



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

MARCELLA TRIANI DARIO SANTOS

ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: Avanços e Desafios

Palhoça

2018

MARCELLA TRIANI DARIO SANTOS

ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: Avanços e Desafios

Projeto de pesquisa apresentado ao
Curso de graduação em Ciências
Econômicas, da Universidade do Sul de
Santa Catarina, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. João Antolino Monteiro, Msc.

Palhoça
2018

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
1.1	EXPOSIÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA	4
1.2	OBJETIVOS	6
1.2.1	<i>Objetivo geral</i>	6
1.2.2	<i>Objetivos específicos</i>	6
1.3	JUSTIFICATIVA	7
1.4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	PESSOA COM DEFICIÊNCIA	10
2.1.1	<i>CLASSIFICAÇÃO DA DEFICIENCIA</i>	12
2.2	TRABALHO	13
2.2.1	<i>LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE PESSOAS COM DEFICIENCIA</i>	15
3	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	20
3.1	A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO	19
3.2	AS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	24
3.3	RESULTADOS DA PESQUISA	28
3.4	CASOS DE SUCESSO	34
3.4.1	<i>SÉTIMO SEVERO</i>	34
3.4.2	<i>STEPHEN HAWKING</i>	35
3.4.3	<i>ANDREA BOCELLI</i>	36
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERÊNCIAS	38
	APENDICE A	42

1 INTRODUÇÃO

Segundo dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no censo demográfico de 2010, cerca de 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência. Com vários normativos que os protegem, cada vez mais essas pessoas podem ser incluídas na sociedade como um todo e exercer ativamente os seus deveres e direitos como cidadão.

Apesar disso, pouco menos de 1% da população brasileira que possui alguma deficiência está ativa no mercado de trabalho. O presente trabalho busca interpretar esses dados e compreender o real motivo que essas pessoas estão fora da parte ativa da população brasileira.

1.1 EXPOSIÇÃO DO TEMA E DO PROBLEMA

Desde o início dos tempos sempre existiram pessoas que apresentasse algum tipo de deficiência, isso não mudou com o tempo, mas a forma como a sociedade enxerga e se comporta diante dessas pessoas sim.

Durante um vasto período da história, as pessoas com deficiência foram considerados como menos que humanos e foram vastamente exterminados. Quando o assassinato dessas pessoas que eram incapazes de se defenderem passou a ser mal visto pela sociedade, as pessoas com deficiência passaram a ser trancadas em instituições próprias para isso, em que, apesar de continuarem com vida, era privadas totalmente da interação com a sociedade. Nesse período era impensável essas pessoas participando ativamente da sociedade estudando e no mercado de trabalho.

Em um processo longo começou-se a luta pela integração, e posteriormente pela inclusão na sociedade das pessoas com deficiência. Somente no século XX, com alguns estudos e experimentos sobre educação, surgiram na Europa as primeiras ideias sistemáticas a respeito de educar e integrar na sociedade as pessoas com deficiência.

O Brasil demonstrou atos de aceitação durante a história, como escolas especiais, e criação de casa de repouso destinadas ao repouso de combatentes de

guerra. A partir dos anos 40 houveram a criação de instituições especializadas para ensino e reabilitação das pessoas.

A primeira lei brasileira em que o Estado entra com participação ativa na proteção dos direitos das pessoas com deficiência foi promulgada no final de 1989. Essa lei criminalizou o preconceito e conferiu ao Ministério Público o dever de defender o direito coletivo das pessoas com deficiência. O Brasil procurava meios de exercer na pratica o que já estava escrito em sua Constituição: tratar a todos com igualdade.

Novas leis e decretos foram criados para defender os direitos das pessoas com deficiência ao longos dos anos no Brasil. Atualmente há leis que regulam desde como devem ser feitas adaptações para dar o direito de ir e vir a todos, como devem ser incluídas as crianças com deficiência nas escolas comuns e como as empresas devem incluir em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, promovendo assim a verdadeira inclusão na sociedade.

Atualmente, segundo o IBGE, cerca 24% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência, quase 45 milhões de brasileiros. De todas essa pessoas, apenas cerca de 1% se encontra ativa no mercado de trabalho.

As empresas com mais de 100 funcionários devem por lei possui funcionários com alguma deficiência, sendo passível de multa o descumprimento, mas muitas ainda nos dias de hoje descumprem e preferem pagar multa.

Muitos dos deficientes que não estão no mercado de trabalho o fazem por razões externas, como a dificuldade de locomoção. E muitos preferem ficar fora do mercado de trabalho para assim poderem receber a ajuda governamental que o Estado fornece as pessoas com deficiência que comprovam ser de baixa renda.

Diante desse cenário esse trabalho tem por objetivo entender a dinâmica do mercado de trabalho voltado para as pessoas com deficiência, e o porquê algumas empresas não dão oportunidades para as pessoas com deficiência. Além disso esse trabalho irá analisar os benefícios concedidos pelo Estado as pessoas com deficiência, vendo qual o papel os mesmos desempenham na baixa porcentagem de pessoas com deficiência ativas no mercado de trabalho.

A principal pergunta que esse trabalho busca responder é: por que é tão pequeno o número de pessoas com deficiência ativas no mercado de trabalho brasileiro?

1.2 OBJETIVOS

Tomando como base o problema de pesquisa, apresentam-se, na sequência, os objetivos a serem alcançados no trabalho de conclusão de curso.

Objetivo geral

O objetivo geral do trabalho de conclusão de curso é analisar os motivos da baixa inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Objetivos específicos

De forma a atingir e complementar o objetivo geral, apresentam-se alguns objetivos específicos a serem alcançados no decorrer do trabalho:

- *Conhecer mais a respeito das pessoas com deficiência através da história.*
- *Compreender como é feita a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.*
- *Conhecer os benefícios concedidos pelo Estado as pessoas com deficiência.*
- *Compreender qual o impacto das pessoas com deficiência no mercado brasileiro.*

1.3 JUSTIFICATIVA

Nunca antes se ouviu falar tanto de inclusão e aceitação no mundo todo como nos tempos atuais. Mensagens de solidariedade e glorificando a diversidade estão por toda a internet, nas redes sociais.

Mais de um bilhão de pessoas no mundo convive com alguma forma de deficiência, ou seja quase 14% da população mundial. Esse número tem aumentado com o passar dos anos, por conta do envelhecimento geral da população mundial.

No Brasil, esse número é ainda maior: cerca de 24% da população brasileira convive com alguma deficiência. Dessas, existem pessoas que realmente estão impossibilitadas de exercer qualquer tipo de função laboriosa, por conta de sua deficiência, mas a grande maioria possui capacidade para estar ativa no mercado de trabalho.

