

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

MICHELE RATAJESKI PORTES

**O DIREITO À INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

ERECHIM

2021

MICHELE RATAJESKI PORTES

**O DIREITO À INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Erechim.

Orientadora: Prof^a Esp. Alessandra Regina Biasus.

ERECHIM

2021

MICHELE RATAJESKI PORTES

**O DIREITO À INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Erechim.

Erechim/RS

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Especialista Alessandra Regina Biasus
Universidade Regional Integrada – Campus Erechim

Prof^a Mestre Simone Gasperim de Albuquerque
Universidade Regional Integrada – Campus Erechim

Prof^a Doutora Giana Lisa Zanardo Sartori
Universidade Regional Integrada – Campus Erechim

Dedico este trabalho aos meus pais, pela força, apoio e dedicação, por estarem ao meu lado e por acreditarem sempre em mim. Graças aos meus pais, hoje, este sonho pôde se tornar realidade. Obrigada pelo amor incondicional de vocês.

AGRADECIMENTOS

É chegado o momento de encerrar mais um ciclo em minha vida. Foram anos de dedicação a um sonho que agora se torna realidade. Mas esse sonho só tornou-se possível graças as pessoas que trilharam esse caminho comigo.

Primeiramente gostaria de dizer que sou imensamente grata à Deus por ser minha fortaleza, por se fazer presente no meu coração me dando força para superar cada etapa. Obrigada Pai por sempre me conduzir pelo bom caminho, pela saúde, sabedoria, por nunca deixar faltar nada e por renovar a cada dia minha fé e esperança de que tudo é possível se você se dedicar a isso.

Agradeço as duas pessoas mais importantes da minha vida, os meus pais, pois devo a eles tudo que tenho e sou. Sempre estiveram ao meu lado me apoiando, me ensinando a nunca desistir, e principalmente, lutando junto comigo por esse sonho. Obrigada pelo amor incondicional que sempre me deram, por nunca me deixarem faltar nada, pela presença, pelo carinho e por tudo que fizeram e fazem por mim. Sou imensamente grata por ter vocês dois na minha vida.

Quero deixar meu agradecimento à Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Erechim, a Coordenação do Curso de Direito, e principalmente aos professores por conhecê-los e pela graduação de Bacharel em Direito que tive o prazer de concluir. Fica aqui a minha gratidão a cada um dos envolvidos pelo conhecimento adquirido, pelas experiências, pelas amizades, por tudo que vivi e que levarei para toda minha vida.

Obrigada em especial a minha orientadora Alessandra Biasus pela dedicação, pelo auxílio, pelas dicas, pela disponibilidade e principalmente pela amizade. Agradecimento também a todos os meus colegas de classe que estiveram presentes durante toda a caminhada e também aqueles que decidiram seguir por caminhos diferentes, pois lutamos, batalhamos e crescemos juntos. Nos fortalecemos nos momentos difíceis e nos alegamos nas vitórias, desejo que cada um de vocês se realizem pessoal e profissionalmente.

A todos aqueles que não mencionei, mas que me ajudaram de alguma forma, deixo a minha gratidão. Obrigada por acreditarem em mim e por me ajudarem a tornar esse sonho realidade.

RESUMO

A maioria das empresas não estão preparadas para a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Esse despreparo se deve à falta de estrutura e acessibilidade para recepcionar esses profissionais, juntamente com a carência de informação, e também, na grande maioria dos casos, pelo elevado índice de preconceito que existe. Algumas empresas realizam a contratação de pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei e não serem acometidas pelas multas impostas em caso de descumprimento, deixando de observar a capacidade e o potencial da pessoa ao desempenhar suas atividades laborais. É nítido que a falta de convívio com pessoas que possuem algum tipo de limitação potencializa esse preconceito, e cria a ideia de que, por ter alguma limitação, esta não poderia ser tornar um bom profissional e desempenhar suas atividades com precisão. O presente trabalho mostra que, a aceitação e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho conta com uma vasta legislação, que garante direitos e protege o indivíduo, porém, ainda há um longo caminho a ser percorrido quando se trata da evolução do pensamento da sociedade e principalmente dos empregadores. Mesmo após séculos de evolução, alguns ainda se mantêm distantes de erradicar o preconceito e desconstruir a imagem de “incapacidade” quando se trata de pessoas com deficiência. Para o desenvolvimento do presente estudo utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, através do método indutivo, com o objetivo de analisar todo o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

The majority of companies are not ready for the inclusion of people with handicap in their working groups. This absence of preparation is due to the lack of structure and accessibility to accommodate such professionals, alongside a deficiency of information, as well as, mostly, the high levels of prejudice. Some companies hire handicapped people for the sole reason of abiding by the law and avoiding fines, disregarding the person's capability and potencial for the work assigned. It's clear the lack of familiarity with handicapped people increase the prejudice, creating the idea that, due to the handicap, such person could not come to be a good professional and work well. The essay shows the acceptance and inclusion of people with handicap within the job market displays a vast legislation, granting rights and protecting the individual, however, there's still a long way to go concerning society's point of view, mostly regarding the employers. Even after centuries of evolution, it's still long before the eradication of prejudice and deconstruction of the idea handicap means "inability". For the development of the study, bibliographical and documental research were utilized, through inductive method, intending to analyse the whole processo f inclusion reagarding handicapped people in the job market.

Keywords: Handicappedperson. Jobmarket. Inclusion.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E SUA LONGA TRAJETÓRIA RUMO A ACEITAÇÃO	10
2.1 O ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988	12
2.2 OS PROCEDIMENTOS E MÉTODOS DE CONTRATAÇÃO E ADAPTAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.....	15
2.3 DOS CENTROS DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR	17
3 O AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO PARA O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	21
3.1 CONCEITO DE TRABALHO.....	23
3.2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA.....	25
3.2.1 O serviço Social na Sociedade do Trabalho	27
3.3 DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	28
4 MECANISMOS JURÍDICOS E LEGISLAÇÃO REFERENTE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SEU ROL DE FUNCIONÁRIOS	31
4.1 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	35
4.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	37
4.3 A LEI DE COTAS	39
5 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa irá analisar a inclusão e adaptação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A escolha do tema deu-se em razão de sua relevância, uma vez que nos dispositivos legais todos são iguais perante a Lei, porém na prática isso não acontece dessa maneira. É notável que o ser humano está longe de acabar com seus preconceitos e de derrubar as próprias barreiras impostas para com aqueles que consideram “diferentes”.

O primeiro capítulo dedicou-se a analisar a longa trajetória da pessoa com deficiência rumo a aceitação. No tocante ao mercado de trabalho, a Lei lhe assegura tratamento igualitário aos demais funcionários, mas algumas empresas não são aptas e acessíveis a essa parcela da população. Em muitos casos, há uma certa resistência por parte do empregador na contratação de funcionários com deficiência. A Constituição Federal de 1988 foi um dos primeiros textos legais no Brasil a amparar, proteger e assegurar o direito a acessibilidade e inclusão. Ademais, o capítulo também se dedica a analisar os procedimentos e métodos de contratação de pessoas com deficiência, assim como sua adaptação no ambiente laboral.

Ainda, no segundo capítulo, foi analisado os conceitos de trabalho e deficiente, bem como o papel fundamental do Serviço Social na Sociedade do Trabalho. Também explorou qual o ambiente adequado de trabalho para a pessoa com deficiência durante todo o processo, ou seja, antes mesmo da contratação ao analisar a acessibilidade e condições do local de trabalho, e a adaptação após a contratação, seja pelas atividades laborais desenvolvidas, ou pelo convívio com os demais funcionários.

E, por fim, no terceiro capítulo foi realizada uma pesquisa sobre os mecanismos jurídicos referentes à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Explorando mais profundamente as legislações mencionadas nos capítulos anteriores e ressaltando a importância do surgimento desses dispositivos legais para as pessoas com deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei de Cotas, são considerados hoje, os maiores garantidores de direitos e acessibilidade.

Para a elaboração do trabalho, utilizou-se o método indutivo e analítico-descritivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica.

2 A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E SUA LONGA TRAJETÓRIA RUMO A ACEITAÇÃO

O presente capítulo será dedicado à tratar da longa trajetória percorrida pelas pessoas com deficiência, até a sua aceitação e inclusão no mercado de trabalho.

Há muito tempo atrás, as pessoas que tinham algum tipo de deficiência, sejam físicas, mentais, auditivas, visuais ou múltiplas, eram denominadas de diversas formas: aleijadas, retardadas, problemáticas e até mesmo se usava a expressão “doentes” para caracterizá-las.

A estrutura das sociedades, desde a época dos primórdios, sempre inabilitou as pessoas com deficiência, tratando-as como seres incapazes de realizar qualquer atividade, inclusive, a de sobrevivência por conta própria. Essas pessoas foram marginalizadas, excluídas, tratadas como aberrações e muitas vezes, privadas da própria liberdade. Não existia respeito, atendimento e muito menos possuíam direitos. As pessoas com deficiência sempre foram alvos de atitudes preconceituosas e ações impiedosas.

Durante um longo período foram taxadas como doentes, incapacitadas, inúteis, pessoas que não serviam para trabalhar, estudar, e ter uma vida social como qualquer outra pessoa. Eram generalizadas como alguém que iria precisar da assistência de outrem para sobreviver o resto da vida.

A literatura clássica e a história do homem refletem esse pensar discriminatório, pois essa forma de agir e pensamento preconceituoso, se herdou de longos anos de história. Basta parar e folhear os livros de histórias e contos antigos que retratavam a Idade Média ou chamada “Idade das Trevas”. As imagens ilustram as pessoas com algum tipo de deformidade física ou que tinham comportamentos incomuns sendo tratadas com desprezo, sempre sujas, marginalizadas e até mesmo sendo castigadas. Isso é claro, quando a criança tinha a sorte de se desenvolver, pois na maioria dos casos, ao nascer e se constatado que a criança possuía alguma deformidade física, esta era imediatamente sacrificada.

Esse período caracterizou a simples falta de conhecimento sobre as doenças e suas causas, a carência de informação, o uso de significados religiosos e sobrenaturais para explicar deformidades físicas e comportamentos incomuns das pessoas naquela época (CORREA, 2020).

