

A POLÍTICA DE COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIALA POLÍTICA DE COTIZACIONES LABORALES PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

THE POLICY ON LABOR QUOTAS FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Thaís Almeida Martins¹<https://orcid.org/0000-0001-8797-4577>Maria Marta Lopes Flores²<https://orcid.org/0000-0001-7615-3730>**Resumo**

O presente artigo é resultado de uma pesquisa que analisa o Projeto de Lei nº 6.159/2019 o qual altera a forma de cumprimento da Lei nº 8.213 de 1991 e discute os possíveis impactos e desvantagens que acarretaram na vida das pessoas com deficiências que trabalham ou pretendem ser inseridas no mercado de trabalho. As oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, mesmo com a atual lei que resguarda de 2% a 5% do quadro de funcionários para empresas com mais de 100 funcionários, são poucas e vão sendo implementadas após o amedrontamento das fiscalizações. Com o projeto de lei que alterou o cumprimento dessa cota, foram analisadas e discutidas as mudanças trazidas para a vida das pessoas com deficiência. Objetiva-se de modo geral, analisar as leis das cotas trabalhistas às pessoas com deficiência nos últimos anos e, de forma mais específica, reconhecer o que dizem as leis brasileiras sobre as cotas trabalhistas destinadas às pessoas com deficiência; verificar quais medidas os últimos governos têm adotado quanto a lei de cotas trabalhistas para essas pessoas. A metodologia utilizada foi de abordagem qualitativa, especificamente, na pesquisa documental, tendo ênfase em documentos oficiais e artigos científicos coletados na SciELO. Por fim, os resultados demonstraram que com uma contratação estratégica e baseada na qualificação e contribuições, a inclusão laboral de pessoas com deficiência poderá gerar experiências positivas e engrandecedora.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Sistema de Cotas.**Resumen**

Este artículo es el resultado de una investigación que analiza el Proyecto de Ley No. 6.159/2019, que cambia la forma de cumplimiento de la Ley No. 8.213 de 1991 y discute los posibles impactos y

¹ Graduada em Pedagogia – UFG Regional Catalão. Aluna Especial do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Pertence ao grupo de pesquisa Práticas Educativas e Inclusão – NEPPEIN. E-mail: thais.almeida.martins@hotmail.com

² Doutorado em Educação - Universidade Metodista de Piracicaba. Pós-doutorado pela Universidade Federal de São Carlos (SP). Professora da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão. Vice Líder do Grupo de Pesquisa Práticas Educativas e Inclusão – NEPPEIN. E-mail: floresmariamartalopes@gmail.com

Como referenciar este artigo:

MARTINS, T. A.; FLORES, M.M.L. A política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência. *Revista Pedagógica*, v. 23, p. 1-17, 2021.

desvantajas que tienen en la vida de las personas con discapacidad que que trabajan o pretenden insertarse en el mercado laboral. Dado que las oportunidades de acceso al mercado laboral para personas con discapacidad, aún con la actual ley que salvaguarda del 2% al 5% de la plantilla para empresas con más de 100 empleados, son pocas y se están implementando tras el temor a las inspecciones, con el proyecto de ley que modificó el cumplimiento de esta cuota, se analizaron y debatieron los cambios que el proyecto trajo a la vida de las personas con discapacidad. En efecto, pretende, en general, analizar las leyes de cuotas laborales para personas con discapacidad en los últimos años y, más específicamente, reconocer lo que dicen las leyes brasileñas sobre cuotas laborales para personas con discapacidad; verificar qué medidas han adoptado los últimos gobiernos respecto a la ley de cuotas laborales para personas con discapacidad. La metodología utilizada será de enfoque cualitativo, específicamente, en la investigación documental. Finalmente, los resultados mostraron que con una contratación estratégica basada en calificaciones y aportes, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede generar experiencias positivas y enriquecedoras.

Palabras clave: Mercado de trabajo. Personas con discapacidad. Sistema de cuotas.

Abstract

This article is the result of a research that analyzes Bill No. 6.159/2019, which changes the way of compliance with Law No. 8.213 of 1991 and discusses the possible impacts and disadvantages that they have on the lives of people with disabilities who work or intend to be inserted into the labor market. Since opportunities for access to the labor market for people with disabilities, even with the current law that safeguards 2% to 5% of the staff for companies with more than 100 employees, are few and are being implemented after the fear of inspections, with the bill that changed compliance with this quota, the changes that the project brought to the lives of people with disabilities were analyzed and discussed. In effect it aims in general to analyze the labor quota laws for people with disabilities in recent years and, more specifically, to recognize what Brazilian laws on labor quotas for people with disabilities say; verify what measures the last governments have adopted regarding the labor quota law for people with disabilities. The methodology used will be of a qualitative approach, specifically, in documentary research. Finally, the results showed that with a strategic hiring based on qualifications and contributions, the labor inclusion of people with disabilities could generate positive and aggrandizing experiences.