Muitas das pessoas com deficiência que não estão ativas no mercado de trabalho brasileiro poderiam estar exercendo alguma profissão adequada a sua deficiência, e, assim contribuindo para o crescimento econômico brasileiro. Além disso, muitos que poderiam estar trabalhando estão recebendo ajuda governamental, verba essa, que poderia estar sendo redirecionada para outras questões se fossem dadas as oportunidades para essas pessoas.

Mesmo com a grande divulgação das leis e da inclusão social, há muitas empresas brasileiras que preferem pagar as multas impostas pelo governo do que contratar pessoas com deficiência. Isso ocorre por causa da falta de conhecimento sobre o assunto que essas pessoas possuem.

Com um número tão elevado de pessoas com deficiência, e esse número aumentando a cada ano, é inviável deixar todas essas pessoas fora do mercado de trabalho, sem produzir nenhum tipo de riqueza para a nação, e as vezes até dependo de recursos governamentais. Também é inviável continuar tirando do lucro das empresas por multas pagas por falta de informação sobre o assunto.

Assim é necessário estudar o assunto, para que se tenha uma visão ampla do problema e assim uma solução possa ser alcançada.

1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho foi desenvolvido com base em uma pesquisa descritiva, sendo realizada uma análise dos dados encontrados. Para um maior aproveitamento dos dados apresentados, foi feita uma abordagem tanto qualitativa, como quantitativa, onde os dados foram apresentados na forma em que foram colhidos, como porcentagens, mas também foi realizado uma análise, buscando apresentar o significado desses valores.

Foram utilizados além dos livros relacionados ao assunto, alguns artigos da constituição e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que serviram para ampliar a visão sobre como tratar o assunto, dentro dos parâmetros da lei. Além disso, as cartilhas disponibilizadas pelo Governo Federal, que são basicamente o resumo de tratados internacionais ao qual o Brasil é signatário ilustra muito bem qual seria o padrão a ser adotado, o que contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho.

Além das fontes tradicionais, foi necessário a utilização de alguns dados disponibilizados pelos institutos de pesquisa brasileiros e alguns artigos de jornais e revistas, visto que tratam o assunto de forma mais dinâmica e apresentam dados mais atualizados que os encontrados nos livros pesquisados.

Para ilustrar e dar mais visibilidade ao tema, foi realizado uma pesquisa com 41 pessoas com faixa etária entre 14 à 55 anos, que possuem algum tipo de deficiência, sendo em sua maioria deficientes físicos, mas também responderam ao questionário deficientes visuais, auditivos e intelectuais, com variados graus de gravidade em suas deficiências, buscando a percepção delas com o mercado de trabalho e inclusão na sociedade brasileira. Essas pessoas foram encontradas em um grupo que reúne pessoas com deficiência em uma rede social. Por se tratar de pessoas com acesso à internet, a maior parte das pessoas entrevistadas são de classe média.

Foram utilizadas perguntas básicas no questionário, pois a intenção era descobrir como estão distribuídos de forma geral as pessoas com deficiência no Brasil, e como elas tem contribuído para o desenvolvimento da economia brasileira.

Ao final do questionário havia um campo onde as pessoas entrevistadas podiam deixar narrado alguma experiência pessoal que gostaria de compartilhar. Algumas dessas histórias serão descritas ao longo desse trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1A PESSOA COM DEFICIENCIA

O conceito de deficiência passou por diversas mudanças com o passar do tempo, isso ocorre por serem feitas revisões frequentes. O termo deficiência, por ser amplo implica não somente a limitação física que a pessoa possui, mas também pode levar o ouvinte a fazer suposições sobre seu modo de pensar e agir.

O próprio termo “pessoa com deficiência” é uma nomenclatura recente. O preconceito e a falta de conhecimento fez com que fosse socialmente aceitável chamar as pessoas com deficiência de inválidos até pouco tempo atrás, sem serem considerados seu tipo e grau de deficiência.

Segundo Sassaki:

No começo da história, durante séculos. Romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. O termo designava “indivíduos sem valor” e foi utilizado até o século XX, embora já sem nenhum sentido pejorativo nesse período. Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional. (SASSAKI, 2014)

Percebe-se que durante séculos as pessoas com deficiência foram menosprezadas até pelo modo como se referiam a elas. E a sociedade foi ensinada que era normal tratar pessoas como menos que pessoas, só porque não eram o que o padrão dizia que era normal.

As pessoas com deficiência foram chamadas de muitos termos entre o “inválidos” até o atualmente aceito “pessoas com deficiência”, entre eles “deficientes” e “portadores de necessidades especiais”. Ambos não foram muito aceitos pela comunidade deficiente.

O termo deficiente não deixava explícito que se tratava de uma pessoa. Após tantos anos sendo tratados como indivíduos sem valor era necessário uma

nomenclatura que deixasse claro que se tratava de pessoas que possuíam seus direitos, apesar de terem limitações físicas.

Já o termo “portadores de necessidades especiais” além de mascar a deficiência, não deixa claro que a pessoa tem a deficiência, mas sim que ela porta, como se fosse um bem ou objeto, o que não fazia sentido para a comunidade deficiente.

Desde 2008 é utilizado no Brasil a definição de pessoa com deficiência que foi promulgada pela ONU na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que ocorreu no dia 30 de março de 2007 em Nova York, no qual:

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. (SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS, 2011, pág 26)

Assim como a definição de pessoas com deficiência fornecida pela ONU, é importante ressaltar o motivo dessa parte da população necessitar de leis e cuidados específicos do governo. As barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência tanto físicas quanto sociais não podem ser removidas pela vontade dos mesmos. É necessário a participação do Estado e o engajamento de toda a sociedade.

A primeira lei brasileira a tratar exclusivamente dos direitos das pessoas com deficiência foi a Lei Nº 7.853 de outubro de 1989. Segundo Scheuermann:

A Lei nº 7.853/89 prevê a adoção de legislação específica que discipline reserva de mercado de trabalho aos portadores de deficiência física (art. 2º, II, d) e a proteção dos seus interesses coletivos ou difusos. Estas se dão por meio de ações civis públicas que poderão ser propostas pelo Ministério Público, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, por associações constituídas há mais de um ano, por autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção de pessoa portadora de deficiência (art. 3º). (SCHEUERMANN, 2012)

O decreto Nº 3.298/99 do Poder Executivo Federal é quem disciplina atualmente a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, compreendendo as medidas normativas que asseguram os direitos individuais e coletivos das pessoas com deficiência, observando os princípios de desenvolvimento de ações do estado em conjunto com a sociedade civil, garantindo o pleno exercício de seus direitos básicos, que propiciam seu bem estar pessoal, social e econômico.

2.1.1 CLASSIFICAÇÃO DA DEFICIÊNCIA

A Legislação Brasileira possui um amplo repertório de leis e decretos que discorrem sobre a pessoa com deficiência, tanto descrevendo os tipos de deficiência, como discorrendo sobre os diversos direitos que essas possuem em vários aspectos da vida em sociedade.

O Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 em seu Artigo 4º define os tipos de deficiência com os conceitos legais, o qual tornam essas pessoas público para se beneficiarem dos direitos descritos nos demais Artigos do decreto:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor

correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Através do apresentado pelo Decreto Nº 3.298 de 1999 pode-se distinguir os vários tipos de deficiências existente, e quais são os graus de deficiência que são beneficiados pelas assistências e atendimentos diferenciados do governo.

2.2 TRABALHO

O trabalho constitui um dos fatores de produção na visão da economia clássica, juntamente com a terra e o capital. No início da história, até meados do século XIX, o trabalho era em sua maioria escravo. Com as revoluções que ocorreram no século XIX o trabalhador passou a ganhar direitos e o trabalho assalariado passou a dominar o mercado, oficializando-se o trabalho escravo como ato criminoso.

De modo amplo, o trabalho é um processo de participação entre o homem e a natureza, em que o homem manipula e transforma a natureza segundo suas intenções previstas.

É através do trabalho, que o ser humano se integra na sociedade e se torna um ser produtivo, sendo assim capaz de prover seu próprio sustento. O trabalho é a forma

fundante do ser social, forma primeira ou proforma da atividade humana, da práxis (Antunes, 1999).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica o trabalho no Brasil como:

...exercício de: a) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou em benefícios, como moradia, alimentação, roupas etc., na produção de bens e serviços; b) ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios, como moradia, alimentação, roupas etc., no serviço doméstico; c) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, exercida durante pelo menos uma hora na semana: em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem trabalho como empregado na produção de bens primários (atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta-própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário; d) ocupação exercida durante pelo menos uma hora na semana: na produção de bens do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privativas, poços e outras benfeitorias, exceto as obras destinadas unicamente à reforma, para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar.

Pela definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, perde-se a imagem de trabalho é somente o assalariado de 8 horas por dia, pois é apresentado os vários tipos de atividade remunerada e não remunerada que são reconhecidas como trabalhando, sendo uma profissão.

2.2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE PESSOAS COM DEFICIENCIA

A legislação brasileira, no que cabe a inclusão e defesa da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é uma das mais completas e avançadas do mundo, apesar de muito o que está escrito não ser posto em prática pelas empresas e sociedade em geral.

A Constituição Brasileira trata brevemente sobre os direitos assegurados as pessoas com deficiência, mas deixa claro que caberia a União, Estados e Municípios legislarem mais detalhadamente sobre o assunto.

Assim como solicitado pela Carta Magna, várias Leis foram criadas. A seguir será exposto um pouco das Leis que tratam sobre o assunto:

LEI 7.853 DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Dispõe sobre os direitos básicos da pessoa com deficiência, como tratamento igualitário, justiça social e possível penalidade para quem discriminar alguém por causa de sua deficiência, assim como segue:

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

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Art. 2º 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.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação 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;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Destaca-se que assim como descrito na lei acima, é punível com reclusão e multa de acordo com a legislação brasileira em caso de recusa de contratação por motivos da deficiência.

LEI 8.213 de 24 de julho de 1991

Dispõe em seu Art. 93 cotas mínimas de contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas. Essa cota mínima, não deve ser tratada como assistencialismo por parte do governo, mas sim com uma ação afirmativa, que visa uma reparação histórica à discriminação sofrida por esses cidadãos.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Por se tratar de uma das Leis mais importantes sobre assunto, ao tratar das cotas específicas que as empresas devem respeitar, muitos decretos e outras Leis vieram para complementar o texto original. Um desses é o Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que em seu Art. 36 vem complementar o que foi anteriormente dito na lei citada, assim como segue abaixo:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 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.

Através de “Lei de Cotas” como é conhecida a Lei 8.213/91 que as pessoas com necessidades especiais passaram a integrar mais no mercado de trabalho e na sociedade brasileira como um todo. Apesar de não ser respeitada por todas as empresas, que ainda tentam os meios alternativos para se livrarem da multa pelo não cumprimento das cotas e outras ainda oferecem cargos não compatíveis com o grau de formação do candidato deficiente.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

3.1A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

O mundo nunca viveu uma época tão avançada em tecnologia e ciência quanto vive atualmente, mas apesar da modernidade, ainda é quase impossível para os historiadores terem certeza do que aconteceu no início dos tempos, com os povos que ainda não tinha desenvolvido a escrita e não registravam suas conquistas com figuras nas paredes.

Segundo SILVA (1987) o parecer histórico quanto a como as pessoas com alguma deficiência eram tratadas no período pré-histórico é uma mistura de suposições dos historiadores e observações dos poucos grupos na atualidade que ainda vivem afastados da sociedade moderna.

Segundo o autor, foram encontrados por historiadores ossos de homens pré-históricos com sinais de solidificação, o que indica que sofreram uma quebra e recuperação. Para esse período de recuperação, o indivíduo teria que ficar vários meses imobilizado, o que indica para o autor que, diferentemente do que se presume, em algumas civilizações as pessoas com deficiência não eram simplesmente abandonada pelo grupo, mas sim acolhidas e cuidadas.

Povos como os Azande do Sudão, Ashanti de Gana e Semang da Malásia são exemplos de povos primitivos, que continuam até os dias de hoje preservando sua cultura ancestral, que tratam as pessoas com necessidades especiais em seu meio com apoio e aceitação. Os Azande tratavam as pessoas com deficiência como pessoas sem nenhuma distinção de tratamento. Os Ashanti enviavam as crianças com deficiência para a corte para serem treinadas como arauto do rei, servindo como mensageiros, espiões, cobradores de impostos. Os Semang, ainda existentes nos dias atuais, e conservando suas tradições, só se aconselham e decidem disputas com as pessoas que se movimentam com o auxílio de um bastão ou muleta devido a um defeito físico ou a cegueira. (SILVA, 1987)

Os Ajores que vivem entre a Bolívia e o Paraguai e os Jukun da Nigéria são exemplos de povos que não se integraram a sociedade moderna, ainda vivendo com seus costumes ancestrais, e que exterminam as pessoas de sua tribo que possuem alguma deficiência. Os Ajores devido ao nomadismo eliminam todos os recém nascidos que possuem alguma deficiência, os enterrando com a placenta. Os idosos, ou que por algum motivo ficaram deficientes são enterrados vivos. Os Jukun abandonam nas matas as crianças que nascem com alguma deficiência, onde logo acabam morrendo. (SILVA, 1987).

Segundo SILVA (1987) os extermínios que aconteciam nas sociedades primitivas ocorriam principalmente devido a pressão causada pelas dificuldades na obtenção de alimentos e agilidade para cuidar de si mesmo em hora de perigo.