Mesmo após a chegada de uma nova era a partir do século XV, a qual foi renovada por interesses culturais e intelectuais, ainda se deparou com situações de preconceito, discriminação e descaso, que em quase nada se diferem as cenas retratadas na Idade Média, podendo assim dizer que, a evolução da sociedade começou a modificar o estado de ignorância e modo de pensar do ser humano, mas ainda havia um longo caminho a ser percorrido.

No Brasil, há milhares de pessoas com algum tipo de deficiência que estão sendo discriminadas nas comunidades aonde vivem, sendo excluídas do mercado de trabalho, sofrendo preconceito nas escolas e discriminação nos grupos sociais. Esse processo de exclusão social de pessoas com deficiência é tão antigo quanto a socialização do homem. Para as pessoas, é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e as aparências do que aos potenciais e capacidades de tais pessoas. (SCIELO, 2000).

A sociedade, embora seja a maior responsável por atos discriminatórios, não era a única responsável por esse tipo de comportamento. A exclusão e o preconceito muitas vezes vinham do próprio ambiente familiar. Com o nascimento do bebê, e se observar que este tinha algum tipo de deficiência, imediatamente os pais se questionavam: Porque? De quem é a culpa? Porque isso aconteceu comigo? O que faço agora? Como será o futuro dessa criança? (SCIELO, 2000).

O imaginário desses pais tornava a dinâmica familiar fragilizada, instalava-se a insegurança, o complexo de culpa, a incerteza do futuro, medo da rejeição, da revolta e do longo caminho tortuoso que teriam de enfrentar. Pois, na cabeça dos próprios pais, essas crianças que nasciam com algum tipo de deficiência, seriam totalmente incapazes de sobreviver sozinhas, precisando do auxílio deles pelo resto da vida. Muitas vezes o medo não permitia que os pais enxergassem o potencial dos filhos, sendo assim, os deixavam trancados em casa, os escondiam da sociedade, não permitiam que se desenvolvessem, tratando-os como algo tão frágil que se quebraria sem a sua proteção. (SCIELO, 2000).

Nos dias atuais, embora ainda existam pessoas resistentes a aceitação de seu próximo, seja ele como for, podemos dizer que a sociedade começou a modificar seu estado de ignorância, e passou a abrir a mente para o novo, para o diferente, dando oportunidades para as pessoas mostrarem seu potencial, independente de possuírem ou não alguma deficiência.

Muito ao contrário do que acontecia no passado, onde as pessoas com deficiência eram chamadas por nomes pejorativos e preconceituosos, hoje, para qualquer pessoa portadora de algum tipo de deficiência é usada a sigla PCD (Pessoa com Deficiência).

2.1 O ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Felizmente, a pessoa com deficiência hoje, conta com o apoio de diversas legislações vigentes e doutrinas, sendo todas de ampla abrangência para garantir os direitos e deveres, a proteção, a segurança e a qualidade de vida para todas aquelas pessoas com deficiência. Sendo um dos seus maiores objetivos a busca incansável pela igualdade social. Uma delas e talvez uma das mais importantes é a Constituição Federal da República de 1988.

A Constituição Federal em seus primeiros momentos, achava a utilização da expressão “deficiente” inadequada, pois o termo trazia a ideia de “falta”, de “defeito”, de algo incompleto, o que não era adequado para um Estado Democrático de Direito. Passou-se então, a usar a expressão “pessoa portadora de deficiência”, pois para os moldes de 1988 era a terminologia mais adequada. Com o advento da Convenção da ONU, a expressão correta passou a ser “pessoa com deficiência”, isso porque a pessoa não “porta” uma deficiência. As deficiências não são portáveis. Essa nova expressão é utilizada até os dias atuais. (ARAÚJO, 2017).

No que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais, a Constituição Federal prevê em seu art. 3º a seguinte determinação legal: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Já no capítulo que dispõe sobre os direitos sociais, a Constituição Federal prevê no art. 7º que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 2020).

São muitos os dispositivos legais da Constituição Federal que garantem os direitos das pessoas com deficiência. Um exemplo disso, é o que determina nos arts. 23, 24 e 37:

É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: (...) II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2020).

Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (...) XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2020).

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: (...) VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 2020).

Ainda, em se tratando dos dispositivos legais da Constituição Federal que asseguram os direitos das pessoas com deficiência, podemos destacar os arts. 203, 208 e 244, conforme dispõe:

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: (...) IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (BRASIL, 2020).

O dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (...) III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; IV - acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um. (BRASIL, 2020).

A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, 2º. (BRASIL, 2020).

Para a procuradora de Justiça Rosana Beraldi Bevernanço, Coordenadora do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Defesa dos Direitos do Idoso e da Pessoa com Deficiência:

A Constituição fez a pavimentação da estrutura básica que hoje possibilita ao Ministério Público, pela via das ações civis públicas e das medidas de proteção, atuar defendendo os interesses dessas pessoas em questões

fundamentais, como saúde, educação, trabalho, acessibilidade, lazer, cultura. (BEVERNANÇO, 2020).

A Constituição Federal inaugurou o princípio de proteção para as pessoas com deficiência. Avançou muito na questão de acessibilidade, além disso, legou ao Ministério Público o papel de defensor dessa parcela da população, quando deu um papel importante na defesa dos interesses individuais e coletivos. (BEVERVANÇO, 2020).

Ela fez exatamente o que era necessário para atuar na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Fez a estrutura básica dessa construção que hoje possibilita ao Ministério Público, pelas vias das ações civis públicas e das medidas de proteção, atuar nessa área, defendendo os interesses dessas pessoas, como saúde, educação, trabalho, acessibilidade, lazer, cultura. Ademais, possibilitou a elaboração de diversas outras legislações que asseguram os direitos da pessoa com deficiência, como a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de Cotas. (BEVERVANÇO, 2020).

A Constituição Federal faz diversas referências para que sejam assegurados a construção de uma sociedade livre, e é dever do Estado inserir políticas públicas que sejam eficazes e assegurem os direitos das pessoas com deficiência. Os deficientes devem ser tratados da mesma maneira que as demais pessoas, tendo em vista que todos são seres humanos e não podem ser tratados de forma desigual. (TELES, 2020).

O direito a igualdade das pessoas com deficiência, consiste basicamente em ter um tratamento diferenciado, não para que estes sejam superiores aos demais, mas sim, para que consigam atingir a igualdade substancial, uma vez que, em razão das suas limitações eles necessitam de algumas adaptações pra conseguir executar suas atividades iguais as pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência. (TELES, 2020).

Quanto a acessibilidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, existem duas categorias, sendo elas: a física, que está ligada a eliminação de barreiras arquitetônicas, como por exemplo escadas, meios de transporte e acesso a prédios; e outra jurídica, que está ligada à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, possibilitando a ele preencher vagas nas empresas de acordo com a porcentagem mínima exigida por lei, que as empresas proporcionem oportunidades para a realização das atividades laborais, permitam o desenvolvimento profissional,

e o tratamento igual em relação aos demais funcionários. É importante que a empresa fique atenta para que não haja nenhum tipo de discriminação ou violação dos direitos da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. (TELES, 2020).

2.2 OS PROCEDIMENTOS E MÉTODOS DE CONTRATAÇÃO E ADAPTAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Infelizmente, somos o país das pessoas com deficiência e talvez sempre sejamos. Os acidentes de trânsito, a violência, as péssimas condições do nascimento e parto, os acidentes de trabalho, as doenças profissionais e as repercussões das doenças crônicas não transmissíveis, produzem pessoas com deficiência diariamente. (ARANTES, 2018).

A atual realidade do mercado de trabalho mostra-se cruel com toda a sociedade, e a dificuldade é ainda maior quando o desempregado é uma pessoa com deficiência. Mesmo com a Lei de Cotas e tantas outras legislações que asseguram os direitos das pessoas com deficiência, ainda há muitas barreiras a serem rompidas. (ABREU; MARQUES, 2020).

A Lei de cotas impõe às empresas que uma porcentagem de seus contratados sejam pessoas com deficiência. Ou seja, a empresa é obrigada a disponibilizar em seu quadro de contratados vagas destinadas a deficientes. Apesar de soar fácil, não é, pelo contrário, é bem desafiador, desde o processo seletivo até a integração desse colaborador.

A intenção de promover a inclusão social vai muito além de resolver apenas a obrigatoriedade. Nesse momento entra a responsabilidade social da empresa, pois em caso da inclusão ser mal sucedida, pode gerar uma exclusão maior ainda. A simples ação de colocar uma pessoa com deficiência em qualquer cargo e esperar que ela se adapte, além de desumano não é funcional. (HOLANDA, 2018).

Pensando nisso a empresa, ou o gestor, inicialmente deve se preocupar com três premissas importantes: se o grupo onde o deficiente será incluído está preparado para lidar com esta circunstância. É importante verificar se o ambiente é adequado e está adaptado para as necessidades especiais dessa pessoa, e se ela pode realizar as atividades sem problemas. E por fim, o deficiente deve sentir que é parte integrante, útil e ativo no grupo. Se essas premissas básicas não forem

atendidas, a empresa só estará cumprindo cotas, porém, sem inclusão de fato. (HOLANDA, 2018).

É visível que ainda exista um certo preconceito velado sobre as potencialidades que cada um pode oferecer, e enxergar essas competências para cargos apropriados as suas limitações, é o segredo para que as empresas consigam cumprir cotas e ainda ter pessoas produtivas envolvidas com a causa. (HOLANDA, 2018).

Desenvolver através de capacitações e planos de carreira a pessoa com deficiência, não é um processo muito simples, mas é algo totalmente possível. Para isso, o processo de inclusão precisa iniciar antes mesmo de qualquer contratação. Deve-se trabalhar a empatia e conhecimento para os limites e possibilidades das pessoas, e os gestores devem estar abertos para o novo, uma vez que muitos nunca tiveram contato com uma pessoa com deficiência antes. É papel do RH sensibilizar as pessoas e promover uma boa integração, sempre analisando o ambiente e as possibilidades de cada um. (HOLANDA, 2018).

