úteis;

Mostrar a importância de se respeitar a quota de vagas e de até ultrapassá-las.

1.5– Justificativa

A partir de uma discussão sobre a falta de oportunidade e respeito com os PNE's, surgiu a chance de mostrar a importância de se cumprir a porcentagem de quota para deficientes nas empresas e em ultrapassá-las caso necessário.

1.6– Hipóteses

Hipótese 1: As empresas vão dar mais oportunidades as pessoas com deficiência.

Hipótese 2: As empresas vão entender e respeitar mais as pessoas com deficiência, dando oportunidades para mais tipos de deficiências;

Hipótese 3: A população vai se conscientizar de que os deficientes merecem mais respeito.

1.7–REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo **Frederico Antônio Garcia** “A inclusão social dos deficientes depende muito mais de instituições do que do governo, pois esse se mostrou, até o momento, ineficiente na defesa da causa”.

Segundo **Suiane Souza** “DEFICIÊNCIA: Uma anomalia de estrutura ou de aparência do corpo humano e do funcionamento de um órgão ou sistema, independentemente de sua causa, tratando-se em princípio de uma perturbação de tipo orgânico”.

O Decreto Federal nº 914/93 Art. 3º, “considera pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta perda ou anomalia de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade na execução de atividades, relacionado ao considerado normal pelo ser humano”.

De acordo com **Tanaka e Manzini** (2005) as pesquisas indicam que há falta de preparo social. Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral. O preconceito em torno da capacidade contributiva no contexto empresarial é um dos maiores obstáculos para a inclusão social.

2– A DEFICIÊNCIA

2.1 Qual o significado da palavra deficiente?

Segundo a Organização Mundial de Saúde, deficiência é o substantivo atribuído a toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Refere-se, portanto, à biologia do ser humano.

2.2– Quem pode ser considerado deficiente?

A expressão pessoa com deficiência pode ser atribuída a qualquer pessoa portadora de um ou mais tipos de deficiência. Em termos legais, essa expressão é utilizada mais restritamente e se refere a pessoas que se encontram sob amparo de alguma legislação.

Pode ser chamado de deficiente todo aquele que possui um ou mais problemas de funcionamento ou falta da parte anatômica, causando assim, dificuldades a vários níveis, de locomoção, percepção, pensamento ou relação social.

O termo deficiente sempre foi vulgarmente aplicado às pessoas portadoras de deficiência. Essa expressão carrega em si uma carga muito pesada e depreciativa a essas pessoas, ao longo dos anos esse termo foi cada vez mais rejeitado tanto pelos especialistas da área como para os próprios deficientes.

Hoje em dia essa expressão é considerada inadequada e estimuladora ao preconceito, desde modo vem sendo substituída pela expressão pessoa especial.

3- PRIMEIROS PASSOS

Não foi de uma hora para outra que os direitos dos PNE's foram adquiridos, essa luta é de muito tempo atrás.

Antes mesmo do Renascimento, os romanos e atenienses já buscavam uma solução para a inclusão e adaptação dos PNE's em meio à sociedade. Com a revolução industrial e, posteriormente, as duas grandes guerras fizeram com que a sociedade despertasse com essa nova visão de inclusão e adaptação dos PNE's em meio à sociedade.

A partir daí, a Europa e os Estados Unidos, criaram diversas organizações e entidades preocupadas com a causa.



<http://portaldodeficiente.blogspot.com.br/2010/09/dia-nacional-da-pessoa-com-deficiencia.html>

4- A QUESTÃO DOS PNE'S NO BRASIL

Diferentemente do que ocorreu nos EUA e na Europa, no Brasil a questão de inclusão e adaptação dos PNE'S, demorou a preocupar nossos governantes.

Os PNE's, sempre estiveram, e permanecem, à margem da participação desejada e verificada em países desenvolvidos.

A evolução de uma nova visão, já adotada por outros países, aqui no Brasil se deu de forma lenta e somente se notou a partir da década de cinquenta.

Através deste pequeno avanço, políticas concretas sobre o tema começaram a aparecer na segunda metade deste século.

Em 17.10.78 o tema adquiriu status constitucional, através da Emenda n. 12, de autoria do Deputado Thales Ramalho, onde:

"É assegurado aos deficientes à melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante:

- I. Educação especial e gratuita;
- II. Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
- III. Proibição de discriminação, inclusive quanto a admissão ao trabalho e ao serviço público e salários;
- IV. Possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos".

Todavia, como se vê atualmente, grande parte das leis e políticas criadas no Brasil ficam mais no papel do que na prática, sendo assim, surtindo pequenos efeitos no que realmente precisa ser mudado e melhorado, o que não adiantou quase nada para os PNE's.



http://www.amputadosvencedores.com.br/exibe_conteudo.asp?id=1912&local=20

5– SISTEMA DE COTAS

Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas.

O que é reserva legal de cargos?

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91). A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

1– De 100 a 200 funcionários.....	2%
2– De 201 a 500	3%
3– De 501 a 1.000	4%
4– De 1.001 em diante	5%

5.1 – Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas.

No Brasil pessoa com deficiência e aquela que possui uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Por que se adota o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com deficiência?