No Egito Antigo, há várias comprovações de que os egípcios conviviam e tratavam as pessoas com necessidades especiais. Múmias com indícios de terem vivido com deficiências graves e pinturas nas paredes de pessoas com deficiências foram encontradas por historiadores. Os anões ganham especial atenção, visto que são muito retratados nas pinturas, e nos textos antigos.

Segundo Silva (1987):

Um dos deuses do imenso panteão egípcio é representado como um anão disforme de pernas arqueadas e aparência feroz. Trata-se de Bés, deus dos combates, dos jogos e das danças. Servia de amuleto contra todos os males devido à sua feiura. Segundo alguns autores, Bés personificava os sentimentos que os homens deficientes suscitavam, mas basicamente como gênios bons.

A própria crença egípcia, fazia a inclusão de pessoas com necessidades especiais, apesar de tratar com uma certa diferença, visto que era representado com feiura, pelo fato de ser retratado com sua deficiência, pode ser citado como um destaque de inclusão da época.

Na Grécia Antiga, haviam leis que davam assistência as pessoas com deficiência. Em Atenas e Esparta haviam determinações oficiais que davam aos soldados feridos e seus familiares vantagens de diversas naturezas. Existiam provisões

especiais provenientes de uma lei de Sólon que determinava: "Soldados feridos gravemente e os mutilados em combate serão alimentados pelo Estado". (SILVA, 1987)

A Grécia Antiga até hoje é reconhecida pelos historiadores como tendo sido referência em tratamentos médicos e inclusão de pessoas com necessidades especiais. Há vários registros de pessoas com deficiência trabalhando em várias profissões, principalmente em Atenas.

Apesar do reconhecimento positivo, a Grécia Antiga também é reconhecida, segundo SILVA, por ter tratado com maior crueldade as crianças recém nascidas. De acordo com o autor, em Esparta as crianças pertenciam ao Estado, e quando nasciam eram apresentadas a um "Conselho". Se achassem que a criança era franzina ou disforme, a criança ficava em poder do Estado, onde era lançada de um local chamado "Apothetai", um abismo perto de Esparta.

No início da Idade Média, com a difusão do cristianismo pelos romanos, as pessoas com necessidades especiais passaram receber uma atenção da Igreja, nos hospitais inaugurados pela mesma.

Durante o período mais sombrio da Idade Média, crianças que nasciam com algum tipo de deformidade tinham pouca chance de sobrevivência. A superstição da época levava a atribuir que pessoas com alguma deficiência estavam relacionadas com forças obscuras e possuíam poderes de feitiçaria e maldições. Os anões e corcundas eram a exceção. Esses eram utilizadas para entreter os castelos, por causa de suas aparências grotescas.

Durante a Idade Moderna, algumas profissões passaram a ser exercidas majoritariamente por deficientes e o Estado desenvolveu algumas leis voltada as pessoas com deficiência. Uma delas, a "Lei dos Pobres" autorizava os deficientes a pedirem esmolas nas ruas.

Com o Renascimento e o avanço científico, as pessoas com necessidades especiais passaram a ter um papel mais relevante na sociedade, começando a serem vistos como seres humanos. Com a revolução industrial e a força brutal não sendo mais essencial para desenvolver várias atividades, as pessoas com deficiência puderam ser inseridas cada vez mais na sociedade.

As mudanças foram ocorrendo pouco a pouco na sociedade. Em alguns lugares do mundo as pessoas com necessidades especiais eram respeitadas, enquanto em outros eram afogadas, enterradas vivas e jogadas de precipícios por serem diferentes.

Castigos físicos e extermínios não são utilizados atualmente, mas mesmo assim a sociedade ainda não se integralizou atendendo a necessidade de todos. Ainda existem muitas barreiras físicas e psicológicas para que as pessoas com necessidades especiais sejam amplamente aceitas e possam conviver em harmonia na sociedade.

3.2 AS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No ano de 2010 foi realizado um Censo pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Pesquisa (IBGE) que tinha por objetivo descrever a prevalência dos diferentes tipos de deficiência e as características das pessoas que compõem esse segmento da população. Esses são os dados oficiais mais recentes. Segundo o IBGE, mais de 45 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de deficiência, sendo visual, auditiva, motora ou mental. Esse número representa 24% da população brasileira.

É importante ressaltar que esse número envolve os diversos níveis de severidade da deficiência. Durante a realização do censo as pessoas entrevistadas puderam classificar sua deficiência entre: tem alguma dificuldade, tem grande dificuldade e não consegue realizar de modo algum.

As mulheres representam a maior parte da população com alguma deficiência, sendo mais de 25 milhões de brasileiras apresentando alguma deficiência. Os homens são quase 20 milhões que possuem alguma deficiência. Das pessoas entrevistadas, 85% mora em área urbana.

De acordo com o censo, 8,3% da população brasileira apresentava ao menos um tipo de deficiência severa. Dos 45 milhões de brasileiros que declararam possuir alguma deficiência 3,46% possuem uma deficiência visual severa, 1,12% uma deficiência auditiva severa, 2,33% uma deficiência motora severa e 1,4% uma deficiência mental ou intelectual. As pessoas enquadradas como deficiência severa declararam que tem grande dificuldade ou não conseguem de modo algum.

Entre as pessoas que declararam possuir uma deficiência severa 7,13% estão em idade ativa entre 15 a 64 anos. Portanto, o número de pessoas em idade ativa que possuem uma deficiência severa que teoricamente os impediria de trabalhar os fazendo público alvo para os benefícios de assistência do governo é muito pequeno se comparado com a população que tem uma deficiência leve, e quase ínfimo se comparado com a população brasileira como um todo.

Entretanto, o Ministério do Trabalho divulgou em 2011 a Relação Anual de Informação Social (RAIS) com informações sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Esses dados não fazem distinção do grau de gravidade da deficiência, portanto pessoas com uma deficiência leve que foram contratados como deficiente aparecem nos resultados.

Dos mais de 46 milhões de brasileiros com emprego formal no Brasil declarados em 2010, apenas 325,291 eram pessoas com alguma deficiência. Esse número é ainda menor se dividido pelo sexo, visto que dessas pessoas apenas 111.444 eram mulheres. Não é possível fazer uma mensuração real e saber se esses números refletem realmente a realidade brasileira, pois existem muitas pessoas trabalhando na informalidade, mas com essas informações já é possível ter uma visão parcial da realidade brasileira.

De acordo com a LEI 8.213 de 24 de julho de 1991, como citado anteriormente, as empresas possuem cotas mínimas de funcionários portadores de necessidades especiais que devem ser contratados em função do número de empregados totais da empresa, entretanto muitas empresas descumprem as cotas mínimas. Segundo o Ministério Público do Trabalho, as empresas que possuem constante fiscalização são as que mais contratam pessoas com deficiência. Isso indica que as empresas contratam deficientes principalmente para cumprir a lei de cotas.