Adaptar a empresa também é essencial, é importante ter estrutura para receber a pessoa com deficiência, tais como rampas para cadeirantes, elevadores apropriados e que o local onde as atividades vão ser desenvolvidas, seja apropriado para que a pessoa não tenha dificuldade para executar suas funções. A empresa deve estudar a vaga, as limitações das pessoas com deficiência e a estrutura do ambiente de trabalho, para poder inseri-lo de maneira adequada.

Promover a diversidade também é muito importante, pois um ambiente de trabalho, com vasta diversidade promove aos seus colaboradores uma visão mais holística das coisas, propiciando a criatividade, relacionamentos mais empáticos e um clima organizacional mais saudável. Mas essa diversidade não consiste apenas em integrar pessoas com deficiência, mas sim, pessoas com idades diferentes, tanto idosos quanto jovens aprendizes, pessoas de todas as raças, cor, sexo e com visões diferentes. A diversidade precisa fazer parte da estratégia da empresa. (HOLANDA, 2018).

Para que a integração seja produtiva e eficiente, a empresa precisa realizar um plano de acompanhamento, onde deve constar coisas concretas, atividades a serem realizadas e as dificuldades sentidas. Lembrando sempre que, o desempenho profissional dos colaboradores com deficiência devem ser os mesmos de qualquer outro funcionário.

O programa de inclusão também deve ser avaliado constantemente, sendo revistas periodicamente as fontes de recrutamento, métodos de seleção e treinamento das ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa. É papel fundamental da empresa e dos gestores estarem sempre atentos e em busca de melhorias, antes, durante e após o ingresso da pessoa com deficiência, e não somente dessa parcela da população, mas de todos os demais funcionários, para que assim o ambiente de trabalho se torne mais saudável. (HOLANDA, 2018).

2.3 DOS CENTROS DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) é uma unidade regional especializada do Sistema Único de Saúde (SUS), que visa atender a questões relativas à saúde dos trabalhadores.

O Cerest foi implantado pela Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), que é uma das diretrizes da Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde e tem como objetivo integrar a rede de serviços do SUS, voltados à assistência e à vigilância, para o desenvolvimento das ações de Saúde do Trabalhador. É composta por Centros Estaduais e Regionais de Referência em Saúde do Trabalhador que desempenham, na sua área de abrangência, função de suporte técnico, de educação permanente, de coordenação de projetos de assistência, promoção e vigilância à saúde dos trabalhadores. (VIGILÂNCIA EM SAÚDE, 2020).

Em vigor desde 2004, o Cerest visa a redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. É um local de atendimento especializado em saúde do trabalhador, onde atende diretamente o trabalhador e serve como uma fonte geradora de conhecimento, ou seja, tem condições de indicar se as doenças ou sintomas das pessoas atendidas estão relacionadas com as atividades laborais exercidas. Esses dados podem ser de extrema valia para as negociações feitas por sindicatos e também para a formulação de políticas públicas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Presta atendimento especializado aos trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho. Realiza promoção e proteção dos trabalhadores recuperação da saúde dos trabalhadores, investiga as condições do ambiente

laboral, utilizando dados epidemiológicos obtidos através dos atendimentos clínicos e das notificações e comunicações de acidente de trabalho, bem como informações provenientes das visitas aos locais de trabalho, em conjunto com as vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental. (PREFEITURA NITERÓI SAÚDE, 2020).

As atividades dos Cerests devem, necessariamente, estar articuladas com os demais serviços da rede do SUS e outros setores do governo, que devem orientar e fornecer retaguarda, afim de que os agravos à saúde relacionados ao trabalho possam ser atendidos em todos os níveis de atenção, de forma integral e hierarquizada. Esse suporte deve se traduzir pela função de inteligência, acompanhamento e práticas conjuntas de intervenção especializada, incluindo ações de vigilância e formação de recursos humanos. (PREFEITURA NITERÓI SAÚDE, 2020).

Sua assistência é voltada para a análise das relações causais entre os sinais e sintomas apresentados e a exposição aos riscos presentes nos ambientes e processos de trabalho, visando o diagnóstico correto e um plano terapêutico adequado, incluindo a reabilitação física e psicossocial. O trabalhador será orientado sobre as medidas de prevenção e os direitos trabalhistas e previdenciários, a notificação dos agravos relacionados ao trabalho e se necessário, o atendimento dos setores da vigilância em saúde. (SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, 2020).

Serão atendidos pelo Cerest, todos os trabalhadores encaminhados pela Rede Básica de Saúde, sejam homens ou mulheres, que trabalhem na área urbana ou rural, independentemente de sua inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativado, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado e até mesmo os desempregados que foram acometidos de doenças relacionadas ao trabalho realizado. (SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, 2020).

O atendimento a essas pessoas é realizado por uma equipe de profissionais qualificados que faz um diagnóstico do estado de saúde do usuário. Constatada a relação da doença com o trabalho, ele é atendido no ambulatório de saúde do trabalhador, ou é encaminhado a outros serviços especializados da rede SUS. O trabalhador que precisar de atendimento pelo Cerest, deve levar o documento de identidade, a carteira profissional, exames, laudos e atestados médicos relacionados com a doença ou acidente de trabalho e comprovante de endereço. (PREFEITURA NITERÓI SAÚDE, 2020).

Apesar de prestar atendimentos relacionados a saúde do trabalhador, o Cerest não faz atendimentos de emergência, nem exames do tipo admissionais, demissionais, periódicos e de mudança de função, atestados de saúde física, mental e processos de insalubridade e periculosidade. (PREFEITURA NITERÓI SAÚDE, 2020).

De acordo com a Portaria nº 4 e 5, de 28 de setembro de 2017 (Portaria 204 e 205 GM/MS/2016) são considerados acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, passíveis de notificação no SINAN: acidente com exposição a material biológico; acidente de trabalho grave, fatal, com crianças e adolescentes; intoxicação exógena; câncer relacionado ao trabalho; dermatose ocupacional; distúrbio de voz relacionado ao trabalho; LER/DORT; perda auditiva induzida por ruído (PAIR); pneumoconiose; e transtorno mental relacionado ao trabalho. (SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, 2020).

Embora existam pessoas que possuem deficiências advindas do nascimento ou durante seu desenvolvimento, nem todos os casos se dão pela mesma circunstância, há milhares de pessoas que devem essa condição à acidentes relacionados ao trabalho.

As deficiências podem ocorrer em decorrência de um acidente causado abruptamente, pelo tempo de exposição a fatores de risco ou à alguma doença adquirida no próprio ambiente laboral.

Esses acidentes ou doenças adquiridas por conta do trabalho exercido, podem causar inúmeros tipos de deficiência, sendo elas: físicas (quando ocorre a perda ou a incapacidade funcional de um membro); mental (doença causada por transtornos advindos do próprio ambiente de trabalho); auditivos (causados pelo excesso de ruídos, máquinas e equipamentos de som); visuais (quando ocorre a perda total ou parcial da visão, seja em decorrência de um acidente ou, dependendo da atividade exercida, a longo prazo); ou múltiplas (quando ocorre dois ou mais tipos de deficiências dos listados).

Além disso, esses acidentes e doenças que ocorrem em decorrência do trabalho exercido, podem causar ao trabalhador incapacidades parciais (quando mesmo após a deficiência adquirida a pessoa consegue exercer funções laborais, porém com limitações) ou totais (quando não há mais a possibilidade de realizar as funções laborais), temporárias (quando a pessoa precisa passar por um processo de reabilitação para poder voltar as atividades laborais) ou definitivas (quando não há

mais a possibilidade de retorno ao trabalho, nesse caso, ocorre a aposentadoria por invalidez).

Milhares de pessoas por ano são acometidas por acidentes de trabalho, onde veem suas vidas mudarem de forma abrupta, passando a se adaptar as suas novas condições ou, muitas vezes, perdendo totalmente a sua capacidade para trabalhar novamente. Em casos mais graves, podem inclusive, perder a vida.

Com vistas à situação acima descrita, onde existem diversas situações de considerável periculosidade para o trabalhador, surgiu a figura do Cerest. Trata-se de um órgão que visa analisar o ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir quaisquer acidentes que causem lesão permanente ao trabalhador.

Após ter-se analisado o caminho percorrido pela pessoa com deficiência, desde sua aceitação até sua inclusão no mercado de trabalho, o próximo capítulo será dedicado a tratar de como deve ser o ambiente de trabalho adequado à pessoa com deficiência.

3 O AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO PARA O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Este capítulo será dedicado a abordar o ambiente de trabalho adequado para a pessoa com deficiência, perpassando pelos conceitos de trabalho e deficiência, pelo serviço social na sociedade do trabalho e finalizando com uma abordagem acerca dos desafios e superações no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas, na perspectiva jurídica, vem com um objetivo incontroverso: reduzir as desigualdades entre trabalhadores. Não é suficiente que as empresas apenas cumpram os requisitos formais para o ingresso de pessoas com deficiência em seus quadros, é essencial oferecer condições de trabalho adequadas.

Tais condições, englobam não só aspectos estruturais dos prédios, mas também um ambiente de trabalho propício às diferenças, conforme menciona a autora Giselle de Amaro e França:

Nos últimos anos, a administração pública tem realizado reformas em seus espaços, buscando adaptá-los e torná-los acessíveis a todos que os utilizam, eliminando ou minimizando — tanto quanto possível — eventuais barreiras que dificultam ou impedem o acesso. Os prédios estão sendo equipados com rampas, guichês rebaixados, banheiros especiais adaptados com puxadores, corrimão, cadeiras de rodas, entre outras medidas. Trata-se de uma nova mentalidade que está sendo incorporada, aos poucos, pelos órgãos públicos. (FRANÇA, 2015).

Assim como o Ministério Público tem exercido um papel importante na fiscalização e busca do cumprimento da legislação, seja através da esfera administrativa, seja pela via judicial, as empresas deveriam seguir o mesmo exemplo.