Keywords: Job Market. People with disability. Quota system.

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência são definidas pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI, 2015), como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial”. Em análise do histórico dessas pessoas, percebemos que foram séculos para alcançarem um novo olhar, com tratamento humanitário e reivindicação de seus direitos, pois anteriormente já foram considerados sub-humanos, seres sobrenaturais de origem divina e/ou demoníaca, isolados em hospitais e hospícios,

submetidos a maus tratos, eram excluídos e considerados ineducáveis (MENDES, 2006).

No artigo 8º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – define que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos seus direitos, tais como: à vida, à sexualidade, à paternidade/maternidade, à educação, profissionalização e ao trabalho, à cultura e outros direitos essenciais e presentes na vida de todos os cidadãos.

Além de ser considerado direito das pessoas com deficiência, existem outras duas legislações que garantem o acesso ao trabalho. A lei nº 8.213 de 1991, assegurando-o por meio de cotas no setor privado e ainda a lei nº 8.122 de 1990, prevendo a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para essa finalidade. Tais legislações são estabelecidas para reparar desvantagens históricas, pois antes as pessoas com deficiência eram consideradas como 'incapazes' e 'inválidas', inclusive sujeitas aos preconceitos e discriminações (FIGUEIRA, 2008).

Porém, diante do progresso capitalista e o avanço do neoliberalismo e o arcabouço de desigualdade e exclusão contidos nesse sistema, a inserção no mercado de trabalho formal não ocorre para todas as pessoas e menos ainda àquelas com deficiência (ROSA, 2009). As oportunidades de acesso ao mercado de trabalho a esse público são poucas e vão sendo implementadas após o amedrontamento das fiscalizações, as quais preveem punição para as empresas que não cumprirem a cota pré-determinada.

Recentemente, no ano de 2019, foi apresentado o projeto de lei nº 6.159/2019, cujo objetivo aponta a modificação na lei de cotas para contratação de pessoas com deficiência, substituindo a contratação por contribuição com a União no sentido de investir em habilitação e reabilitação ou, ainda, a união de empresas para alcançar a cota, que varia entre 2% a 5% do quadro de funcionários. (Congresso em Foco, 2020, p. s/n).

A lei vigente, em seu artigo 93, estabelece e determina para que “empresa com cem empregados ou mais está obrigada a ter de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos ocupados por beneficiários reabilitados ou por pessoas com deficiência na seguinte proporção” (BRASIL, 1991).

O projeto de lei apresentado torna o cumprimento dessa obrigatoriedade alternativo, sugerindo novas possibilidades de cumprir com essa responsabilidade:

I - do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual (BRASIL, 2019).

Diante disso, o que nos aflige e cabe a nós indagar e compreender é: o que tem sido colocado na legislação nacional a respeito das cotas trabalhistas para pessoas com deficiência? Dado o exposto, esse trabalho traz como objetivo geral analisar as leis das cotas trabalhistas para pessoas com deficiência nos últimos anos e mais especificamente: reconhecer o que dizem as leis brasileiras sobre as cotas trabalhistas para pessoas com deficiência e verificar quais as medidas que os últimos governos têm adotado quanto a lei de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental com ênfase em documentos oficiais e artigos científicos coletados na SciELO.

A CONJUNTURA NEOLIBERAL

O neoliberalismo corresponde a uma doutrina socioeconômica, fundamentada nas ideias do “liberalismo clássico, porém, com uma nova roupagem para a sustentação do capitalismo” (KASSAR, 1998, p. 4). Assim, apresentaremos algumas características desse sistema que serão relacionadas e discutidas posteriormente.

O neoliberalismo tem como dirigente potentes instituições internacionais que compactuam da mesma visão. Suas principais características são: Estado-Mínimo, Livre-Comércio, Competição e Individualismo (MARRACH, 1996). Com os novos conceitos trazidos pelo neoliberalismo, são necessárias estratégias de implementação e mudança de mentalidade para fundamentar suas ideias. Para isso, buscam estratégias no afã de atuar nos setores que influenciam e intervêm na sociedade no desejo de colocar suas ideias em vigor.