Em uma pesquisa realizada pelo site especializado em consultoria com foco na inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o i.Social, as duas maiores dificuldades encontradas pelas empresas no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência são: Baixa qualificação dos profissionais com deferência e a falta de acessibilidade na empresa.

No Brasil, a Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015, conhecida como a Lei da Inclusão, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência trata sobre diversos assuntos relacionados a proteção da pessoa com deficiência, inclusiva a necessidade da inexistência de barreiras físicas que possam atrapalhar a locomoção ou comunicação das pessoas com deficiência. Portanto, a falta de acessibilidade não deveria ser utilizada

como motivo para não contratação de pessoas com deficiência, visto que sua existência contraria a lei.

No entanto, a falta de acessibilidade não é culpa somente das empresas. Muitas pessoas com deficiência encontram dificuldades de estudar e trabalhar por falta de infraestrutura que os possibilitem se movimentar sozinhos pelas ruas.

O The Global Competitiveness Report é um relatório do Fórum Econômico Mundial sobre a competitividade global, tendo como objetivo identificar os fatores que determinam o crescimento econômico e desenvolvimento, tentando assim oferecer explicações sobre os motivos que levam alguns países serem mais bem sucedidos que outros. Alguns dos itens avaliados são a educação, saúde, desenvolvimento econômico e infraestrutura.

Na edição de 2016-2017 do The Global Competitiveness Report, o Brasil ficou em 81º lugar de um total de 138 países, dentre outros motivos por causa da péssima infraestrutura brasileira. A mesma infraestrutura que impede o Brasil de crescer também dificulta a vida de milhões de brasileiros que tem dificuldade de se locomover para obter uma melhor qualificação profissional e de trabalhar diariamente.

O Estado disponibiliza alguns benefícios para a manutenção da pessoa portadora de necessidades Especiais que não possam trabalhar. Um deles é o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que é um benefício de um salário mínimo por mês para pessoas com deficiência, de qualquer idade. Para ser público alvo do benefício, deve ser comprovado que a pessoa não possuiu meios de garantir o próprio sustento. A renda mensal familiar per capita deve ser inferior a um quarto do salário mínimo vigente. Não é preciso ter contribuído com o INSS para receber o benefício. De acordo com dados do Governo Federal, em 2012 cerca de 1,9 milhões de deficientes recebiam o benefício.

O BPC incentiva o ensino, visto que crianças que recebem o benefício e forem capazes devem frequentar a escola. O BPC busca incentivar o trabalho, visto que pessoas que recebem o benefício são visitadas para oferecimento de vagas de emprego pelos funcionários dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras).

Quando um empregado contribuinte do INSS sofre algum acidente adquirindo alguma deficiência, ele se torna público alvo do auxílio doença, e se for declarado a impossibilidade de trabalhar, ele é aposentado por invalidez. Em ambos os casos são feitas revisões periódicas, realizadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para verificação da continuidade da invalidez. Também é oferecido a Reabilitação Profissional gratuita que proporciona a possibilidade de reintegração no mercado de trabalho.

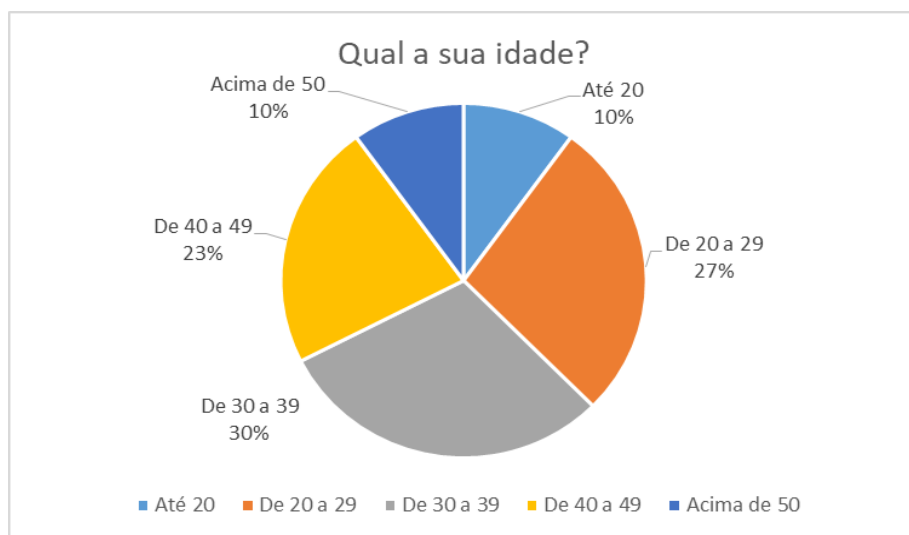
Muito ainda é necessário para que o país possa se destacar na inclusão efetiva das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, mas como visto anteriormente, a questão da deficiência é histórica e o preconceito vem sendo incutido na cabeça da sociedade durante milhares de anos. Somente o estudo e a compreensão do assunto farão com que a inclusão do deficiente no mercado de trabalho pare de ser um tabu e se torne rotina.

3.3 RESULTADOS DA PESQUISA

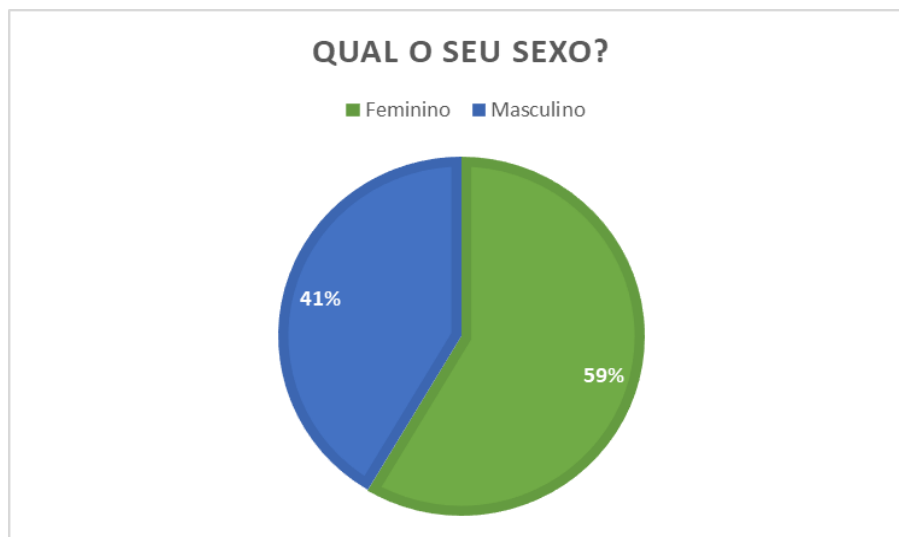
Foi realizada um questionário com algumas perguntas com o intuito de ilustrar os dados do trabalho e compreender um pouco de como os deficientes brasileiros estão inseridos na sociedade.