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou múltipla durante longos anos assumiu várias formas como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”.

Tipos de Deficiência

- ✓ Deficiência física.
- ✓ Deficiência visual.
- ✓ Deficiência mental.
- ✓ Deficiência múltipla.

5.2 – A fiscalização e o cumprimento da lei

Compete aos auditores-fiscais do trabalho fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99).

1 - Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?

Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

5.3 - Qual a multa aplicável nesse caso?

A multa é a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada de forma específica para cada empresa, conforme a quantidade de funcionários que possuem a mesma e a quantidade de PNE's que deixaram de ser contratados, assim como estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.

5.4 – O papel do Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. O MPT tem atuado na adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com a matéria.

6– Contratação de deficientes: o sucesso depende da empresa

Linamara Batistella diretora do hospital das clínicas fala sobre as leis de cotas: "Se eu tenho um atleta portador de deficiência que pode participar de maratonas, será que ele é deficiente para o trabalho? Quando nos reunimos para falar em sensibilizar as empresas para que abram suas portas para o portador de deficiência estamos sendo hipócritas. Temos que inserir o deficiente no mercado para garantir nosso futuro, afinal, a previdência social, como todos sabem, está em estado falimentar. E quem vai bancar esta conta?".

O primeiro passo para a inserção dos deficientes no mercado de trabalho é não vê-los como melhores ou piores mas apenas diferentes. A deficiência não está na falta de um movimento ou na falta de um membro, a deficiência está na sociedade que não esta preparada para receber essas pessoas no mercado de trabalho.

O que deve interessar a empresa é a qualidade do produto final e do serviço, a capacidade da pessoa em realizar seu trabalho e não em como se realiza.

7- RESERVA DE CARGOS E EMPREGOS

7.1-No serviço público

Em um país onde passamos por recessões e políticas econômicas e sociais desatentas aos níveis crescentes de desemprego é comum as pessoas procurarem no setor público uma nova oportunidade trabalho. E no Brasil isso não tem sido diferente, podendo ser constatada facilmente com o crescente número de inscritos nos concursos públicos, mesmo com a falta de reajustes na área nos últimos anos a segurança do cargo e a certeza do pagamento de salário e remunerações continuam sendo grandes atrativos para a população desempregada.

Vendo por esse lado, foi de grande importância a reserva de vagas em concurso públicos para deficientes, como consta no inciso VIII do artigo 37 da carta constitucional: "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão". Adiante veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, Lei 8.112, de 11.12.90, que em seu artigo 5º, §2º, previu: "Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso."

Quanto à habilitação para cumprir as atividades relacionadas ao cargo em que se candidata, a lei diz que "é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras".

A verificação tem que ser feita no momento da inscrição do candidato ao concurso. Feita a inscrição, não poderá de forma alguma o administrador, após todo o desgastante e longo processo seletivo, se negar a dar a posse do cargo ao candidato, nem que para isso sejam necessárias adaptações no setor escolhido pelo mesmo.

Tal ato de negação ao cargo da pessoa deficiente, será vista como arbitrária e ilegal, sendo plausível a correção feita por lei, e possíveis prejuízos poderão ser resolvidos através de ação ordinária.

Por fim, é necessário deixar registrado que as PNEs candidatas a um concurso público devem ter asseguradas as condições de realização da prova em igualdade de condições com os demais candidatos.

E nisso não só estão incluídas as facilidades de acesso de acordo as deficiências que possuem, como também o livre acesso a todo local do exame.

Não havendo essas providências por parte do responsável, os PNEs podem pedir, inclusive, a anulação da etapa do exame, sem prejuízo e com restituição dos cofres públicos põe eventuais despesas efetuadas (art. 37, §6º, da CF/88). Do mesmo modo, o Poder Público poderá buscar, em ação, a restituição dos gastos efetuados na etapa do concurso que for anulada. A ação será contra o administrador responsável pelo ato omissivo, desde que haja comprovação da culpa (art. 37, §6º, da CF/88, "in fine").

7.2– Na iniciativa privada

É verdade que o que interessa realmente ao empregador é a capacidade produtiva e de realização de seus empregados, em alguns casos os PNEs podem mostrar muito mais capacidade de realização que uma pessoa que não seja portador de deficiência alguma, e isso é de fácil constatação na realização das tarefas cotidianas. De modo geral a empresa não rejeitaria uma pessoa que realiza bem suas tarefas e revela maior capacidade só por ser portador de deficiência. O que importa realmente é a realização da tarefa seja boa e de qualidade.

Somente prever a proibição de qualquer ato ou procedimento discriminatório não foi suficiente para que isso não acontecesse. Aliás, nem mesmo tornando tal conduta como crime punível por lei com reclusão de 1 a 4, no art. 8º da L. 7.853/89, o foi. Infelizmente não é possível provar que o empregador deixou de admitir uma pessoa por ser deficiente.

Na realidade em muitos lugares e empresas o preconceito ainda impera. Mesmo havendo risco de punições severas para combatê-las.

Criou-se então a lei de benefícios da previdência social- Lei 8.213, de 24.07.1991, norma que introduziu a lei de cotas no preenchimento de cargos.