Na visão dos neoliberais, o conceito de Estado-Mínimo é definido porque consideram que os problemas econômicos existentes na sociedade (corrupção, insuficiência, inflação e outros) são motivados pela interferência do Estado. Com isso,

defendem que haja o mínimo de intervenção do Estado e maior autonomia dos indivíduos (MARRACH, 1996) o que, quando colocado em prática, limita ou até mesmo extingue as políticas sociais e fortalece a iniciativa privada. Desse modo, também defendem o livre-comércio, pois com menor intervenção do Estado, as instituições têm liberdade e autonomia para autorregular o mercado.

As concepções neoliberalistas enfatizam a capacidade individual e para alcançar maior espaço no mercado, a competição entre indivíduos é a principal ferramenta para que o melhor alcance o sucesso (GENTILI, 1996). Conseqüentemente, desperta-se o sentimento de individualismo, em que interesses, atenção e preocupações apenas consigo e retira-se todo olhar sobre as causas das minorias, acarretando maior exclusão e desigualdade social.

Considerando os “princípios do livre-mercado e sem a interferência sempre perniciosa da intervenção estatal” (GENTILI, 1996, p. 2), a redução ou retirada de direitos sociais, haverá maior dificuldade do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive pelo fato de que o mercado será autônomo e não dependerá e, tampouco, prestará ao Estado justificativas quanto as suas flexibilizações.

Diante de tamanha competição e individualismo do sistema neoliberalista, as atitudes de exclusão são reforçadas e as pessoas com deficiência são deixadas “ao longo do caminho” da inserção no mercado de trabalho, ou seja, transitam por todo o processo de preparação para o mercado de trabalho, socialização, adaptação, formação escolar, mas quando concorrem a uma vaga, devido à falta de informação e conhecimento sobre as pessoas com deficiências e a inclusão, surgem preconceitos que dificultam ou impossibilitam o acesso ao mercado de trabalho (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010).

Porém, o princípio fundamental da sociedade inclusiva é o de que todas as pessoas com deficiências devem ter suas necessidades atendidas (MACIEL, 2000). Com isso, para Shimono (2008), o processo de efetivação da inclusão envolve ao menos três dimensões: o direito de ser diferente, o direito à educação e o direito ao trabalho, direitos esses que serão explanados nos próximos tópicos.

O NEOLIBERALISMO NA EDUCAÇÃO

A trajetória das pessoas com deficiência até o mercado de trabalho deveria ser o mesmo de um indivíduo sem deficiência, recebendo o suporte necessário de acordo com as suas especificidades. Todavia, os problemas de exclusão social dessas pessoas ocorrem antes da sua inserção no mercado de trabalho, iniciam-se nas suas primeiras socializações, sendo uma delas, a etapa de escolarização.

- 1) O neoliberalismo precisa de atuar nos setores influentes da sociedade para que suas ideias sejam disseminadas. Um deles é a educação e há três grandes interesses dos neoliberais em atuar na educação, definidos por Marrach (1996): Atrelar a educação escolar à preparação para o trabalho e a pesquisa acadêmica ao imperativo do mercado ou às necessidades da livre iniciativa. Assegura que o mundo empresarial tem interesse na educação porque deseja uma força de trabalho qualificada, apta para a competição no mercado nacional e internacional. [...]
- 2) Tornar a escola um meio de transmissão dos seus princípios doutrinários. O que está em questão é a adequação da escola à ideologia dominante. [...]
- 3) Fazer da escola um mercado para os produtos da indústria cultural e da informática, o que, aliás, é coerente com a ideia de fazer a escola funcionar de forma semelhante ao mercado, mas é contraditório porque, enquanto, no discurso, os neoliberais condenam a participação direta do Estado no financiamento da educação, na prática, não hesitam em aproveitar os subsídios estatais para divulgar seus produtos didáticos e paradidáticos no mercado escolar (MARRACH, 1996, p. 46- 48).

O primeiro objetivo sugere uma polarização da escola, de um lado teremos alunos que contribuem com suas habilidades intelectuais por meio de pesquisas e conhecimentos que vão otimizar os processos industriais e, do outro lado, aqueles que, por inúmeros fatores, não apresentam habilidades intelectuais suficientes e terão que contribuir com sua mão de obra no mercado.

O segundo refere-se à escola, um local onde todos os indivíduos passam – ou ao menos deveriam passar – para se desenvolver e receber formação. Portanto, é o ambiente ideal para disseminar ideias e propagar informações, podendo se caracterizar como a maior formadora de neoliberais. Dessa forma, cumprirá um papel fundamental aos interesses dos mesmos: o de inculcar a ideologia e pensamento neoliberal (ANTUNES, 2018).