As empresas devem ajustar seus espaços para poder inserir as pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, e para isso, é necessário que o espaço físico seja adequado com banheiros para deficientes, escadas e rampas com corrimões duplos, mesas adaptadas para cadeirantes, tudo de acordo com as normas de Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Além disso, deve dispor de intérprete de libras, rotas internas e externas acessíveis, sinalização em braille, entre outras que se fizerem necessárias. (VALENTIM, 2019).

Além da obrigatoriedade de ter uma estrutura adequada para receber a pessoa com deficiência, a legislação também determina que medidas físicas e

comportamentais devem ser adotadas para que o ambiente se torne adequado e receptivo. Ou seja, não basta ter acessibilidade na empresa, é necessário que os funcionários estejam preparados para dividir espaço e conviver com uma pessoa com deficiência. Sendo assim, as pessoas com deficiência poderão gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (VALENTIM, 2019).

A ergonomia é uma disciplina científica que relaciona as interações humanas e mecânicas com o objetivo de otimizar o sistema na qual estão inseridas, conforme menciona a autora Giovanna Valentim:

Uma de suas práticas é a produção de estudos sobre aparelhos, formas de organização e gestão, entre outros pontos importantes para o funcionamento de atividades, para adaptá-los às necessidades, habilidades e limitações de seus participantes, que não necessariamente são deficientes [...] Aliada à preocupação em construir um ambiente inclusivo, que proporcione bem-estar e segurança para todos, a ergonomia desempenha um papel central na arquitetura acessível e no desenvolvimento de ferramentas de trabalho que sejam adequadas à cada indivíduo. Porém, não se pode entender a acessibilidade como um princípio que se aplica estritamente à atividade laboral, a convivência social no espaço de trabalho e as relações interpessoais devem compartilhar do mesmo comprometimento em criar um entorno confortável e equitativo. (VALENTIM, 2019).

O Ministério Público, assim como a Lei de Cotas, é responsável por fiscalizar e garantir que as empresas estejam oferecendo um ambiente acessível a seus empregados, podendo multá-las administrativamente em caso de descumprimento legal. E não somente a respeito da estrutura, mas também a aceitação das empresas na contratação de pessoas com deficiência, a relação dessa pessoa junto aos demais funcionários e se suas atividades laborais estão de acordo com as suas limitações.

Outra questão de suma importância e que deve ser muito fiscalizada pelo Ministério Público é, se as empresas estão sendo honestas ao dizerem que não acham pessoas com deficiência qualificadas o suficiente para determinada vaga. Pois, muitas vezes as empresas usam essas “desculpas” para não ter uma pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários, livrando-se assim do pagamento da multa por descumprimento da lei.

As empresas, os gestores e até mesmo os funcionários, muitas vezes só conseguem enxergar as limitações, as dificuldades e as barreiras ao contratarem uma pessoa com deficiência, mas não percebem que é de grande importância, tanto

para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, quanto para a economia brasileira. Essa contratação contribui para a dignidade, democracia, reabilitação social e psicológica para elas, faz elas se sentirem úteis, produtivas e parte de um grupo social. Essas pessoas enriquecem o ambiente de trabalho e agregam valor a empresa.

3.1 CONCEITO DE TRABALHO

Antes de abordar qualquer outro aspecto do tema, é válido analisar o conceito de trabalho, para que seja possível entender o assunto de maneira holística. A palavra trabalho vem da raiz latina *tripalium*, usada para se referir a instrumentos de tortura, tomando, por extensão, significado de algo que infere sofrimento.

O entendimento de trabalho como forma de tortura não é moderno. Em Gênese, na Bíblia, quando Adão e Eva são punidos por ingerirem o fruto proibido, a punição infligida à Adão por Deus é que ele deverá retirar seu sustento através do esforço, ou seja, deverá trabalhar.

Ademais, na antiga Grécia também era feita distinção entre as atividades políticas que mantinham e alteravam o funcionamento da polis e o trabalho braçal. A afirmação anterior encontra respaldo em Aristóteles:

Todos aqueles que nada tem de melhor para nos oferecer que o uso de seu corpo e dos seus membros são condenados pela natureza à escravidão. É melhor para eles servir que serem abandonados a si próprios. Numa Palavra, é naturalmente escravo quem tem tão pouca alma e tão poucos meios que deve resolver-se a depender de outrem [...] O uso dos escravos e dos animais é aproximadamente o mesmo. (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO, 2020).

Entretanto, a ideia de que trabalho e sofrimento são sinônimos não sobreviveu à posteridade. Com o advento do sistema capitalista, que tem como eixo o labor, encontrou-se a necessidade de modificar a visão de trabalho para algo positivo.

Com base na situação retrocitada, a filosofia também começou a olhar a atividade trabalhista de forma diversificada. Exemplo da ampliação do conceito, adentrando áreas que observam o trabalho com lentes positivas, está a visão de Kant sobre o assunto:

Para Kant, o homem é o único animal voltado ao trabalho. É necessária muita preparação para conseguir desfrutar do que é necessário à sua conservação. Mesmo que todas as condições existissem para que não houvesse necessidade do homem trabalhar, este precisa de ocupações, ainda que lhe sejam penosas. A ociosidade pode ser ainda um maior tormento para os homens. (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO, 2020).

Observando a realidade atual, fica evidente que a visão positiva de trabalho prevaleceu na mente do coletivo. Índices que medem emprego e desemprego são sinônimos de desenvolvimento econômico, acreditando-se que o trabalho é a rocha matriz que pavimenta o caminho de um país à prosperidade.

Verifica-se o supramencionado também nas falas de pensadores condensadas em doutrinas, como, por exemplo, nas de Coutinho:

Coutinho (2009), por exemplo, afirma que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. (COUTINHO, 2019).

Embora a conotação nem sempre tenha sido positiva, o passar do tempo provou ser o trabalho benéfico, tanto para a sociedade, quanto para o indivíduo. É através do trabalho que o homem transforma a si e à natureza, conforme as suas necessidades.

Ao longo de toda a história da evolução humana, o trabalho foi algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto no individual como no coletivo. A humanidade se estrutura histórica e politicamente em função do conceito trabalho, sendo assim, para separá-lo da existência das pessoas é muito difícil, senão, impossível, diante da importância e do impacto que ele nelas provoca (SACHUK; ARAÚJO; JACQUES, 1996).

Atualmente, trabalho é compreendido como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. Ou seja, é um conjunto de atividades realizadas, por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta.

O trabalho também possibilita o homem concretizar os seus sonhos, atingir suas metas e objetivos de vida, além de ser uma forma de expressão. É através do trabalho que o indivíduo pode demonstrar ações, iniciativas, desenvolver habilidades, e aperfeiçoá-las. O trabalho faz com que o homem aprenda a conviver com outras pessoas, com as diferenças, aprende a não ser egoísta e pensar apenas em si

mesmo. Aprende a ter consideração pelos demais, respeito e assim conquista seu próprio espaço. Quando realiza um trabalho bem feito, está contribuindo para a sua autoestima, satisfação pessoal e realização profissional. (SIGNIFICADO, 2019).

3.2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Diferentemente de trabalho, que possui conceitos filosóficos e sociológicos, tendo raízes históricas importantes para sua conceituação, deficiência não se encaixa no mesmo padrão, tratando-se de conceito que advém, inicialmente, da medicina.

Vale destacar o uso de “inicialmente”, pois o conceito de deficiência também comporta a figura do deficiente, figura que abrange aspectos sociais e ambientais que circundam a pessoa, aspectos que divergem do puramente médico e adentram outras áreas que não as da saúde.

No Brasil, a deficiência foi tratada de várias maneiras no decorrer da história sobre um viés da cultura pública. Nas populações indígenas, por exemplo, as crianças que nasciam com alguma deficiência física eram abandonadas e excluídas do convívio social. Já com a população negra, que na época era escravizada, a deficiência física e sensorial, eram decorridas dos inúmeros castigos físicos aplicados nas fazendas de café e engenhos de cana-de-açúcar. No século XIX, as deficiências se tornaram bem mais recorrentes por causa dos conflitos militares. (WIKIPEDIA, 2020).

Quanto à definição de deficiência, coube a Organização das Nações Unidas tratar do assunto, tendo elaborado a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. Conforme o texto publicado pelo Ministério da Saúde, referente deficiência:

No âmbito específico do setor, cabe registro a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1989, que definiu deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; a incapacidade como toda restrição ou falta - devida a uma deficiência - da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida que se considera normal para um ser humano; e a desvantagem como uma situação prejudicial para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é normal em seu caso (em função da idade, sexo e fatores sociais e culturais). (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

Tendo o conceito de deficiência sido suficientemente explorado, cabe agora diferenciar a deficiência do deficiente, pois, como foi abordado anteriormente, tratam-se de figuras diversas.

Tendo em vista a situação supramencionada, a Organização das Nações Unidas publicou a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que, em seu artigo 1º, garante a proteção aos direitos da pessoa deficiente, bem como define a figura. Conforme o disposto no artigo:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

A deficiência é algo inerente ao corpo, a condição física ou intelectual da pessoa, como por exemplo, a falta de um membro, a cegueira ou uma condição genética como a síndrome de Down. Já o deficiente, é aquele indivíduo que carrega consigo essa anomalia.

Atualmente, o termo deficiência, está relacionado com aquela pessoa que apresente, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura, função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas. A congênita é aquela que existe no indivíduo desde o momento do seu nascimento, isto é, já durante a fase intrauterina. Já a deficiência adquirida, é aquela que se desenvolve após o nascimento, ou durante o desenvolvimento do indivíduo. Também se chama deficiência adquirida aquelas que decorrem de acidentes, que resultam na perda permanente de alguma das funções mencionadas anteriormente.

Embora existam muitas pessoas que pensam dessa forma, cabe destacar que, deficiência não é doença, é apenas uma limitação de um indivíduo possui para realizar determinadas atividades que uma pessoa considerada “normal” não teria problema algum em fazer.

3.2.1 O serviço Social na Sociedade do Trabalho

O Serviço Social é uma profissão de caráter sócio-político, crítico, investigativo e interventivo, que se utiliza desse instrumental científico para análise no conjunto de desigualdades sociais. Na atuação desses profissionais na defesa dos direitos das pessoas com deficiência podemos dizer que seu objetivo é garantir e promover a igualdade da pessoa humana, sem qualquer tipo de discriminação, sempre viabilizando a inclusão e a cidadania. (DESTRO, 2017).

Para a autora Carla Destro:

O conceito de pessoa com deficiência é amplo, possibilitando a inserção de vários tipos e níveis de deficiência, confirmando a preocupação legal com a inclusão de todas as pessoas com deficiência na sociedade.

O ato de incluir é amplo, pressupõe a inserção da pessoa com deficiência na vida social com igualdade de direitos, garantias e obrigações. É direito humano e fundamental, com previsão infraconstitucional, constitucional e internacional, de responsabilidade do Estado, da sociedade, da família, de todos. Incluir é permitir à pessoa com deficiência vivência plena, sem qualquer tipo de discriminação ou preconceito. (DESTRO, 2017).

Não há de se falar em direitos da pessoa com deficiência sem falar em inclusão, assim como, não há de se falar em inclusão sem acessibilidade, que nada mais é que a eliminação de barreiras, obstáculos e comportamentos que impeçam a participação social e o exercício dos direitos da pessoa com deficiência, como acesso com segurança e autonomia a espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação. (DESTRO, 2017).

O profissional do serviço social age como um mediador dos interesses da classe trabalhadora e empregadora, almejando sempre a inclusão social da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Por isso, é preciso ressaltar a importância do Serviço Social e a necessidade de implantação do setor nas empresas. Além disso, o assistente social se caracteriza como um profissional que possui atributos para intervir na vida cotidiana dos trabalhadores, tanto no âmbito familiar ou de sua vida particular. (SILVA; OLIVEIRA; SANTOS; DA SILVA, 2020).

Apesar da importância, o assistente social não dispõe de todos os meios necessários para a realização do seu trabalho sozinho, dependendo assim de outros fatores, vejamos:

Ainda que disponha de relativa autonomia na efetivação de seu trabalho, o assistente social depende, na organização da atividade, do Estado, da empresa, entidades não governamentais que viabilizam aos usuários o acesso a seus serviços, fornecem meios e recursos para sua realização, estabelecem prioridades a serem cumpridas, interferem na definição de papéis, e funções que compõem o cotidiano do trabalho institucional. Ora, se assim for, a instituição não é um condicionante a mais do trabalho do assistente social. Ela organiza o trabalho do qual ele participa (IAMAMOTO, 2005, p. 63).

A atuação do profissional do serviço social tem objetivo de desenvolver projetos de captação de vagas nas empresas, a inserção da pessoa com deficiência e também fazer o acompanhamento do mesmo no mercado de trabalho. Essa atuação se dá através de entrevistas com a pessoa com deficiência e sua família, para que essa pessoa seja inserida na unidade e preparada para o mercado de trabalho. O assistente social, ainda faz visitas as empresas com o intuito de acompanhar o desenvolvimento da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

O assistente social tem o papel de mediador nas relações empregado-empresa, implementando programas de integração que abrangem a família-comunidade e que contribuem para a intensificação do controle e da aprendizagem de todos os trabalhadores envolvidos, ou seja, o assistente social pode auxiliar na orientação dos funcionários quanto ao respeito às dificuldades, além da capacitação das pessoas com deficiência para que possam exercer as atividades sem qualquer discriminação por suas limitações. (SILVA, OLIVEIRA, SANTOS, DA SILVA, 2020).

Tendo em vista as condições que visam promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e destacando a importância do profissional do assistente social, cabe dizer que, se as empresas adotassem esses profissionais para realizar a integração dos funcionários, o ambiente de trabalho, as relações e as atividades desenvolvidas, se tornariam mais eficazes e com menos chances de erro, já que uma das funções desses profissionais é analisar a situação como um todo.

3.3 DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ainda falta muito para que as pessoas com deficiência tenham plena inserção no mundo profissional. Apesar de haver inegáveis avanços na legislação, o mercado de trabalho ainda é muito excludente para as pessoas com deficiência. O Brasil tem normas muito avançadas, mas falta cumprir de fato o que elas preveem.

De acordo com a autora Tereza Costa d Amaral não é falta de legislação, é falta de fiscalização:

A acessibilidade está regulamentada há muito tempo, o problema agora é implementar e fiscalizar. Outro passo extremamente necessário é fiscalizar o cumprimento da cota por grandes empresas. São as duas questões prioritárias para garantir o respeito à legislação e a cidadania da pessoa com deficiência. E uma está relacionada com a outra: a primeira dificuldade que uma empresa coloca na hora de contratar é ter de adaptar o ambiente. Mas, uma vez que os lugares forem acessíveis, será uma barreira a menos. Tudo isso passa pela necessidade de conscientizar as empresas, mostrando que fazer essas mudanças não é tão difícil assim e que, no fim das contas, são alterações boas para todo mundo, não só para o deficiente [...]. Para isso, campanhas públicas são extremamente necessárias de modo a desconstruir mitos, como o de que um empregado com deficiência pede folga para ir ao médico toda hora. O Brasil tem uma das legislações mais inclusivas, mas, infelizmente, ficamos só nas leis. Para sair do papel, é preciso que haja um movimento da sociedade e do estado, que ainda é muito omissos nessa área. (AMARAL, 2018).

É consenso entre especialistas que isso não acontece por falta de legislação. As transgressões aos direitos das pessoas com deficiência veem tanto de empregadores, que muitas vezes arranjam maneiras para não cumprir a lei de cotas ou por praticarem discriminação, quando do próprio Estado, que não garante acessibilidade e fiscalização severa em todas as instancias da sociedade (LOPES, 2018).

A autora Ludmila Reis Brito Lopes chama a atenção para essa situação:

O que a gente quer é que as empresas entendam a importância da inclusão, mas inclusão verdadeira e não apenas contratar para cumprir cota [...] Cumprir a cota é pouco, no máximo 5%, algo irrisório. Mas nem elas estão sendo cumpridas. Para cada vaga em potencial, tem 10 pessoas com deficiência desempregadas, crítica. O que agrava o problema é a resistência das companhias, que procuram subterfúgios para se livrar da obrigação. Dizem que estão tentando contratar, mas não conseguem porque não aparece ninguém ou porque não acharam gente qualificada. É um faz de conta. A encenação se repete nos mais diversos setores. Muitas colocam anúncios em veículos de comunicação só para dizer que estão tentando e colocam até número de telefone falso, condena. [...] É uma barreira a vencer, relata. (LOPES, 2018).

Para Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti:

A verdade é que, infelizmente, ainda é muito difícil uma empresa contratar sem ser para cumprir a cota, lamenta [...] As empresas ainda olham esse tipo de admissão como despesa e não como investimento. É uma mudança de pensamento muito difícil, mas possível. Depois que a gente fiscaliza e as companhias fazem um bom projeto de inclusão, as diretorias se surpreendem com a melhoria de produtividade, observa. Para ter bons resultados, faz-se necessário qualificar os departamentos de RH e todas as

chefias. É preciso mostrar o que é inclusão e explicar que não é caridade. Todo o movimento é por direitos. As pessoas com deficiência querem trabalhar e contribuir, defende. 93% das pessoas com deficiência que trabalham o fazem por causa da cota, porque as empresas são obrigadas. Num país cheio de desigualdades, o importante é garantir a inserção, mesmo que, num primeiro momento, como número, porque a convivência fará o resto. (CAVALCANTI, 2018).

Fazendo uma análise das falas das autoras e trazendo para a realidade do dia a dia, é exatamente isso que estamos vivenciando. A maioria das empresas ainda tentam burlar a legislação para não precisar cumprir a o que a lei estabelece. Muitas empresas ainda são resistentes a aceitação da pessoa com deficiência em seu rol de funcionários. Assim como, o Estado não faz o seu papel na hora de fiscalizar severamente essas situações.

O pensamento fechado, preconceituoso e discriminatório dos empregadores, fazem muitas vezes com que eles percam excelentes funcionários, pessoas que poderiam vir a agregar muito dentro da empresa, trazendo muitos lucros e resultados positivos. Embora a pessoa com deficiência hoje, pode contar com uma gama muito grande de normas, na prática, não tem sido nada fácil. As dificuldades ainda são grandes, e há um longo caminho a ser percorrido e superado.

Este capítulo abordou sobre o ambiente de trabalho adequado para a pessoa com deficiência, onde abordou os desafios e superações no ambiente de trabalho para a pessoa com deficiência, o próximo capítulo será dedicado a tratar dos mecanismos jurídicos e legislação referente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4 MECANISMOS JURÍDICOS E LEGISLAÇÃO REFERENTE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SEU ROL DE FUNCIONÁRIOS

Muito se falou nos capítulos anteriores a respeito da vasta legislação que defende e ampara as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, este capítulo será dedicado a explorar mais a fundo o processo histórico social da população deficiente, que passou da exclusão a inclusão com embasamento nas legislações supramencionadas.

Embora hoje, a pessoa com deficiência possa contar com legislação, proteção e amparo jurídico para ter acesso ao mercado de trabalho e demais direitos sociais, vale lembrar que nem sempre foi assim, muito pelo contrário, foram necessários séculos de evolução e revolução para se chegar aos dias atuais.

Como menciona as autoras Jaqueline e Joseana, “as doenças incapacitantes e deficiências físicas são tão antigas quanto a própria vida”. Ou seja, elas sempre existiram. Mesmo que os casos de limitações e incapacidades tenham aumentado consideravelmente após os períodos de Guerras e também, após a chegada da Revolução Industrial, onde ocorreram muitos acidentes de trabalho por falta de equipamentos de proteção e amparo legal ao trabalhador. Sendo assim, pode-se ter uma dimensão do quão antiga é a busca por direitos e igualdades da pessoa com deficiência na sociedade. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.3).

Para Hebreus e Gregos, o corpo belo e forte era prova de saúde e força, requisitos necessários para o combate, a luta e conquista de terras. Aqueles que não correspondessem a esse “ideal” eram marginalizados, eliminados e abandonados à própria sorte para morrer. Para eles, deficiências como a cegueira, surdez ou a paralisia, eram consideradas consequências diretas de pecados ou crimes cometidos. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.4).