Segundo o artigo 93 da LBPS: (Lei de Benefícios da Previdência Social).
§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.
§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados por força do que dispõe a Lei 9.469/98, em seu artigo 13, inciso XVI);

A principal preocupação da norma é a abertura de vagas de empregos para PNEs, para que mesmo os empregadores que ainda possuam algum tipo de preconceito e que não os queiram contratar tenham, mesmo que por obrigação, que garantir postos de trabalho para essas pessoas e que garantam pelo menos a quota que se é devida. O desrespeito a essa norma acarretará ao infrator multa que fica a cargo do Ministério público do trabalho. O valor principal da norma, sem dúvida, é a abertura de postos de trabalho para as PNEs. Agora, mesmo aqueles empresários que tiverem alguma espécie de preconceito em relação a PNEs terão de garantir seus postos de trabalho, face à natureza coagente da norma. O desrespeito ao programa sujeitará o infrator a penalização de multa, em procedimento a cargo do Ministério Público do Trabalho.

Além do intuito principal que é a abertura de vagas de emprego, essa norma visa o incentivar os PNEs a sair nas ruas e se introduzir na sociedade.

Não irá se tratar mais de oferecer vagas por caridade do empregador, e sim por que é lei e há punições. A exigência do cumprimento da lei forçará o empregador a procurar entre os PNEs os que têm mais potencial para o cargo disponibilizado. E assim haverá o incentivo para que eles se profissionalizem, aprimorem suas qualidades e principalmente superar as barreiras impostas pela sociedade.

Portanto deve a sociedade propiciar os meios adequados para a inserção do portador de deficiência ao convívio social, valorizando seu trabalho e suas qualidades.

A norma vigente com certeza é muito importante para que cheguemos a isso.

E assim ao analisarmos a adoção do sistema em outros países, segundo dados da OIT (Organização Internacional do trabalho) houveram casos em que o empregador preferia pagar o funcionário PNE em casa, continuando mantendo-o na folha de pagamento exclusivamente para manter sua quota.

Há casos ainda que o empregador opta por pagar as multas a ter um PNE em sua empresa.

Enfim, o interesse econômico sempre vindo à frente do interesse social.

Parece que a multa não é suficiente para que os empregadores disponibilizem as vagas suficientes para os portadores de deficiência.

Além do valor a ser pago em dinheiro, que deve ser estipulada em valores altos, deve-se também acarretar na perda de privilégios como por exemplo a certidão negativa de débitos junto ao INSS.

8 – O SIGNIFICADO DO TERMO INCLUSÃO

Incluir: fazer parte, inserir, introduzir.

Inclusão: é o ato ou efeito de incluir.

Sendo assim, incluir, significa para os PNE'S fazerem parte de uma sociedade globalizada, garantindo seus direitos como seres humanos de forma a se sentirem mais a vontade em meio à sociedade.

De acordo com a ONU (1948) os direitos humanos ou da cidadania são:

Direitos Cívicos: direito à liberdade e segurança pessoal; à igualdade perante lei; à livre crença religiosa; à propriedade individual ou em sociedade; e o direito de opinião (Art. 3º ao 19).

Direitos Políticos: liberdade de associação para fins políticos; direito de participar do governo; direito de votar e ser votado (Arts. 20 e 21).

Direitos Econômicos: direito ao trabalho; à proteção contra o desemprego; à remuneração que assegure uma vida digna, à organização sindical; e direito à jornada de trabalho limitada (Arts. 23 e 24).

Direitos Sociais: direito à alimentação; à moradia; à saúde; à previdência e assistência; à educação; à cultura; e direito à participação nos frutos do progresso científico (Art.25 ao 28).



<http://www.acessar.ufra.edu.br/content/estudo-deficientes-t%C3%A0-rendimento-igual-ou-superior-%C3%A0-media>

9– PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Para os PNE'S o princípio de igualdade é essencial em suas vidas, pois para viverem em uma sociedade globalizada e para que se sintam “acolhidos” é necessário que haja igualdade entre todos.

Para isso foram criadas leis que dizem que o ser humano não pode ser discriminado e nem excluído da sociedade por sua religião, sexo, raça ou qualquer outro tipo de descrição que o diferencie dos demais.

Com relação aos PNE's, no mercado de trabalho, estes são inseridos em áreas que respeitam suas limitações e que não os favorecem demasiadamente, respeitando assim o princípio de igualdade.

É comum vermos em muitas corporações que muitos dos PNE's têm sua capacidade duvidada por sua limitação, sendo isso considerado um ato de pré-conceito, sendo que já está mais do que provado que qualquer um possui habilidades específicas e não é uma limitação física que pode impedir de praticá-la.

Contudo é preciso que a corporação se adapte ao PNE e que o PNE se adapte a corporação, valendo assim o princípio de igualdade que é de todos e para todos.

10 – TABULAÇÃO

Pesquisas feitas com a população com deficiência, a fim de mostrar como funciona e se funciona o sistema de quota para PNEs e as maiores dificuldades enfrentadas por eles ao entrarem no mercado de trabalho.

Quantos anos você tem?	
18 ANOS – 28 ANOS	60%
29 ANOS - 40 ANOS	40%

Tabela 1 Fonte: Próprio Grupo

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).