Por fim, o terceiro objetivo se relaciona com a privatização da escola para fazer com que os alunos sejam seus consumidores. Desta forma, para que os indivíduos tenham acesso a conteúdo e informações específicas, desenvolvidos e inovadores, terão que

custear. Em razão disso, a educação é vista como um potencial de competitividade e lucratividade (SILVA; MACHADO; SILVA, 2019).

Os neoliberalistas, equivocadamente, consideram que os problemas encontrados na educação são de responsabilidade das estratégias pedagógicas usadas pelos professores, assim como os pobres são culpados pela pobreza; os desempregados pelo desemprego; [...]; os sem-terra pela violência no campo (GENTILI, 1996). Por isso, propõem, como definido por Freitas (2018, p. 921), uma “reforma empresarial da educação”. Essa proposta consiste em torná-la semelhante ao mercado de trabalho, com práticas e estratégias do mercado, em que cada um é recompensado de acordo com a sua produtividade, no sistema de meritocracia, onde os melhores triunfam e os piores fracassam.

Mediante a tantas propostas para modificar a educação, destacamos o homeschooling, uma modalidade de ensino que ocorre no ambiente doméstico e foi influenciado pelos estudos de Milton Friedman e Fredrik Hayek a respeito dos vouchers – sistema em que o Estado entrega vales para os pais escolherem e matricularem seus filhos em escolas privadas e se multiplicou em outras alternativas, sendo a educação domiciliar uma delas (OLIVEIRA; BARBOSA, 2017). Essa modalidade é uma alternativa desvantajosa, ao se considerar que a socialização do aluno é limitada, não se expõe ao diferente, não há divergência de opiniões, não possibilita compartilhamento de ideias, entre diversos outros fatores.

Recentemente, Damares, atual ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, defendeu essa modalidade para as pessoas com deficiência¹, fato esse configurativo de retrocesso na educação inclusiva, porque as pessoas nessas condições serão segregadas. Para não terem que “perder tempo” reaprendendo e se readaptando para incluir pessoas com deficiências, os neoliberalistas propõem que as mesmas recebam sua escolarização em casa e a escolarização deles seja uma causa apenas da família (NACIF; SILVA FILHO, 2019).

Tal posicionamento em um cenário em que ricos, instruídos e herdeiros de

¹ Dentre as metas dos 100 dias do governo de Jair M. Bolsonaro, em uma das medidas provisórias é proposto o direito a educação domiciliar (*homeschooling*), modalidade que foi enfatizada pela ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares, para os alunos com deficiência.

sucessão política “representam” a população marginalizada (negros, indígenas, pessoas com deficiência e outros), um paradoxo, pois pessoas ricas vivenciam realidades diferentes das minorias e pouco conhecem sobre a mesma. Desta forma, as diretrizes estabelecidas por quem está no poder, se não houver um olhar específico para os marginalizados, se justificará como “as pessoas devem estar em condições de resolver suas próprias necessidades, com base em seu trabalho, em seu mérito” (DRAIBE, 1993, p. 7-8).

Gentili compara as ideias neoliberais com a ‘mcdonaldização’ da escola na visão neoliberalista, já que assim como o sistema de ‘fast-food’ surgiu para atender a uma sociedade moderna, ágil e sem tempo, a educação precisa se flexibilizar ao mercado (GENTILI, 1996). Na perspectiva dos neoliberais, a educação é apenas uma preparação ao mercado de trabalho, desconsiderando a função social da educação. Tal método não irá impactar a elite da sociedade, porque terão recursos suficientes para que seus filhos estudem em escolas com boas estruturas e recebam o suporte necessário, enquanto as classes desfavorecidas serão ainda mais saqueadas (MARRACH, 1996).

Contudo, o alvo dos educadores é promover um ensino público, gratuito, democrático, laico e de qualidade social para todos, assim como é previsto no artigo 206 da Constituição de 1988, inclusive às pessoas com deficiência, tendo em vista que não é mencionada nenhuma exceção a grupos específicos, mas universalizá-lo, independente de suas características (SILVA; MACHADO; SILVA, 2019).

Quando colocada em evidência a questão das pessoas com deficiências, a situação é mais crítica, porque se não se adaptarem ao sistema geral de educação, os deficientes são encaminhados para se inserir no sistema de educação especial – em que receberão atendimento educacional complementar ao da sala comum. Nesse contexto neoliberalista, a existência da deficiência é classificada como um problema apenas do indivíduo e sua família, seu atendimento é caracterizado como filantrópico-caritativo (DAINÊZ, 2009).

MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO

A livre concorrência, pilar do sistema capitalista e fruto da livre iniciativa, tem como

objetivo o uso de todos os recursos possíveis para desenvolver melhor a sua atividade econômica de modo a alcançar “à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros” (SILVA, 1998, p. 876). Por essa razão, o mercado de trabalho encontra-se em constante transformação.

Com os avanços dos recursos do mercado, cada vez mais ele busca também por profissionais com mais qualificação e habilidades. Entre tantas exigências impostas: formação, cursos complementares, experiência, idioma e outras habilidades específicas, para se ter uma oportunidade no mercado de trabalho é preciso se adaptar as exigências do mesmo. O que tem tornado o mercado de trabalho mais competitivo (RODRIGUES; BARROSO; ALVES, 2017).

A atividade laboral é uma forma de acesso à plena cidadania e tem diversos benefícios na vida de todos os indivíduos, ao considerar que uma ocupação traz realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de capacidade e a construção de identidade e autonomia (SAINT-JEAN, 2003; NETTO, 2003). No ano de 1981, o Ano Internacional da Pessoa Deficientes, tinha como lema: “participação plena e igualdade”, entre diversos direitos, o direito ao trabalho era um dos requerimentos.

Quando finalmente o indivíduo com deficiência deseja ingressar no mercado de trabalho, as históricas barreiras de exclusão de bens essenciais, impostas pela sociedade, são posicionadas diante dele novamente (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010). Mesmo que a sua inclusão no mercado seja amparada por lei, de caráter obrigatório, previsto preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência em empresas que possuem 100 ou mais empregados (BRASIL, 1991).

Apesar disso, nota-se que

[...] as contratações ocorriam, muitas vezes, pela obrigatoriedade em responder à legislação de política de cotas e em menor número por acreditarem nas capacidades profissionais do empregado, e não pelo reconhecimento das capacidades profissionais e pessoais desses indivíduos (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010, p. 161).

Também é observado que quando há a oferta de vaga, não são compatíveis com o perfil ou habilidades do contratado. São atividades de baixa participação, precárias, descontínuas ou inativas (casos em que a pessoa é contratada, mas não exerce a função).

O grande problema na inclusão de pessoas com deficiência nos diversos setores da

sociedade é que o deficiente não é olhado pelas suas potencialidades, e sim é visto pelos seus limites, o que acarreta na exclusão dos mesmos. Conceitos como: mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, caridade, inferioridade, oportunismo, entre outros, são ‘construídos culturalmente’. Porém, seguindo essa lógica, da mesma forma em que “conceitos negativos foram estabelecidos, é possível ‘reconstruí-los’ positivamente, modificando essas questões culturais” (FIGUEIRA, 2008, p. 17).

Subbarao (1995), aponta que a diversidade no trabalho é um fenômeno internacional e pode ser classificado por diversos aspectos: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça, língua etc. Contudo, algumas empresas se paralisam em seu restrito espaço, não ampliam sua visão para perceberem a diversidade no ambiente de trabalho como algo importante e enriquecedor e optam por procurar por pessoas com deficiência que exigem menor adaptação e preparo. Desse modo, muitas empresas enxerguem essa situação como uma formalidade ou ainda arriscam o descumprimento da mesma, o que acarreta na formação de colaboradores que não sabem lidar com a inclusão e que, muitas vezes, são preconceituosos.

PROJETO DE ALTERAÇÃO DA LEI DE COTAS

Mesmo com a Lei de Cotas para amparar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a efetivação desse direito é árdua e ainda assim, em 2019, surge um projeto de lei nº 6.159/2019, que sugere a modificação na forma de cumprimento da lei de cotas para contratação desse público em questão, substituindo a admissão dessas pessoas pelo:

I - Do recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido; ou II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual. (BRASIL, 2019)

Por meio do trecho do projeto de lei mencionado, é possível perceber que o direito ao trabalho para pessoas com deficiência é “negociável”, ou seja, caso o empregador não queira contratar pessoas com deficiências para cumprir com a cota sob sua

responsabilidade, pode optar por contribuir com determinados valores à União a serem destinados ao tratamento de habilitação e reabilitação ou, ainda, se unir com outras empresas, afim de atingir determinada cota.

Souza (2019) aponta alguns equívocos cometidos por essa possível alteração de lei:

- a) não se pode reduzir unicamente a termos financeiros o que emana de princípios fundamentais – entre eles os direitos à vida com dignidade, ao trabalho e à igualdade de oportunidades que devem ser assegurados a todas as pessoas;
- b) a obrigação alternativa apresentada no projeto (prestação pecuniária) não supre, de forma alguma, os ganhos obtidos com a inclusão – a experiência de medidas inclusivas representa ganhos às pessoas com deficiência (remuneração de seu trabalho, desenvolvimento de suas capacidades e outros) e também a toda a sociedade (como a promoção de valores importantes, como o senso de coletividade e o respeito à diversidade);
- c) nem mesmo o argumento de repasse dos respectivos valores a programas de reabilitação é capaz de sanar o equívoco indicado, uma vez que não há qualquer garantia de que, após reabilitados, as pessoas com deficiência serão integradas ao mercado de trabalho (SOUZA, 2019, p. s/n).

Diante da primeira alternativa de substituição da contratação de pessoas com deficiências, prevê:

I – [...] recolhimento mensal ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia, do valor equivalente a dois salários-mínimos por cargo não preenchido. (BRASIL, 2019)

Desta forma, a substituição da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho por contribuição mensal seria mais cômoda para o empregador, porque bastaria fazer o repasse mensal para a União, sem promover ações, adaptações e outras alternativas para incluir os deficientes em seu quadro de funcionários. Além disso, essa opção não seria viável pelo fato de termos diversos casos de políticos envolvidos em suspeitas de desvio de recursos públicos, gerando descrédito da população em relação à atuação do Estado e sua capacidade de controlar a gestão da coisa pública (SODRÉ; ALVES, 2010). Assim, o repasse de valores para a União sofreria bastante desfalque até ser repassado às instituições e programas de assistência para pessoas com deficiências, acarretando maior perda para a classe.

Por outro lado, a segunda alternativa aborda a respeito:

II - da contratação da pessoa com deficiência por empresa diversa, desde que as contratações adicionais pela empresa que exceder o percentual exigido

compensem o número insuficiente de contratações da empresa que não tenha atingido o referido percentual. (BRASIL, 2019)

A reivindicação da classe de deficientes colocada em questão não é a obtenção de recursos financeiros para promover reabilitação, habilitação ou assistência aos mesmos – ainda que seja uma questão relevante para a classe –, mas sim a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, a fim de estarem inclusos nesse ambiente e usufruírem de seus direitos, assim como qualquer outro cidadão.

Retirar os deficientes do mercado de trabalho e colocá-los em estado de assistência social é um passo para a exclusão, pois esse cenário fará com que eles sejam dependentes permanentemente, sendo que com a oportunidade de serem inseridos no mercado de trabalho, essas pessoas, como já mencionado, trazem diversas contribuições e proveitos, tanto para eles mesmos como também aos demais colaboradores. De igual modo, oportuniza que as pessoas vivenciem e abandonem seus estereótipos e preconceitos sobre a deficiência e valorizem as potencialidades e competências dessas pessoas (Congresso em Foco, 2020, p.s/n).

Tal proposta de ação nos faz pensar que o Governo opta por manter as pessoas com deficiência sob ações sociais, sem autonomia e independência quando propõe extinguir uma conquista para a classe em vigor há anos, o que retrata um real retrocesso na perspectiva inclusiva. Enquanto deveria aumentar os direitos da classe, surgem projetos que pretendem cessá-los, podendo ser considerado como retirada da autonomia e do direito das pessoas com deficiências.

A efetivação dos direitos relacionados à profissionalização e ao trabalho das pessoas com deficiência é disposto no artigo 8º da Lei Federal nº 13.146/2015, como dever do Estado, da sociedade e da família. Por outro lado, o projeto de lei em questão (nº 6.159) apresenta mais perdas do que ganhos.

Bianchetti diz que:

[...] é muito diferente você colocar-se na condição de quem está olhando, daquele de quem, por um atributo de sua natureza, por uma diferença no seu corpo, pela falta de um sentido, órgão ou algum membro, pela sua etnia, pela sua raça, pela sua cor, pela sua religião, pelo seu sexo, ou seja, qual outra diferença for, é subjugado à condição de quem está sendo olhado! (BIANCHETTI, 2002, p. 7).

As pessoas com deficiência ainda enfrentam diversos desafios e discriminações. Cabe a nós questionarmos por qual motivo, mesmo diante de maiores conhecimentos, informações, legislações e outras alternativas, ainda não há uma participação efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Sendo assim, podemos observar que, ao invés de aumentar os direitos, os governantes optam por reduzi-los, ou até mesmo, cessá-los, direcionando as pessoas com deficiências a retornarem ao caminho da dependência.

Pelo contrário, são propostos à sociedade projetos de retrocesso na inclusão social e perda de direitos anteriormente conquistados e que estão em vigor. Bianchetti complementa sobre o olhar que se deve ter por todos as pessoas:

É preciso batalhar para que a pessoa seja vista e apreendida, olhada enfim, na sua integralidade. [...] olhar todos os seres humanos, na sua totalidade – independentemente de quaisquer atributos que lhes emprestam o caráter de diversidade – como seres de direitos iguais, que se complementam. (BIANCHETTI, 2002, p. 7-8).

Por conseguinte, nota-se a importância de ressignificar o olhar acerca dos indivíduos, independentemente de suas especificidades e diferenças, para que os direitos sejam usufruídos por todos de igual modo e em sua plenitude.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o aparato legislativo, construído nos últimos 30 anos, seja robusto e tenha elementos que podem subsidiar o atendimento às pessoas com deficiência de forma satisfatória, a influência do Neoliberalismo na sociedade reforça princípios de individualismo e competição e, conseqüentemente, tem propiciado o desmerecimento dessas leis e conquistas, com novas propostas de leis que promoveram retrocesso de direitos e exclusão de pessoas de classes minoritárias.

Tendo em vista os objetivos sociais previstos da Constituição Federal a serem alcançados: a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária; a garantia de um desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regionais e, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988,

art. 3º), o direito ao trabalho para pessoas com deficiências é um dos pilares que contribuem para a construção de um país nos moldes da democracia social, isso porque abrange a igualdade na sociedade, erradicação da pobreza e marginalização e contribui para a redução de preconceitos.

“A democracia sob o capital necessariamente deve ser medida, cronometrada, de modo a não exceder à disciplina e aos sacrifícios exigidos pelo interesse comum” (GARCIA, 2020, p. 6). Nesse contexto, com o propósito de reduzir a distância entre realidade e meta, é necessário discutir e analisar as modificações nas leis vigentes e observar e acompanhar a execução das mesmas, a fim de identificar possíveis melhorias e também as violações dos direitos nas atuais leis, atendendo o bem comum social, a fim de propor progresso e inclusão para as pessoas com deficiências.

A inclusão laboral de pessoas com deficiência gera experiências positivas e engrandecedora. Não obstante, promovem conhecimento de outras pessoas diante dessas questões, fazendo com que essas pessoas deixem de ser ignoradas ou vistas como objetos de caridade, além da criação e aumento de equiparação de oportunidades, visando fortalecer tal direito.

Diante do exposto, é preciso que as empresas vejam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como uma mudança de atitude, considerando as diferenças e singularidades dos indivíduos positivamente (TOLDRÁ; SÁ, 2008, p. s/n). Pois, com a contratação de pessoas com deficiência de forma estratégica e baseada na qualificação e contribuições que elas poderão trazer para a empresa – principalmente, a mudança de mentalidade individualista e extinção de preconceito dos colaboradores - em vez de manter o foco nas limitações das pessoas com deficiência, busca-se priorizar o alto nível de escolaridade, habilidades e experiências que o público aqui evidenciado pode apresentar, as quais agregarão na empresa contratante.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, Marina. Mara Gabrilli sensibiliza Congresso contra mudança na Lei de Cotas. In:

Senado em Foco. Disponível em
<<https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/maragabrilli-sensibiliza-congresso-contra-mudanca-na-lei-de-cotas>>. Acesso em: 06 jun. 2020.

BIANCHETTI, Lucidio. Um olhar sobre a diferença: as múltiplas maneiras de olhar e ser olhado e suas decorrências. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 8, n. 1, p. 1-8, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União: Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 05. out. 2020

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. LBI, 6 de julho de 2015.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.159**, de 11 de novembro de 2019. Dispõe sobre habilitação e reabilitação profissional e social. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1837451&filena=me=PL+6159/2019> Acesso em: 14 set. 2020.

DAINÊZ, Débora. Algumas implicações sobre a educação especial no sistema neoliberal. **Comunicações**, Piracicaba, SP, v. 16, n. 2, p. 31-45, 2009.

DRAIBE, Sonia Miriam. “Qualidade de vida e reformas de programas sociais: O Brasil no cenário latino- americano”. **Lua Nova - Revista de Cultura e Política** – CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea nº 31, p. 5-46, 1993.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FREITAS, Luiz Carlos de. **A reforma empresarial da educação**: nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. Determinantes das políticas educacionais no Brasil contemporâneo: risco à democracia? **Revista Pedagógica**, Chapecó, v. 22, p. 1-17, 2020.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: SILVA, Tomaz Tadeu da; GENTILI, Pablo. (org.). **Escola S.A.**: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. CNTE: Brasília DF, 1996.

KASSAR, Monica de Carvalho Magalhães. Liberalismo, neoliberalismo e educação especial: algumas implicações. **Cad. CEDES** [online]. 1998, vol.19, n.46, pp.16-28. ISSN 1678-7110. <https://doi.org/10.1590/S0101-32621998000300003>. <Acesso em 09 out. 2020>

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social. São Paulo, **Perspec.** v.14, n.2, p. 51-56, 2000.

MARRACH, Sonia Alem. Neoliberalismo e educação. In: SILVA JUNIOR, Celestino Alves da; BUENO, Maria Sylvia; JUNIOR GHIRALDELLI, Paulo; MARRACH, Sonia Alem. **Infância, Educação e Neoliberalismo**. Cortez Editora: São Paulo SP, 1996.

MENDES, Eniceia Goncalves. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v.11, n.33, p. 387-405, 2006.

NACIF, Paulo Gabriel Soledade; SILVA FILHO, Penildon. A educação brasileira na mira do obscurantismo e Estado mínimo in: POCHMANN, Marcio (org.) **Brasil: incertezas e submissão**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2019.

NETTO, Jerusa Maria Figueiredo. Sexualidade e trabalho. In: OLIVEIRA, Maria Helena de Alcantara. (Org.). **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília, D.F.: Dupligráfica Ed., 2003. p. 93-110.

OLIVEIRA, Romulado Luiz Portela de; BARBORA, Luciane Muniz Ribeiro. O neoliberalismo como um dos fundamentos da educação domiciliar. **Pro-posições**. Dossiê: Homeschooling e o direito à educação. Campinas-SP, 2017.

RODRIGUES, Daniel Almeida; BARROSO, Thyciana Maria Brito; ALVES, Juliana Ribeiro. **Princípios da livre iniciativa e da livre concorrência**: intervenção estatal do domínio econômico. Junho de 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58775/principios-da-livre-iniciativa-e-da-livre-concorrenca-intervencao-estatal-no-dominio-economico#:~:text=A%20livre%20concorr%C3%Aancia%20est%C3%A1%20correlacionada,maneira%20poss%C3%ADvel%20sua%20atividade%20econ%C3%B4mica.>> Acesso em 09 nov. 2020.

ROSA, Enio Rodrigues. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista**: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil. 2009. 249f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2009. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/bitstream/tede/906/1/ENIO.pdf>> Acesso em 17 de set. de 2020.

SAINT-JEAN, Micheline. Organização do trabalho e saúde mental. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008. Disponível em < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/publico/DissertacaoSumiko.pdf>> Acesso em: 07 ago. 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Régis Henrique dos Reis; MACHADO, Robson; SILVA, Ribamar Nogueira da. Golpe de 2016 e a educação no Brasil. **Revista HISTEDBR On-Line**, 19, e019058. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.20396/rho.v19i0.8655755>>. Acesso em 09 de out. de 2020.

SODRÉ, Antonio Carlos de Azevedo; ALVES, Maria Fernanda Colaço. Relação entre emendas parlamentares e corrupção municipal no Brasil: estudo dos relatórios do programa de fiscalização da Controladoria-Geral da União. Curitiba. **Rev. Adm. Contemp.**, vol. 14, n. 3. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552010000300003&script=sci_arttext>. Acesso em 04 dez. 2020.

SOUZA, Gabriele Aparecida de Souza. Analisando o infeliz PL de Guedes sobre Pessoas com Deficiência. **Justificando**, Brasil, 05 de dez de 2019. Disponível em: <<https://www.justificando.com/2019/12/05/analizando-o-infeliz-pl-de-guedes-sobre-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 22 out. 2020.

SUBBARAO, A. V. Managing workforce diversity: an innovation or an evolution? In: **World Congress of International Industrial Relations Association**, 10., May/June 1995, Washington, DC, USA.

TOLDRÁ, Rosé Colom; MARQUE, Cecília Berni de; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

TOLDRÁ, Rosé Colom; SÁ, Maria José Comparini Nogueira de. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 19, n. 1, p. 48-55, 2008.

Recebido em: 22-02-2021

Aprovado em: 31-03-2021

Publicado em: 05-04-2021