Os sacrifícios de crianças com deficiência eram justificados pelo ideal da busca de corpos perfeitos. Em Esparta por exemplo, a prática de lançar crianças deficientes em abismos ou deixá-las abandonadas em cavernas e florestas foi considerada uma prática normal por muitos séculos. Para os Romanos não era diferente, a lei deles só garantia o direito de viver para aquelas crianças que não apresentassem nenhum sinal de malformação ou doenças graves. Mesmo sendo lei para eles, alguns pais não conseguiam sacrificar o próprio filho, acabando por abandoná-los nas margens do rio Tigre. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.5).

O período da Idade Média (entre os séculos V e XV) foi de grande crescimento urbano, favorecendo o surgimento de muitas doenças epidêmicas e outros males. Acreditava-se que tais males resultavam de maldições, feitiços e bruxarias, ou até mesmo sinais de “castigo de Deus”, sendo assim as crianças que nasciam com membros disformes e tinham a sorte de sobreviver, cresciam separadas das demais e eram ridicularizadas e desprezadas. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.6).

O início do período de Guerras resultou além de muitos acidentes de trabalho, ferimentos e mutilações traumáticas de membros. Nessa condição, a Grécia implantou um sistema de atendimento destinado somente aos mutilados de guerra, no intuito de amparar as pessoas que não tinham condições de garantir o seu sustento. No decorrer do tempo, esse amparo foi estendido a outras pessoas deficientes, independente da causa do problema, tornando a Grécia pioneira dos movimentos de assistência médica à população civil e as pessoas com deficiência. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.5).

Com o advento do Cristianismo, a pessoa com deficiência passou a ser vista como criatura de Deus, possuidora de alma e não merecedora de castigo. O extermínio não era mais aceitável e os cuidados com a pessoa com deficiência passaram a ser assegurados pela família e pela igreja. Mesmo assim, tais cuidados ainda não garantiam a esses indivíduos a integração na sociedade de forma geral, apenas permitiam um tratamento mais humano, ou seja, em nome da caridade a rejeição se transforma em confinamento, pois o asilo que garantia teto e alimento também o escondia e o isolava. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.6).

O período conhecido como Renascimento foi marcado por grandes descobertas da Medicina e filosofia humanista. Foi nesse período que surgiu os primeiros direitos do homem perante a sociedade e primeiros passos no atendimento as pessoas com deficiência, pois o período da Renascença surgiu para livrar o homem da ignorância e da superstição. Entretanto, mesmo sendo uma época revolucionária a respeito dos direitos, o Renascimento não conseguiu romper com os preconceitos vindos da cabeça da sociedade, que ainda achavam que pessoas com deficiências mereciam ser castigadas e não eram consideradas humanas. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.7).

Na Inglaterra, durante os séculos XVI e XVII o Rei Henrique VIII, promulgou a Lei dos Pobres, devido a deterioração das condições de vida das populações mais

pobres, dos enfermos e deficientes. Tal lei determinava que todos os súditos eram obrigados a pagar uma “taxa de caridade” pra criar entidades hospitalares e organizações destinadas ao atendimento de pessoas com problemas crônicos ou gravemente incapacitados para a vida independente. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.7).

A partir do século XIX a sociedade em si começou a reconhecer sua responsabilidade para com as pessoas com deficiência no que se refere a medidas de assistência e proteção voltadas para os grupos minoritários e marginalizados. Na Europa por exemplo, surgiram locais específicos para proteção e assistência a velhos, cegos, surdos e mutilados de guerra. Já na Dinamarca, em 1872 criou-se uma instituição chamada Sociedade e Lar para Deficientes, que tinha como objetivo ajudar pessoas com deficiência a encontrar uma maneira autônoma de garantir seu sustento através do trabalho manual, artesanal e cooperativo. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.7).

Quando tudo parecia estar se alinhando para o caminho da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, no século XX surgiu o regime totalitarista da Alemanha nazista, que desenvolveu um programa de Eugénismo denominado “vida que não merecia ser vivida”, cujo alvo prioritário foram as pessoas com deficiências físicas, mentais, doentes incuráveis ou com idade avançada, resultando no assassinato de milhares de pessoas. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.8).

Após a Segunda Guerra Mundial e a formação do Estado Social de Bem-Estar Social nos países europeus, levou-se o crescimento da preocupação com assistência e qualidade do tratamento da população de modo geral, incluindo as pessoas com deficiência. A partir de então, começou a ser criados programas e políticas assistenciais para todos aqueles que necessitavam. Os deficientes ganharam maior importância já que o número de indivíduos aumentou consideravelmente nos períodos pós guerras. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.8).

A partir do desenvolvimento das leis do trabalho, surgiu uma maior preocupação quanto aos direitos das pessoas com deficiência, sendo então criada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, garantindo-lhes os direitos inerentes à igualdade humana. Em 1982, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência (Resolução nº 37/52), que tem como postulado básico a igualdade de oportunidades, garantindo a todos os indivíduos acesso a saúde, educação, trabalho, vida cultural,

social e demais direitos para uma vida digna. Mediante os avanços na legislação, a ONU instituiu em 1992 o Dia do Deficiente, já a Espanha em 1994 adotou A Declaração de Salamanca, considerada mundialmente como um dos mais importantes documentos que visam a inclusão social. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.9).

Em 2000, o Conselho da União Europeia adotou a Diretiva da Igualdade no Emprego, que proíbe a discriminação na ocupação de empregos e na formação profissional e inclui previsões muito importantes no direito à adaptação, afim de promover o acesso das pessoas com todos os tipos de deficiências ao emprego e à formação. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.9).

No Brasil, o percurso histórico das pessoas com deficiência se assemelha ao ocorrido nas demais partes do mundo. Passando por uma fase inicial de eliminação, rejeição e exclusão, até finalmente as pessoas com deficiência serem reconhecidas como igualmente humanos e aceitos pela sociedade, e enfim a criação de leis de proteção e assistência.

Durante a fase inicial, dentro da cultura indígena era prática e costume a eliminação e/ou infanticídio de crianças que nascessem com alguma deficiência ou daqueles que viessem a adquirir algum tipo de limitação. O ato era praticado em rituais de sacrifício com objetivo de conservar tradições. Outra forma muito utilizada era o abandono do recém-nascido nas matas ou atirá-los das montanhas mais altas. Em outras culturas, era muito comum maus tratos praticados a escravos que resultavam em graves lesões e deficiências, tal era o caráter da violência e da crueldade dos castigos físicos aplicados naquele período. O castigo corporal (mutilações, amputações, extração de olhos, entre outros) era admitido como pena para certos crimes, inclusive com a anuência da igreja. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.11).

Em face dessa situação e também em decorrência do período pós guerra, em meados do século XIX foram criadas várias instituições com foco nas classes menos favorecidas e nas pessoas com deficiência. Já em meados do século XX, os avanços da medicina trouxeram uma maior importância em relação aos deficientes, provocando um marco na produção de novos estudos e pesquisas no campo da reabilitação. Em 1944 foi inaugurado o Hospital das Clínicas de São Paulo. Mais tarde, a pessoa com deficiência deixou de ser responsabilidade exclusiva das famílias e instituições filantrópicas e passou a ser uma preocupação também do

Estado, que assumiu essa responsabilidade apoiando as instituições beneficentes sem fins lucrativos adotando um modelo assistencialista. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.13).

Durante a Ditadura Militar, os direitos da pessoa com deficiência foram contemplados pela primeira vez na Constituição Federal de 1967. Dez anos após a ONU conceber a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, o Brasil assumiu suas recomendações e fez uma Emenda à Carta Magna de 1967, que assegurava aos deficientes a melhoria de sua condição social, econômica e proibindo qualquer tipo de discriminação quanto à admissão ao trabalho, serviço público ou salário. (PEREIRA; SARAIVA, 2017, p.13).

O marco histórico que revolucionou os direitos das pessoas com deficiência se deu através da Constituição Federal de 1988, que é considerada uma das maiores garantidoras de direitos humanos, e onde também pode-se encontrar inúmeros dispositivos legais referentes a direitos e garantias as pessoas com deficiência como citados no item 2.1 deste trabalho.

4.1 O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Todos os dias, pessoas com deficiência cruzam com diversas barreiras em decorrência da falta de acessibilidade. Parece estranho ouvir isso nos dias atuais e depois de todo o processo evolutivo para se chegar a vasta legislação vigente e que garantem, justamente, a acessibilidade e inclusão. Mas sim, isso ainda hoje é uma realidade, muito comum por sinal. (COELHO, 2018).

A falta de acessibilidade está acontecendo nesse exato momento, pois ela ocorre toda vez que um cadeirante deseja entrar em um estabelecimento que não possui rampas de acesso, ou quando uma pessoa cega vai a um restaurante e ele não possui cardápio em braile, ou quando um surdo quer assistir um vídeo, mas este não tem legenda ou tradução em libras. E Isso acontece principalmente quando uma pessoa com deficiência procura se inserir no mercado de trabalho, porque em muitos casos a empresa e/ou empregador não podem oferecer o mínimo, que é a acessibilidade. (COELHO, 2018).

A luta por uma sociedade onde todos possam usufruir de oportunidades iguais é constante, no Brasil por exemplo, as pessoas com deficiência são um dos

grupos que levantam essa bandeira, e trabalham todos os dias para assegurar o cumprimento dos seus direitos (BOGAS, 2021)

Uma das leis mais completas sobre acessibilidade no Brasil é o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que também é conhecido como Lei Brasileira de Inclusão. Foi aprovada em 2015, mas só entrou em vigor em 2016 e veio para completar a Lei 10.098 que também garantia direitos às pessoas com deficiência. (COELHO, 2018).

Essa lei pode ser dividida em três grandes partes, a primeira trata das disposições gerais e dos direitos fundamentais como educação, transporte e saúde; a segunda garante o acesso à informação e a comunicação; já a terceira parte trata de punições que são aplicadas para aqueles que infringem as demais exigências. Cabe ressaltar que, apesar da existência de multas e outras punições, ainda há muitas áreas que deixam a desejar no cumprimento da lei. (BOGAS, 2021).

Um dos principais objetivos da Lei 13.146 é promover a inclusão da pessoa com deficiência conforme determina o art. 1º:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2015).

Para a lei é considerada pessoa com deficiência aquele indivíduo que possui alguma limitação de qualquer natureza, conforme o disposto no art. 2º da referida lei:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Ainda seguindo os dispositivos legais desta, esclarece-se que, quando se fizer necessário, será realizada uma avaliação biopsicossocial, que é feita por uma equipe multidisciplinar com profissionais da área da saúde, como médicos e psicólogos, conforme podemos observar no art. 2º, §1º e seus respectivos incisos:

A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e multidisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores

socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. (BRASIL, 2015).

Após o surgimento e aplicação da Lei 13.146, fez-se necessário fazer algumas alterações em outros dispositivos legais. O Código Civil e a Consolidação das Leis Trabalhistas são exemplos de leis que tiveram seus textos alterados em determinados pontos para melhorar o entendimento e garantir com mais precisão os direitos da pessoa com deficiência.

O texto legal da lei 13.146 preocupa-se em apresentar conceitos, obrigações e direitos no tocante a pessoa com deficiência. A lei também determina que é dever de todos, deficiente ou não, fiscalizar e comunicar às autoridades competentes sobre ameaça ou violação dos direitos contidos em seu texto legal. Somente com o cumprimento do determinado na lei, por todos os cidadãos brasileiros é que se consegue alcançar a acessibilidade e à inclusão. (MEDEIROS, 2019).

No que se refere ao mercado de trabalho, a lei determina que a pessoa com deficiência deve competir, em condições de igualdade de oportunidade com as demais pessoas, conforme determina o art. 34: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é uma das leis mais amplas no que tange garantir direitos de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Sendo assim, porque ainda hoje, é tão difícil a inserção do indivíduo no mercado de trabalho? Ou então, porque há tanta dificuldade no acesso a vias públicas, no transporte, nos centros de educação, e em outros locais como restaurantes, clubes, centros culturais, etc?

Essas perguntas podem facilmente ser respondidas. Embora ampla e cheia de dispositivos que asseguram os direitos para a pessoa com deficiência, muitas vezes na prática nada disso é cumprido, seja pelo pensamento preconceituoso da sociedade ou por falta de fiscalização. Já evoluímos muito no que tange aos dispositivos legais ao longo da história, agora, o que falta é a evolução do ser humano como pessoa, e o entendimento de que todos são iguais, independentemente de cor, raça, sexo, idade ou quaisquer tipos de limitações.

4.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Outro dispositivo legal que é fundamental para aqueles que desejam ingressar no mundo trabalhista, ou para aqueles que são, ou pretendem ser empregadores, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que abrange e protege o direito de todos sem qualquer tipo de discriminação, respeitando e garantindo principalmente direitos para as pessoas com deficiência.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é a legislação que apresenta as regras para uma relação de vínculo empregatício. Em seu texto, estão descritos não apenas os direitos, mas também os deveres dos empregados, empregadores e demais envolvidos. Sem dúvida, foi a maior conquista para todos os trabalhadores. (BARROS, 2021).

Os conflitos trabalhistas sempre foram muito comuns. O embate sobre o valor do salário, jornadas, entre outros, sempre foi motivos para reivindicações e prejudicava as relações de trabalho. Após a Revolução Industrial, a situação piorou ainda mais, pois alguns passaram a trabalhar mais e outros foram substituídos por máquinas. Com tantos novos equipamentos e sem meios de proteção e segurança, também elevou o número de acidentes causados em decorrência das funções exercidas. (BARROS, 2021).

Péssimas condições de trabalho, exploração, salários baixos, jornadas exaustivas, levaram a questionamentos, greves e revoltas sociais. Foi então que a busca por melhores condições de trabalho se iniciou. Com o advento da CLT, as medidas de proteção aos direitos trabalhistas ganharam forma. (BARROS, 2021).

A CLT também é muito importante para as pessoas com deficiência, pois em seu texto legal existem regras que incentivam e garantem a acessibilidade no mercado de trabalho. Sabendo que, ainda nos dias atuais, essa parcela da população ainda sofrem com diversos tipos de exclusão, vem regulamentar e defender os direitos e deveres trabalhistas de todos sem qualquer discriminação, mas sempre respeitando suas limitações. (BARROS, 2021).

O processo de contratação de uma pessoa com deficiência deve ser feito com cuidado. A fase do recrutamento e seleção é fundamental para a contratação de profissionais de qualidade que façam com que sua empresa se destaque no mercado de trabalho, e é nesse momento que as exigências a serem feitas estejam adequadas às restrições desses funcionários. Levando em conta suas limitações, sem que elas interfiram nas atividades a serem desenvolvidas e que não ocorra prejuízo, o processo de seleção será justo. (CARRIJO, 2020).

Outro ponto fundamental a ser observado é a acessibilidade. A empresa deve analisar se o seu local de trabalho está adaptado para garantir a segurança e autonomia desse profissional. Caso não esteja, precisará realizar algumas mudanças, como por exemplo móveis adaptados, pisos, rampas ou sinalizações se necessário. (CARRIJO, 2020).

Por mais que se faça um processo seletivo assertivo e adeque seu ambiente de trabalho, de nada adianta esse processo se você não garantir a integração desse profissional à nova equipe e rotina de trabalho. É necessário também que o gestor atue de forma próxima a todos os funcionários, orientando, auxiliando e esclarecendo dúvidas. Ademais, é muito importante promover uma cultura organizacional de igualdade e respeito. (CARRIJO, 2020).

4.3 A LEI DE COTAS

A Lei 8.213, conhecida como Lei de Cotas, complementa o disposto na CLT. Essa lei prevê a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Seu objetivo é reconhecer as melhores oportunidades de emprego para essas pessoas, porque sem um conjunto de políticas afirmativas, sua colocação no mundo corporativo torna-se cada vez mais difícil. (PORFREEDOM, 2019).

De acordo com a Lei de Cotas, empresas com 100 ou mais empregados tem obrigação de empregar uma parcela de pessoas com deficiência, em troca, o empregador recebe algumas vantagens fiscais. O percentual da cota depende do número total de empregados na empresa, conforme determina o art. 93 da referida lei:

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

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

(BRASIL, 1991).

Em caso de descumprimento dessa obrigação, e que se verifique culpa por parte da empresa, esta poderá ser condenada ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.

A lei garante aos trabalhadores com deficiência a inexistência de desigualdade no salário, desde que a função realizada seja compatível com a dos outros funcionários. Se a deficiência apresentada pelo empregado exigir algum tipo de redução ou flexibilização de horário, a empresa contratante será obrigada a liberá-lo, entretanto, a pessoa receberá o salário correspondente as horas trabalhadas. (PORFREEDOM, 2019).

O trabalhador com deficiência só poderá ser dispensado sem justa causa mediante a contratação de um substituto em condições semelhantes, e que esteja em regime de contrato determinado, superior a 90 dias, ou indeterminado, conforme dispõe o art. 93, §1º: (PORFREEDOM, 2019).

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1991).

Lembrando que, essa regra deve ser considerada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal exigido, caso contrário, valem as regras gerais da CLT. (PORFREEDOM, 2019).

As pessoas com deficiência ainda, contam com uma reserva de cargos e empregos em concursos públicos, garantia de habilitação e reabilitação profissional, tarefas e rotinas adequadas as suas peculiaridades. Além disso, tem direito a acessibilidade, adaptação do ambiente físico, dependências e equipamentos, afim de garantir a realização de suas funções. (PORFREEDOM, 2019).

Apesar da Lei de Cotas ser muito clara, a verdade é que poucas empresas realmente seguem essa lei da forma correta. É grande o percentual de empresas que descumprem o determinado pela lei, porém, e ainda mais grave, é aquelas que cumprem a cota, simplesmente por cumprir, mas sem se preocupar com o desenvolvimento do funcionário e suas limitação. (BOGAS, 2021).

Só cumprir a lei não basta, a empresa tem obrigação de dar total acessibilidade a seu contratado. De nada adianta realizar a contratação da pessoa com deficiência somente para cumprir a lei, mas jogá-la em qualquer lugar dentro da empresa sem os devidos cuidados. A empresa deve observar as limitações do indivíduo e enquadrá-lo na função e setor que melhor lhe permita desenvolver suas funções.

As empresas e/ou empregadores tem uma ideia muito fixa de que o funcionário com deficiência vai atrasar o desenvolvimento, ou que não vai ter a mesma produtividade de uma pessoa considerada “normal”. E isso realmente ocorre, não em decorrência das limitações, mas porque seu talento não está sendo aproveitado da forma correta.

É papel fundamental do gestor observar as limitações e analisar onde melhor este indivíduo se encaixaria. Se ele for colocado em qualquer lugar, obviamente a produtividade irá baixar, mas se ele o colocar em uma função correspondente a suas limitações, o indivíduo irá desempenhar suas funções com primor e a empresa só terá a ganhar.

Apesar de não ser regra, infelizmente a maioria das empresas não olham para a contratação da pessoa com deficiência de forma estratégica, mas fazem apenas para não sofrerem com as sanções impostas em caso de descumprimento. São inúmeros os motivos que fazem as empresas burlarem a todo custo essa lei, seja por falta de informação, mitos e preconceitos, falta de convivência, custos para adaptá-los, etc.

Desmistificar ideias como essas é fundamental para mudar essa situação. De nada serve um processo histórico de superação e criação de vários dispositivos garantidores de direitos, se a evolução não partir também do ser humano, do seus conceitos e de abrir a cabeça para o novo. O mundo não para, a cada dia surgem novas realidades e a pessoa precisa estar apta a essas mudanças.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa bibliográfica buscou analisar a evolução histórica da pessoa com deficiência, desde os tempos mais remotos até os dias atuais, conhecendo cada etapa e cada conquista, que levou a pessoa com deficiência rumo a aceitação. Foi analisado também, o processo de inclusão e adaptação no mercado de trabalho. Para tanto, foi necessário realizar uma extensa pesquisa bibliográfica acerca do tema, tendo em vista ser de grande relevância.

Ainda que, pessoas com deficiência existam desde que existe vida na Terra, foram necessários séculos de evolução para se alcançar a inclusão de fato. Mesmo nos dias atuais e com tantas legislações reguladoras de direitos, ainda não se pode dizer que está sendo fácil a adaptação das pessoas com deficiência na sociedade. Leis existem, mas muitas vezes não são cumpridas da forma correta, ou então, não saem do papel mediante a insistência de algumas pessoas de não aceitar as diferenças.

Apesar da evolução constante nas doutrinas e legislações, dos Códigos e Leis estarem abarrotados de normas e regras de conduta e aceitação, de nada serve se não for fiscalizado e colocado em prática o que os dispositivos legais impõem. É fácil mudar um texto, uma norma ou um código inteiro, mas o difícil é lidar com o ser humano, suas crenças, suas convicções, seus preconceitos, suas barreiras em aceitar que o mundo continua girando, e a cada dia novas realidades surgem e a pessoa precisa estar apta a entender, aceitar e permitir essas mudanças.

Enquanto houver maneiras de burlar as regras, vão continuar existindo preconceito, exclusão, falta de acessibilidade e diferenças no convívio social. As autoridades competentes precisam estar atentas e aplicar fiscalizações rigorosas. Não se pode simplesmente achar que, porque leis que garantem direitos existem, que estão sendo cumpridas, é preciso muito mais que um texto para se chegar a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e principalmente no mercado de trabalho.

Mesmo com a existência de leis tão fortes e marcantes, como a Constituição Federal, que foi quem deu o primeiro passo para derrubar as injustiças acometidas a tempos atrás, o Estatuto da Pessoa com Deficiência que deixa bem claro em seus arts. 1º e 2º a igualdade de condições das pessoas com deficiência aos demais,

visando à inclusão social e cidadania e, a CLT, que juntamente com a Lei de Cotas, são consideradas as legislações mais garantidoras dos direitos ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, onde obriga as empresas a oportunizarem vagas e promoverem a inclusão, conforme determina o art. 93 da Lei de Cotas. Ainda assim, é notável que falta um longo caminho a ser percorrido para a inclusão das pessoas com deficiência de fato.

As leis existem, protegem e garantem direitos desde muito tempo atrás, mas o que se conclui com o presente trabalho é que, essa evolução na doutrina foi um marco histórico para as pessoas com deficiência, mas podem passar-se séculos que o preconceito e a ignorância de algumas pessoas não muda. O mundo evolui, algumas pessoas não.

REFERÊNCIAS

ABREU, J. A.; MARQUES, V. **Gestão de pessoas com deficiência**: um olhar da psicologia. [201-?]. Disponível em: [https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf). Acesso em: nov. 2020

ANDRADE et al. **Sentido e significado do trabalho**: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à ScientificPeriodicalsElectronic Library. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>. Acesso em: nov. 2020

ARANTES, Eduardo. **O Médico do Trabalho e a PcD**. 2018. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2018/01/o-medico-do-trabalho-e-a-pcd.html>. Acesso em: nov. 2020

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Direito das Pessoas com Deficiência**. 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/51/edicao-1/direito-das-pessoas-com-deficiencia> acesso em: nov. 2020.

BARROS, Leonardo. **O que é CLT?** Veja seu significado e conceitos. 2021. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/o-que-e-clt/>. Acesso em: jun. 2021

BEVERNANÇO, Rosana Beraldi. **Idoso e pessoa com deficiência**. 2021. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=3236>. Acesso em: jun. 2021

BOGAS, João Vitor. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**: o que é e o que representa na luta pela inclusão. Disponível em: <https://blog.handtalk.me/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: jun. 2021

BOGAS, João Vitor. **Porque as empresas não cumprem a Lei de Cotas para PCDs?** Disponível em: https://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/?utm_source=Blog&utm_medium=LeisDeAcessibilidade_Link. Acesso em: jun. 2021

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: nov. 2020

BRASIL. **Lei Federal Nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em; jun. 2021

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: jun. 2021

CARRIJO, Wesley. **CLT: Quais são as regras para a contratação de pessoas com deficiência**. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/clk-regras-para-contratacao-de-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: jun. 2021

CEREST. **Apresentações – CEREST**. [201-?]. Disponível em: <https://www.vs.saude.ms.gov.br/cerest/apresentacoes-cerest/>. Acesso em: nov. 2020

CEREST. **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador**. 2015. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/dicas-em-saude/1086-centro-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-cerest>. Acesso em: nov. 2020

CEREST. **O que é a Diretoria de Vigilância em Saúde do Trabalhador, conhecida pelo nome CEREST?** [201-?]. Disponível em: https://saude.goiania.go.gov.br/_servicos/o-que-e-a-diretoria-de-vigilancia-em-saude-do-trabalhador-conhecida-pelo-nome-cerest/. Acesso em: nov. 2020

CEREST. **O que é CEREST?** [201-?]. Disponível em: http://www.saude.niteroi.rj.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=152&Itemid=82. Acesso em: nov. 2020

COELHO, Bruna. **Inclusão é direito: as principais leis de acessibilidade no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://blog.handtalk.me/leis-de-acessibilidade/>. Acesso em: jun. 2021

CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA. Ministério Público do Paraná, [201-?]. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>. Acesso em: nov. 2020

CONSTITUIÇÃO FEDERAL - Dispositivos referentes à pessoa com deficiência. Ministério Público do Paraná, [201-?]. Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-253.html>. Acesso em: nov. 2020

CORREA, Maria Angela Monteiro. **A Educação Especial na História: da Idade Média até o século XX.** [201-?]. Disponível em: <http://www.unirio.br/cch/escoladeturismologia/pasta-virtuais-de-docentes/maria-angela-monteiro-correa/educacao-especial-textos-da-disciplina/aula-2>. Acesso em: nov. 2020

DEFICIÊNCIA. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%Aancia>. Acesso em: nov. 2020

DESTRO, Carla. **SERVIÇO SOCIAL E A DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** 2017. Disponível em: <http://hs.toledoprudente.edu.br/blog-de-servico-social/servi%C3%A7o-social-e-a-defesa-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: nov. 2020

DISCRIMINAÇÃO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Inclusive, 2012. Disponível em: <https://www.inclusive.org.br/arquivos/23639>. Acesso em: nov. 2020

FLAVIANA. **Lei de Cotas para deficientes completa 22 anos com avanços, avalia secretário de Haddad.** 2013. Disponível em: <https://sp.cut.org.br/noticias/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-22-anos-com-avancos-avalia-secretario-de-a991>. Acesso em: nov. 2020

FRANÇA, Giselle de Amaro e. **Além de inclusão, portadores de deficiência têm de ter boas condições de trabalho.** 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jan-18/segunda-leitura-portadores-deficiencia-condicoes-trabalho>. Acesso em: nov. 2020

HOLANDA, Isabel. **Contratação de pessoas com deficiência: como incluir e ser rentável.** 2018. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-de-pessoas/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: nov. 2020

LISBOA, Ana Paula. **Deficiência x Mercado trabalho.** 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: nov. 2020

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. **PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: a questão da inclusão social.** 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008. Acesso em: nov. 2020

MARCONDES, José Sérgio. **Trabalho: O que é? Definição. Significado e Sentido de Trabalho.** [201-?]. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/trabalho-o-que-e-definicao/>. Acesso em: nov. 2020

MEDEIROS, Rafael. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: 7 principais pontos e conceitos.** 2019. Disponível em: <https://blog.grancursosonline.com.br/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: jun. 2021

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **POLITICA NACIONAL DE SAÚDE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** 2017. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/37518.html#:~:text=No%20%C3%A2mbito%20espec%C3%Adfico%20do%20setor,psicol%C3%B3gica%2C%20fisiol%C3%B3gica%20ou%20anat%C3%B4mica%3B%20a>. Acesso em: nov. 2020

NOVO VALOR DA MULTA DA LEI DE COTAS 2019. Deficiente Online, 2019. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019_news_338.html. Acesso em: nov. 2020

OLIVEIRA et al. **A RELAÇÃO ASSISTENTE SOCIAL, PESSOA COM DEFICIÊNCIA, MERCADO DE TRABALHO.** [201-?]. Disponível em: https://facunicamps.edu.br/repositorio/26_A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20assistentesocial,%20pessoa%20com%20defici%C3%Aancia,%20mercado%20de%20trabalho.pdf. Acesso em: nov. 2020

PEREIRA, Jaqueline de Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. **Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social/ The social historical trajectory of persons with disabilities: from exclusion to social inclusion.** 2017. Acesso em: jun 2021

PORFREEDOM. **Saiba quais são os direitos do trabalhador PCD.** 2019. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/direitos-do-trabalhador-pcd/>. Acesso em: jun. 2021

PRATES, Angela Maria Moura Costa; BUENO, Nayara Cristina. 2010. O universo do mundo do trabalho e a profissão de serviço social. Disponível em: http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/anais_ivsimp/gt3/18_AngelaPrates&NayaraBueno.pdf. Acesso em: jul. 2021

PROFISSIONAIS DEFICIENTES- CUIDADOS E BOAS PRÁTICAS. Televita, [201-?]. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/profissionais-deficientes/>. Acesso em: nov. 2020

SIGNIFICADO DE TRABALHO. Significados, 2019. Disponível em: <https://www.significados.com.br/trabalho/>. Acesso em: nov. 2020

SOBRAL, Emily. **Trabalhador com deficiência: com saúde e segurança do trabalho**. 2015. Disponível em: <https://segurancaocupacionais.com.br/trabalhador-com-deficiencia-com-saude-e-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: nov. 2020

TELES, Avelaide. **Inclusão dos deficientes no mercado de trabalho**. Jus Navigandi, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: nov. 2020

TRABALHO, REALIZAÇÃO E CONSUMO. **Secretaria da Educação do Paraná**. Disponível em: <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334#:~:text=O%20trabalho%20%C3%A9%20qualquer%20atividade,realiza%C3%A7%C3%A3o%20pessoal%20e%20desenvolvimento%20econ%C3%B4mico>. Acesso em: nov. 2020

VALENTIM, Giovanna. **Serie semeando diversidade: deficiência no ambiente de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/espacostartup/serie-semeando-diversidade-deficiencia-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: nov. 2020