Gráfico 1 Fonte: Próprio Grupo

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: De acordo com a pergunta 56% das pessoas tem idade entre 18anos a 28 anos.

Está trabalhando atualmente?	
SIM	72%
NÃO	28%

Tabela 2 Fonte: Próprio Grupo

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).



Gráfico 2 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: De acordo com a pesquisa 72% dos PNE'S já estão ingressados no mercado de trabalho.

Você acha que os PNE'S tem a mesma capacidade dos demais colaboradores?	
SIM	45%
NÃO	55%

Tabela 3 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

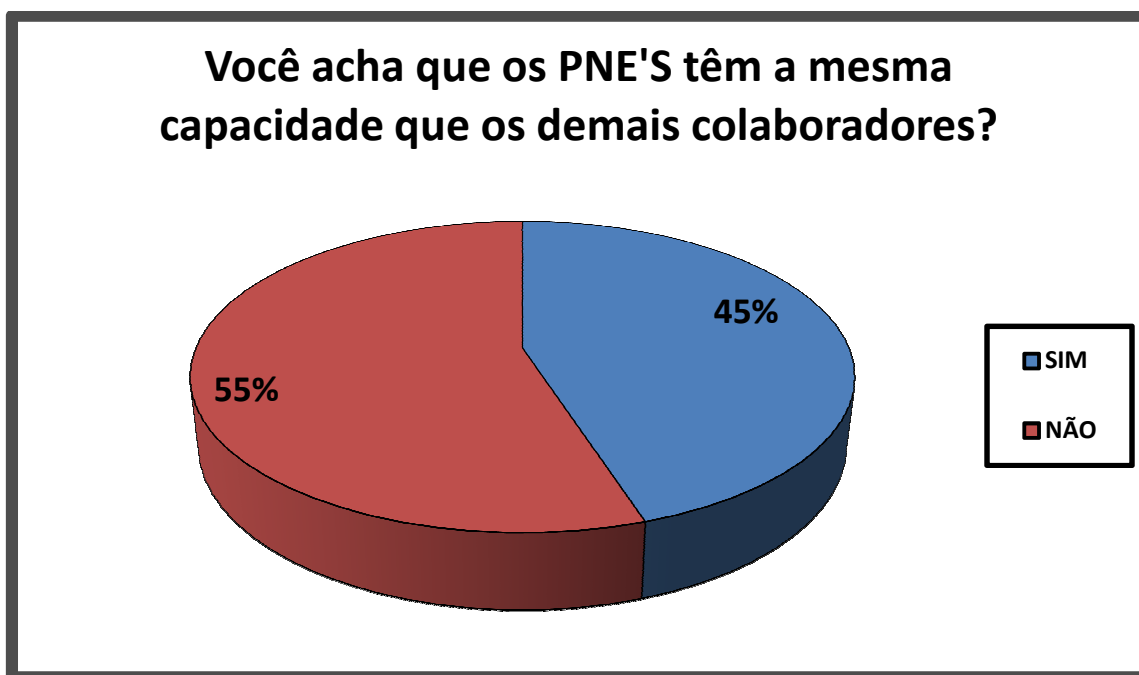


Gráfico 3 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: O gráfico mostra que 55% dos entrevistados acham que os PNE'S tem a mesma capacidade dos demais funcionários.

Existe igualdade de oportunidade entre os colaboradores?	
SIM	15%
NÃO	85%

Tabela 4 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

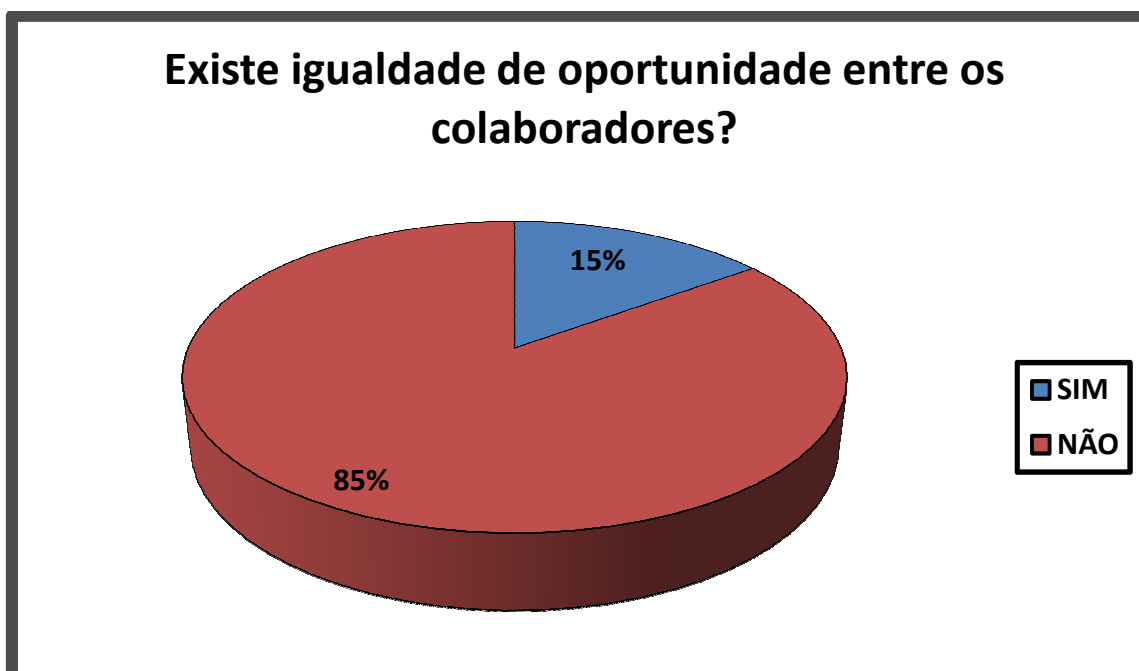


Gráfico 4 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: Segundo os dados, 85% dos PNE'S não tem a mesma oportunidade que os demais colaboradores.

Existe preconceito entre os colaboradores da empresa?	
SIM	72%
NÃO	28%

Tabela 5 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

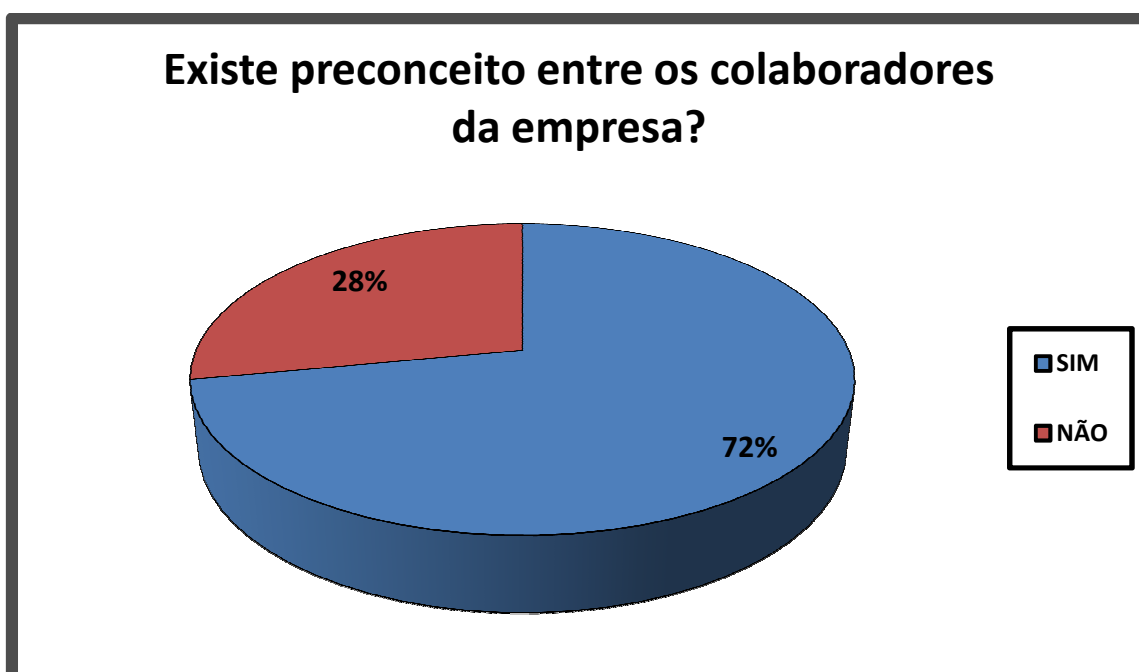


Gráfico 5 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: 72% dos entrevistados concordam que há preconceito entre seus colegas de trabalho.

Em sua percepção quais motivos levariam uma empresa a contratar uma pessoa com deficiência?	
Multas	34%
Conscientização	9%
Pressão da Sociedade	19%
Imagem da Empresa	38%