Foram entrevistadas 41 pessoas. Esses voluntários foram encontrados em um grupo de uma rede social que reúne pessoa com deficiência de todo o país com o intuito de compartilharem experiências.

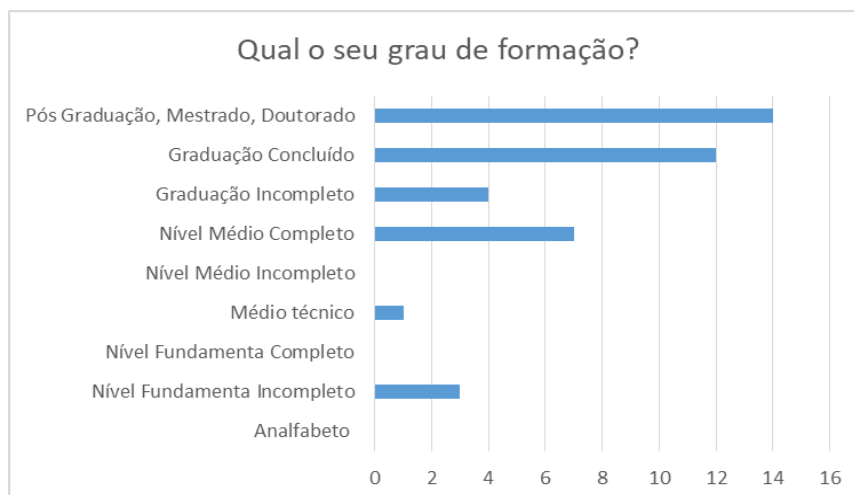
As pessoas entrevistadas possuem entre 14 e 65 anos de idade, com a média de idade sendo 24 anos. Segue abaixo um gráfico ilustrando a divisão da idade das pessoas entrevistadas:



Foram entrevistados tanto mulheres, como homens, sendo um público variado, conforme gráfico abaixo:



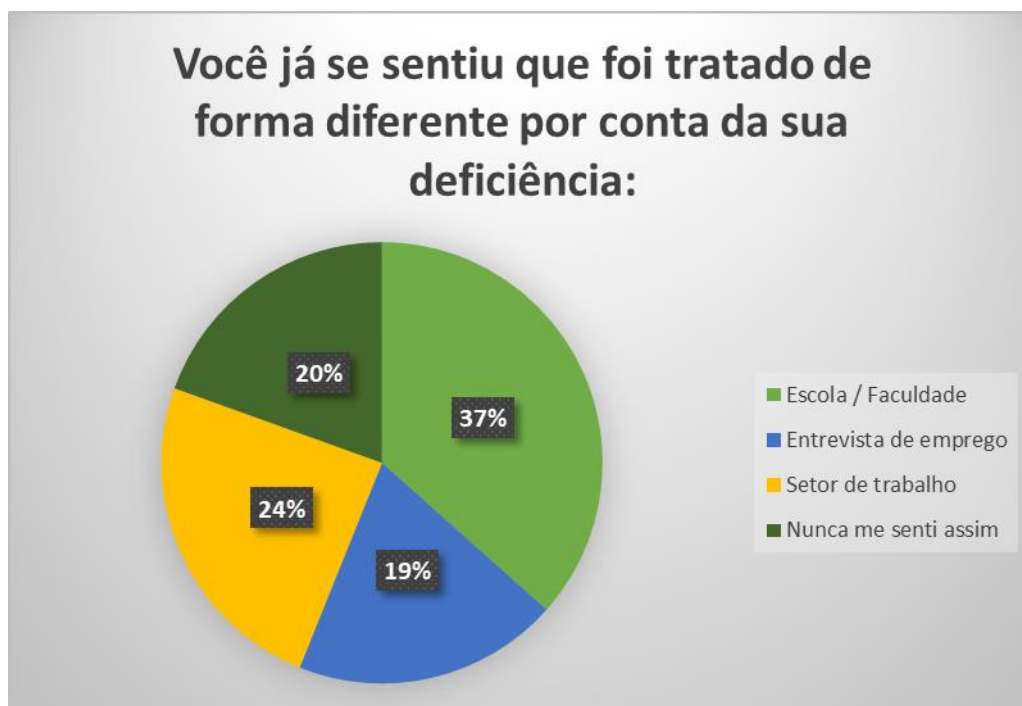
Quando perguntados sobre o nível de escolaridade, e a ocupação atual, as respostas foram diversas, e demonstram que o trabalho de inserção do deficiente na sociedade brasileira tem surtido efeito, apesar dos numeros apresentados não espelharem a realidade de toda a sociedade brasileira que possui alguma deficiência.





Através da análise dos dados apresentados é possível observar que as pessoas entrevistadas se destacam e fazem parte do pequeno número de pessoas com maior nível educacional do censo realizado pelo IBGE em 2010, que foi apresentado previamente.

Apesar do alto nível educacional dos entrevistados e de estarem relativamente bem posicionados no mercado de trabalho, quando perguntados se sentiram discriminados em uma entrevista de emprego, trabalho ou na escola/faculdade, os números são preocupantes: apenas 19,5% dos entrevistados disseram nunca terem se sentido assim, conforme gráfico abaixo.



A pesquisa realizada mostra que o preconceito ainda está presente no dia-a-dia das pessoas com deficiência, que tem que enfrentar além das barreiras físicas presentes em todas as cidades brasileiras, que tornam quase impossível se movimentar sem a necessidade de ajuda de terceiros, as barreiras sociais, que são impostas pelo preconceito da sociedade.

É possível observar que o local onde o tratamento diferenciado foi mais perceptível pelos entrevistados foi na escola / universidade.

Diante desse cenário, foi aberto um espaço para que os entrevistados comentassem alguma experiência que viveram ou vivem e que gostariam de compartilhar sobre o tema abordado.

Ana Silva, 48 anos, possui uma deficiência auditiva grave, e foi uma das pessoas entrevistadas que compartilhou um pouco de sua experiência no mercado de trabalho brasileiro:

“Enfrentei muitos obstáculos em todas as áreas: trabalho, estudo, relações interpessoais. Tive que batalhar muito para conquistar meu espaço na sociedade. Mesmo com tantos movimentos em prol dos deficientes ainda somos muito discriminados. Entrei em concurso por vaga de deficiente, sou tão ou mais capaz que muitos colegas e às vezes ainda vejo olhares atravessados, piadas, mas relevo, entro na brincadeira, pois desavenças só geram ódio.”