Tabela 6 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

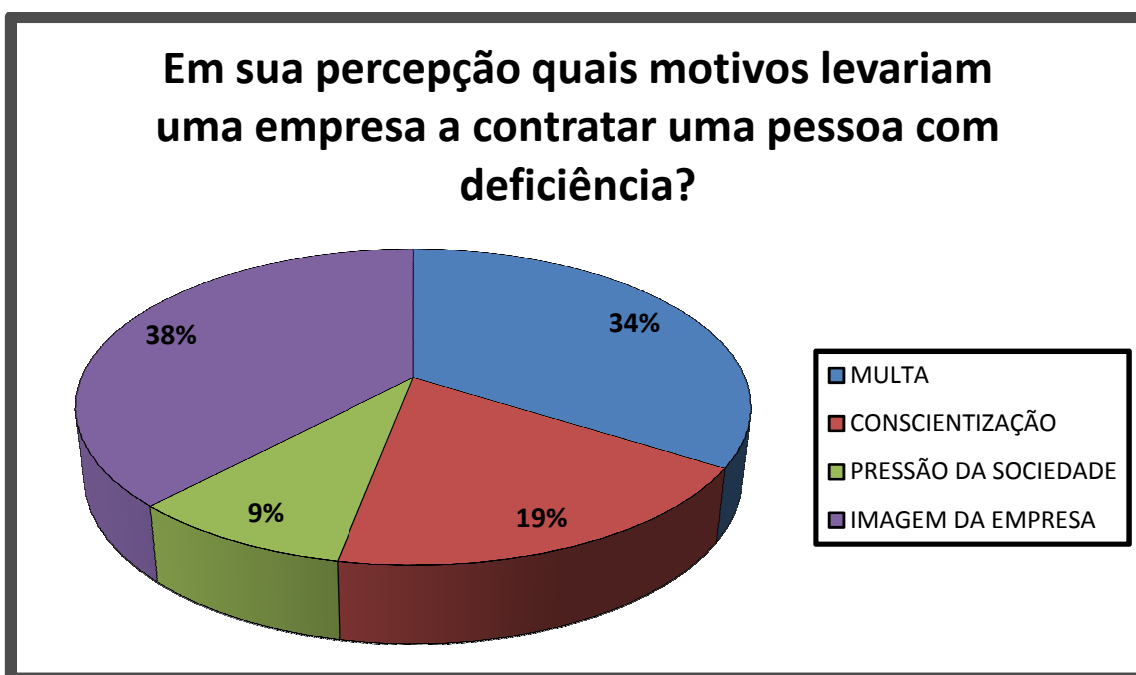


Gráfico 6 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: A pesquisa revela que apenas 19% das empresas contratam PNE'S por motivo de conscientização.

Você conhece as leis voltadas para a inclusão dos PNE'S?	
SIM	65%
NÃO	35%

Tabela 7 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

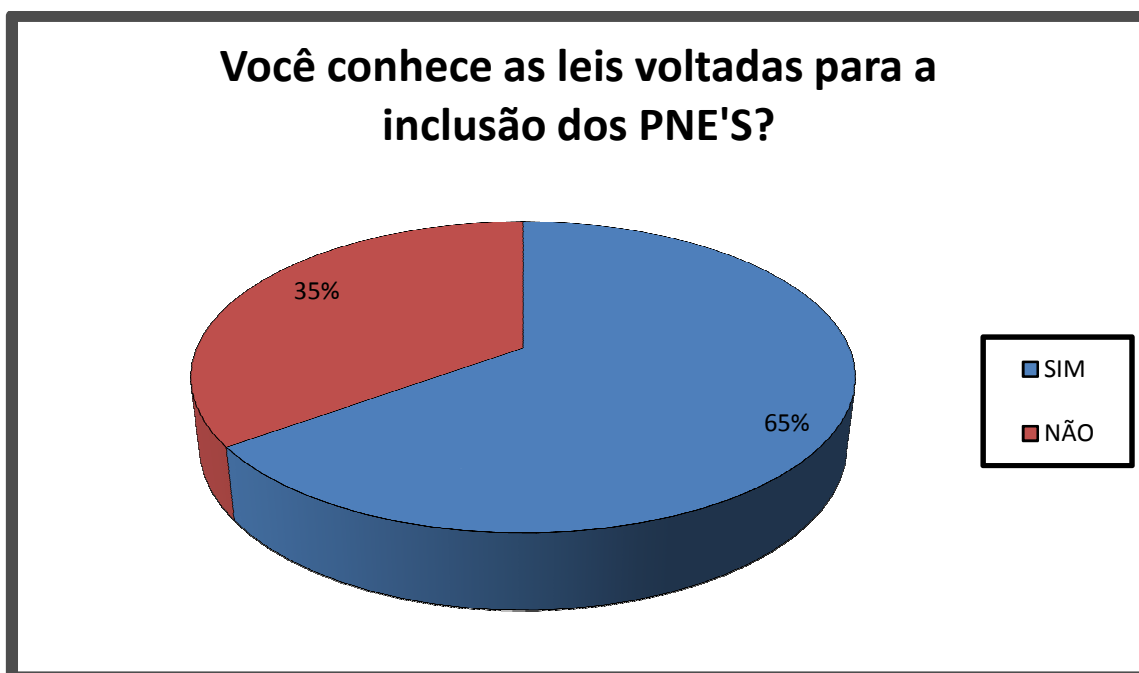


Gráfico 7 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: A pesquisa mostra que 35% dos PNE'S não conhecem as leis voltadas para a inclusão deles no mercado de trabalho.

As ações do governo realmente promovem acessibilidade, integração e atendem às suas necessidades?	
SIM	43%
NÃO	12%
ÀS VEZES	45%

Tabela 8 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

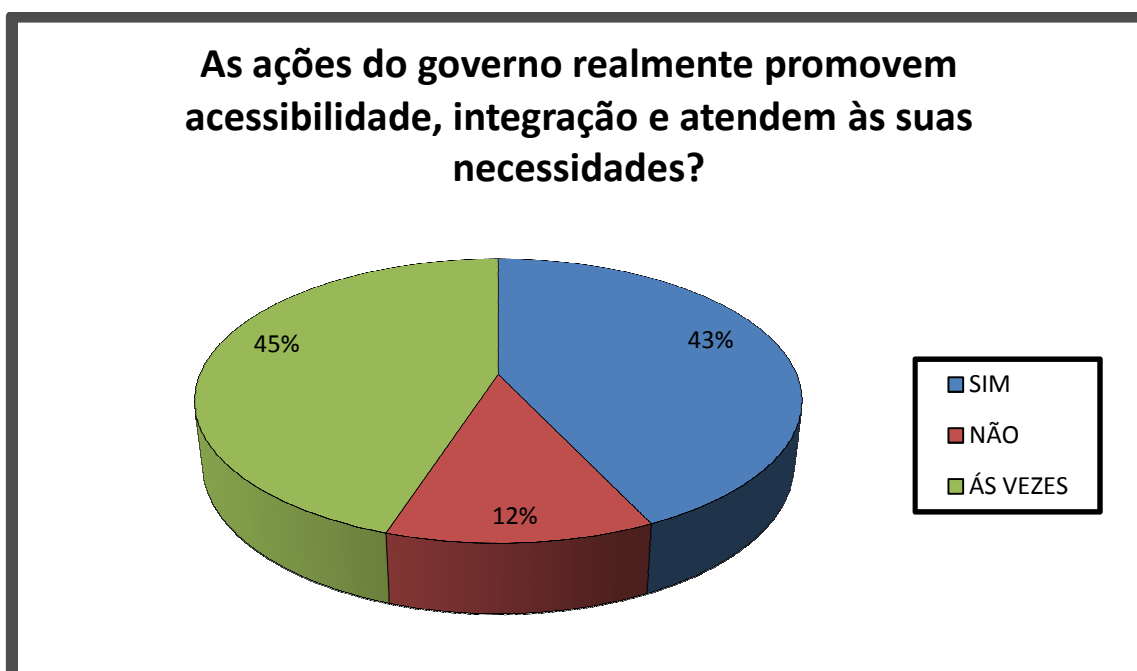


Gráfico 8 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: 45% dos PNE'S disseram que às vezes as ações do governo promove acessibilidade, integração e atendem suas necessidades.

Você se sente respeitado/valorizado pela sociedade e organizações trabalhistas?	
SIM	44%
NÃO	56%

Tabela 9 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).



Gráfico 9 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: 44% dos PNE'S ainda se sentem discriminados pela sociedade e organizações trabalhistas.

Para e execução de suas atividades no trabalho:	
A EMPRESA SE ADAPTA A VOCÊ	33%
VOCÊ SE ADAPTA A EMPRESA	67%

Tabela 10 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).



Gráfico 10 Fonte: Próprio Grupo.

Pesquisa feita com 30 Portadores de Necessidades Especiais (PNE'S).

Análise: O gráfico mostra que 67% dos entrevistados se adaptam ao seu local de trabalho.

11 – CONCLUSÃO

Com base nos estudos feitos sobre as dificuldades que os PNE's encontram para ingressarem no mercado de trabalho, pode-se concluir que o preconceito, a falta de vontade em compreender e ensinar essas pessoas que tem limitações para exercerem certas funções são os maiores empecilhos. Grande parte dos gestores “optam” pela contratação de deficientes exclusivamente pela lei de cotas, por não quererem pagar multas, e ainda assim, contratam somente funcionários com o mínimo de limitações físicas, são optantes por deficientes auditivos por não terem nenhuma dificuldade motora. E recusam qualquer tipo de deficiente que os obriguem a fazerem adaptações na empresa, para não terem custos adicionais, para não terem trabalho. Mesmo com a lei de cotas, a quem prefira pagar multas a ter um PNE em sua organização, sendo uma forma de preconceito.

A falta de informações e apoio tanto dos familiares quanto do governo, fazem com que essas pessoas ainda sejam discriminadas e deixadas fora do mercado de trabalho, gerando assim uma limitação não só de conhecimento, mas também de desenvolvimento pessoal e dependendo do caso até de atraso no retardamento da deficiência.

Mesmo com leis que dizem que todos nós, não importando raça, cor, sexo e religião, temos direitos e deveres iguais, a serem desfrutados e cumpridos, os PNE'S não conseguem desfrutar desses direitos, mas o governo diz que eles devem cumprir os seus deveres como cidadãos, porém o mesmo é ineficiente no concebimento dos direitos para os PNE's.

Há muito que ser feito, não olhando apenas para parte profissional dos PNE's, mas também por toda a dificuldade e preconceito que eles enfrentam em suas vidas, ainda há muitos obstáculos a serem ultrapassados, principalmente no que diz respeito aos seus direitos como cidadãos. Enfim, não é apenas ter leis escritas em papéis sem cumpri-las, é preciso saber respeitar as limitações das pessoas portadoras de necessidades especiais, encaixá-las em meio à sociedade, fazer melhorias no sistema

legislativo, judiciário e nas corporações trabalhista. É preciso ter em mente que os PNE's são pessoas assim como qualquer um que apenas possuem alguma limitação, seja ela física ou psíquica.