Henrique Nascimento, 27 anos, com uma deficiência física grave, trabalha e estuda faculdade a noite, e compartilhou suas experiências:

“Sou cadeirante. O escritório coworking onde eu trabalho não tem rampas nem banheiro adaptado. Para entrar, eu preciso que me empurrem um degrau acima. Para ir ao banheiro, preciso trancar a porta geral de entrada do banheiro com a cadeira (já que não tem uma "baia" com acessibilidade), fazer a sondagem em uma garrafa e depois jogar na pia. A empresa está procurando alugar uma sala comercial ou coworking com banheiro acessível mas é muito difícil encontrar e muito caro quando tem. Estudo Relações Públicas na UFRGS. Minha faculdade não tem classes/mesinhas para eu usar. Preciso cruzar a perna e escrever com o caderno no colo. Nos auditórios de todas as unidades em que já fui (Fabico, Psicologia, IFCH, Informática) há pouca ou nenhuma acessibilidade na plateia (preciso ficar lá embaixo em algum canto ou na frente de todo mundo) e zero acessibilidade no palco. Para subir, preciso ser carregado palco acima ou empurrado sobre uma rampa improvisada. Campus do Vale tem ZERO acessibilidade.”

Os dois casos acima apresentados mostram que mesmo atualmente ainda há muito o que melhorar e mudar na mente das pessoas. Mesmo quem trabalha diariamente com pessoas com alguma limitação ainda não demonstram terem se acostumado, e se adaptado as diferenças.

Também foram contados casos de sucesso e adaptação, como o de Claudio Oliveira, 26 anos, que possui deficiência física grave. Segundo ele:

“Na minha faculdade eu protocolei atestado da minha deficiência para poder entregar meus trabalhos todos digitados pois tenho tendinite. No meu trabalho foi feita uma adaptação na minha mesa para melhor conforto, eu trabalho num local de fácil acesso, que contém rampas, corrimão e elevador. Existe também 2 vagas para PcDs no estacionamento. Participei de ações para saúde de servidores como fisioterapia, alongamentos e ginástica. Atualmente estou inscrito num curso de Yoga.”

Casos de sucesso são possíveis, assim como mostrado por Claudio, mas para que isso ocorra é necessário que haja primeiro a mudança na mente das pessoas. As barreiras físicas são difíceis de atravessar, mas as que as pessoas a ao redor impõem são impossíveis, porque dependem da vontade de cada um de enxergar o próximo como um ser humano.

3.3 CASOS DE SUCESSO

Mesmo enfrentando barreiras muitas pessoas com deficiência conseguiram se destacar em suas áreas e fazer história. A seguir será contado o caso de algumas dessas pessoas reais, que enfrentaram o preconceito contribuindo para a construção da história e desenvolvimento econômico mundial.

3.3.1 SETIMO SEVERO

Sétimo Severo foi um dos imperadores romanos de 193 a 211. Quando se tornou imperador se fortaleceu colocando homens de sua confiança tanto no senado, quanto na sua guarda pessoal.

Seu reinado foi marcado por vitórias nas batalhas enfrentadas. Economicamente ele melhorou a vida dos militares, dando-lhes um aumento salarial e a vida da plebe, distribuindo azeite de oliva juntamente com a tradicional repartição do trigo.

Restaurou e construiu vários monumentos arquitetônicos, que ainda hoje servem de ponto turístico, como o Arco de Severo, construído para comemorar suas vitórias.

Perto do final de seu reinado, ficou doente com gota e perdeu as forças das pernas. Mesmo com a deficiência e apesar da opinião de todos, que achavam que ele devia passar o comando do Império para seu filhos, continuou exercendo sua função com honra até o momento de sua morte.

Sofrendo atrozmente de gota, Sétimo Severo, durante a campanha da Inglaterra, fez-se transportar em liteira. [...] os soldados, compadecidos com os sofrimentos de Severo, quiseram proclamar Antonino imperador. Severo fez-se transportar ao tribunal, puniu implacavelmente os responsáveis por essa iniciativa inoportuna, exceto seu filho, e declarou: — Sabeis agora que se governa com a cabeça e não com as pernas! (LISSNER, 1959)

3.3.2 STEPHEN HAWKING

Stephen William Hawking nasceu em Oxford na Inglaterra em 1942. Sempre foi apaixonado por física, e aos 17 anos ganhou uma bolsa de estudos na Universidade de Oxford. Após a graduação foi aceito no mestrado na Universidade de Cambridge.

Aos 21 anos, após algumas quedas, foi diagnosticado com esclerose lateral amiotrófica (ELA). Segundo os médicos, ele teria no máximo três anos de vida. Hawking continuou com sua vida, sem se abalar com o veredito médico. Casou, teve três filhos e continuou com suas pesquisas. Em 1970, ele parou de andar completamente, e em 1985, por causa de uma traqueostomia, parou de falar, comunicando-se através de computadores, o que se tornou uma de suas marcas registradas.

Stephen Hawking produziu algumas das teorias fundamentais da física moderna, e ganhou diversos prêmios. Possuía um QI entre os 10 maiores da história, e ocupou o cargo de *Lucasian professor of mathematics*, na universidade de Cambridge, mesmo cargo ocupado por Isaac Newton.

Faleceu de 14 de março de 2018, superando o veredito dos médicos e surpreendendo o mundo em geral. Apesar de suas limitações não desistiu de seus sonhos e continuou seu trabalho até sua morte, servindo de inspiração para muitas pessoas.

A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso. Durante praticamente toda a minha vida adulta sofri da doença do neurônio motor. Mesmo assim, isso não me impediu de ter uma destacada carreira como astrofísico e uma vida familiar feliz. (HAWKING, 2011, p.3)

3.2.3 ANDREA BOCELLI

Andrea Bocelli é um tenor, compositor e produtor musical. Nasceu na Itália em 1958, com glaucoma congênito, o que o deixou parcialmente cego. Aos 12 anos durante uma partida de futebol, levou um golpe na cabeça, o que fez com que sua cegueira fosse quase total.

Iniciou aos seis anos de idade aulas de piano e depois flauta, saxofone, trompete, harpa, violão e bateria. Se formou em Direito na Universidade de Pisa, e trabalhou por um período como advogado, mas abandonou tudo para se dedicar exclusivamente à música.

Bocelli tem três filhos, dois filhos com a ex esposa e uma filha com a atual.

Bocelli venceu cinco BRITT Awards, o prêmio anual da música do Reino Unido, e três Grammys, o maior prêmio da indústria musical em língua inglesa, sendo considerado o Oscar da música. Gravou nove operas completas e vários álbuns clássicos e populares, tendo vendido mais de 70 milhões de cópias em todo o mundo.

É famoso mundialmente por fazer parcerias com cantores em todos os países em que se apresenta, o que se torna motivo de prestígio para os escolhidos. Já fez parceria com Ed Sheeran, Celine Dion, Christina Aguilera, no Brasil se apresentando com Sandy e Anitta, dentre outros tantos famosos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a confecção desse trabalho foi possível perceber como a sociedade brasileira ainda está muito aquém do ideal na questão da real inclusão da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

O tema tratado é de suma importância, visto como o número de pessoas que apresentam alguma deficiência no Brasil é tão expressivo, e como fica cada dia mais inviável essas pessoas serem sustentadas pelo Estado através de políticas sociais.