Referências

- http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Cartilha_OAB__pdf.pdf
Acessado em 22/08/2012 às 22:51.
- <http://www.luso-poemas.net/modules/news/article.php?storyid=119652>
Acessado em 22/08/2012 às 00:59
- <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=4795>
Acessado em 14/09/2012 às 10:31
- <http://www.deficiencia.no.comunidades.net/index.php?pagina=1364432068>
Acessado em 16/09/2012 às 15:43
- <http://acidade.inf.br/constantas/anteriores/853/cadernoa2.htm>
Acessado em 16/09/2012 às 15:44
- <http://www.bengalalegal.com/blog/?tag=deficiencia-fisica&paged=2>
Acessado em 14/11/2012 às 20:25
- <http://www.acesar.ufra.edu.br/content/estudo-deficientes-t%C3%A0-rendimento-igual-ou-superior-%C3%A0-media>
Acessado em 13/11/2012 às 20:40
- <http://saudeprevidencia.blogspot.com.br/2012/03/novidade-deficiente-pode-se-aposentar.html>
Acessado em 18/11/2012 às 17:04
- <http://portaldodeficiente.blogspot.com.br/2010/09/dia-nacional-da-pessoa-com-deficiencia.html>
Acessado em 18/11 às 17:18

- Livro: Inclusão-conceitos, histórias e talentos das pessoas com deficiência
Autoras: Carolina Ignarra, Tabata Contri e Rapha Bathe.
- Livro: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
Autor: Álvaro dos Santos Maciel.
- Livro: Inclusão de pessoas com necessidades especiais.
Autora: Margareth Diniz.

Anexos

1.Perguntas para tabulação

1. Quantos anos você tem?
2. Está trabalhando atualmente?
3. Você acha que os PNE'S têm a mesma capacidade dos demais colaboradores?
4. Existe igualdade de oportunidade entre os colaboradores?
5. Existe preconceito entre os colaboradores da empresa?
6. Em sua percepção quais motivos levariam uma empresa a contratar uma pessoa com deficiência?
7. Você conhece as leis voltadas para a inclusão de deficientes?
8. As ações do governo realmente promovem acessibilidade, integração e atendem as suas necessidades?
9. Você se sente respeitado/ valorizado pela sociedade e organizações trabalhistas?
10. Para a execução de suas atividades no trabalho:
A empresa se adapta a você, ou você se adapta a empresa?

2. PRINCIPAIS LEIS E ARTIGOS VOLTADOS PARA DEFICIENTES

Art. 1 - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

Art. 2 - Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, 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.

Art. 3 - As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de um ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 4 - A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível *erga omnes*, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

Art. 5 - O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados a deficiência das pessoas.

Art. 6 - O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a dez dias úteis.

Art. 7 - Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 8 - Constitui crime punível com reclusão de um a quatro anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico hospitalar e ambulatorial, quando possível, a pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civis objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Art. 9 - A administração pública federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que

lhes seja efetivamente ensejado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.

Art. 10 - A coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas, referentes a pessoas portadoras de deficiência, incumbirá à Coordenadoria Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), órgão autônomo do Ministério da Ação Social, ao qual serão destinados recursos orçamentários específicos. Parágrafo único. Ao órgão a que se refere este artigo caberá formular a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos públicos.

Art. 11 - *(Revogado.)*

Art. 12 - Compete à CORDE:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência:

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela administração pública federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério

Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da administração pública federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Art. 13. *(Revogado.)*

Art. 14. *(Vetado.)*

Art. 15 - Para atendimento e fiel cumprimento do que dispõe esta Lei, será reestruturada a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, e serão instituídos, no Ministério do Trabalho, no Ministério da Saúde e no Ministério da Previdência e Assistência Social, órgãos encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 16 - O Poder Executivo adotará, nos sessenta dias posteriores à vigência desta Lei, as providências necessárias à reestruturação e ao regular funcionamento da CORDE, como aquelas decorrentes do artigo anterior.

Art. 17 - Serão incluídas no censo demográfico de 1990, e nos subseqüentes, questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País.

Art. 18 - Os órgãos federais desenvolverão, no prazo de doze meses contado da publicação desta Lei, as ações necessárias à efetiva implantação das medidas indicadas no art. 2º desta Lei.

Art. 19 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 20 - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 24 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

JOSÉ SARNEY

Lei Federal 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre as pessoas portadoras de deficiência e sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, que confere poderes ao Poder Executivo para estabelecer mecanismos de estímulo para a contratação, pelas empresas, de pessoas portadoras de deficiência.

Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que fixa um percentual dos cargos das empresas para ser preenchido por pessoas portadoras de deficiência.

Lei 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Decreto 33.824, de 21 de setembro de 1991, que dispõe sobre adequações de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiências e dá outras providências.

Decreto 28.004, de 21 de agosto de 1989, que dispõe sobre a criação, junto à Secretaria dos Negócios Extraordinários, do Conselho Municipal da Pessoa Deficiente - CMPD e dá outras providências.

NBR 9050/SET1985 - Adequação das edificações e do mobiliário urbano à pessoa deficiente - Associação Brasileira de Normas Técnicas.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO DEFICIENTE. Resolução da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, resolução 3447, de 9 de dezembro de 1975, em assembleia geral das Nações Unidas.

DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA Governo de São

Paulo, Fundo Social de Solidariedade do Estado de São Paulo

O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA -

Fundação do Prefeito Faria Lima - CEPAM (Centro de Estudos e Pesquisas de Administração Municipal)