Como dito anteriormente ao longo da pesquisa apresentada, o trabalho não é somente uma forma de sustento e de ganho de riqueza. É através do trabalho que o homem se dignifica e se insere na sociedade.

As pessoas com necessidades especiais não querem ser tratadas de forma privilegiada, mas sim de forma igual, tendo as mesmas oportunidades que as pessoas que não possuem nenhuma limitação.

Para que isso ocorra, é necessário que não haja barreiras físicas, que todos os lugares sejam acessíveis a todos na medida do possível, e, mais do que isso é necessário a mudança na mente das pessoas, que ainda se veem como superiores as outras porque não possuem nenhum tipo de limitação.

O tema estudado se torna cada dia mais necessário, pois a cada dia as pessoas perdem mais o interesse pelas outras e a vontade de ser colocar no lugar do próximo. O dia que as pessoas perderem o total interesse umas nas outras será o dia em que a raça humana perdera a humanidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Valteciades. Deficiente físico: Novas Dimensões da Proteção ao Trabalhador. São Paulo, LTr, 1992

ANDREA BOCELLI. Disponível em < https://pt.wikipedia.org/wiki/Andrea_Bocelli >. Acesso em 25 abril de 2018

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e o mundo do trabalho. 12º edição. São Paulo: Cortez, 2007.

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. 2017. Disponível em < <https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-invalidez/> >. Acesso em 10 jun. 2018

BRASIL. DECRETO 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, 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, DF, dez 1999.

BRASIL. LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas; disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências, Brasília, DF, out 1989.

BRASIL. LEI Nº 8.213 DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, DF, julho 1991.

FRASÃO, Dilva. BIOGRAFIA DE STEPHEN HAWKING. 2018. Disponível em <https://www.ebiografia.com/stephen_hawking/>. Acesso em 10 abril de 2018

Indicadores Sociais Mínimos. Conceitos. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em 15 de abril de 2018

LISSNER, Ivar. Os Césares: Apogeu e Loucura. São Paulo: Editora Itatiaia, 1959

MAIS DE 2 MILHÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA RECEBEM BENEFÍCIO. 2012. Disponível em < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/12/mais-de-2-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-recebem-beneficio>>. Acesso em 10 jun. 2018

MERCADO DE TRABALHO, VEJA A REALIDADE PARA DEFICIENTES. 2018. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html>. Acesso em 20 mar. 2018

MTE ALERTA EMPRESAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AM. 2015. Disponível em: < <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2015/09/mte-alerta-empresas-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-am.html>>. Acesso em 10 jun. 2018

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Salamanca. Salamanca: 1994

PRIMEIRA LEI VOLTADA PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COMPLETA 22 ANOS MAS AINDA NÃO TIRA BRASILEIROS DOS “CAMPOS DE CONCENTRAÇÃO”. 2011. Disponível em: < <http://www.ibdd.org.br/noticias/noticias-informe-85%20primeira%20lei%20voltada.asp>>. Acesso em: 15 mar. 2018

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Percepções e Expectativas. 2016. Disponível em: < <http://blog.isocial.com.br/processos-de-recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia-percepcoes-e-expectativas/>>. Acesso em 10 jun. 2018

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. 2017. DISPONÍVEL EM < <https://www.inss.gov.br/orientacoes/reabilitacao-profissional/>>. Acesso em 10 jun. 2018

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? 2014. Disponível em: <http://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>. Acesso em: 20 mar. 2018

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11372> . Acesso em: 20 mar. 2018.

SCHWAB, Klaus. The Global Competitiveness Report. Geneva: World Economic Forum, 2016

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: 2011

SECRETARIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Sumário: Relatório Mundial sobre a deficiência. São Paulo: 2011

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – SDH/PR SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – SNPD COORDENAÇÃO-GERAL DO SISTEMA DE

INFORMAÇÕES SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência. Brasília: 2012

SILVA, Otto Marques da. A Epopeia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: Cedas, 1987

SOARES, Camilla; *Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal*. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>. Acesso em: 15 mar. 2018

SOARES, Carminha; *A inclusão social e a mídia: um único olhar*. São Paulo: Cortez, 2009

**APENDICE A - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

1. Qual seu grau de formação?
- ☐ Analfabeto
 - ☐ Nível Fundamental Incompleto
 - ☐ Nível Fundamental Completo
 - ☐ Nível Médio Incompleto
 - ☐ Nível Médio Completo
 - ☐ Graduação Incompleto
 - ☐ Graduação Concluído
 - ☐ Pós Graduação, Mestrado, Doutorado

Se graduado, qual sua formação?

2. Qual sua atividade atual? (Marque quantas forem necessárias)
- ☐ Estudante
 - ☐ Empregado de empresa privada
 - ☐ Empregado concursado
 - ☐ Desempregado procurando emprego
 - ☐ Desempregado não procurando emprego
 - ☐ Recebendo benefício temporário do governo
 - ☐ Recebendo benefício definitivo do governo
 - ☐ Aposentado
 - ☐ Estagiário
 - ☐ Outros

Qual a sua profissão, se for o caso:

Em caso de outros, especifique:

3. Como você clássa sua deficiência:
- ☐ Auditiva
 - ☐ Visual
 - ☐ Física
 - ☐ Intelectual
 - ☐ Outros

Em caso de outros, especifique:

4. Como você classifica o grau da sua deficiência:
- ☐ Leve
 - ☐ Moderada
 - ☐ Grave
5. Você já se sentiu que foi tratado de forma diferente por conta da sua deficiência:
- ☐ Escola / Faculdade
 - ☐ Entrevista de emprego
 - ☐ Setor de trabalho
 - ☐ Nunca me senti desse modo nesses locais

As próximas perguntas são somente para fim estatístico:

1. Qual seu sexo:
- ☐ Feminino
 - ☐ Masculino
 - ☐ Prefiro não responder
2. Qual a sua idade? _____
3. Qual a faixa de renda mensal (dentre todas as pessoas que moram na mesma residência):
- ☐ Até R\$ 954,00
 - ☐ De R\$ 954,00 a R\$ 1500,00
 - ☐ De R\$ 1500,00 a R\$ 3000,00
 - ☐ De R\$ 3000,00 a R\$ 5000,00
 - ☐ De R\$ 5000,00 a R\$ 7000,00
 - ☐ Mais de R\$ 7000,00
 - ☐ Não sei ou não quero responder

Se você tiver alguma história sobre sua adaptação na escola/faculdade ou no mercado de trabalho e quiser compartilhar, fique à vontade:
