



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO**

**DIREITO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA): DIREITO DE INCLUSÃO
E ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

**ORIENTANDA – STEPHANY ALVES DA COSTA
ORIENTADORA - PROF. DR^a CLÁUDIA LUIZ LOURENÇO**

**GOIÂNIA-GO
2024
STEPHANY ALVES DA COSTA**

Artigo científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS). Prof. (a) Orientador (a) – Dra. Cláudia Luiz Lourenço.

**DIREITO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA): DIREITO DE INCLUSÃO
E ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

GOIÂNIA-GO

2024

STEPHANY ALVES DA COSTA

**DIREITO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA): DIREITO DE INCLUSÃO
E ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Data da Defesa: 18 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Claudia Luiz Lourenço

Nota:

Examinador (a) Prof. (a): Dra. Tatiana Oliveira Takeda

Nota:

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	06
1.1 A ATENÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	08
1.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL APÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988	10
1.2.1 Saúde do trabalhador	12
1.2.2 Centros de referência em Saúde do Trabalhador.....	15
1.2.3 A Lei de Cotas.....	16
2. DEFICIÊNCIA E TRABALHO	18
2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA.....	18
2.2 CONCEITO DE TRABALHO	21
2.3 DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
3. AS POLÍTICAS DE CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	22
3.1 MODELO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E SEUS REFLEXOS NA SOCIEDADE.....	23
3.2 PARADIGMA DA INCLUSÃO SOCIAL OU DE SUPORTE.....	24
3.3 POLÍTICAS E NORMAS INCLUSIVAS DECORRENTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	25
3.4 CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	27
3.5 CAPACITAÇÃO E TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO SOCIAL.....	28
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS.....	30

DIREITO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA): DIREITO DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Stephany Alves da Costa¹

RESUMO

Abordam-se Políticas Públicas Brasileiras voltadas para pessoas com deficiência, destacando a importância das Convenções Internacionais, na defesa de direitos do público em questão. Realizando um resgate histórico do tratamento dispensado à pessoa com deficiência, antes e depois, da implementação da Constituição Cidadã de 1988. Considerando a Lei de Cotas como grande avanço na lei brasileira, abordando a importância dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e o Sistema Único de Saúde (SUS). Conceitua-se Deficiência e Trabalho, a fim de compreensão de que forma ocorre essa junção, levando em conta à crise na sociedade do mundo do trabalho, que influencia a inclusão da pessoa com deficiência, como profissional. Apresentam-se algumas políticas de inclusão e acessibilidade adotadas pelas empresas, e a necessidade de implementação de projetos voltados para capacitação de pessoas com deficiência por ela contratadas. A pesquisa seguiu o método hipotético dedutivo, sendo essencialmente bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Deficiência. Inclusão. Acessibilidade. Direito.

¹ Aluna do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, email: 20201000100838@pucgo.edu.br

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) existe cerca de 600 milhões de pessoas com deficiência no mundo, sendo que 80% vivem em países em desenvolvimento. Essa demanda está dentre as mais estigmatizadas, mais pobres e que têm os níveis mais baixos de escolaridade de todos os cidadãos mundiais, caracterizando violação de direitos humanos universais. No Brasil, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou em 07 de julho de 2023 os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na terceira coleta de 2022. A pesquisa revelou que cerca de 18,9 milhões de pessoas, ou 8,9% do total, possui algum tipo de deficiência no Brasil.

O conceito de deficiência física ainda é considerado muito complexo, pois definir, segundo Bernardes Etal (2009,30), “é muito relativo e subjetivo, principalmente, separarmos para pensar que, o que nos caracteriza como seres humanos é a diferença existente entre cada um”. Ao contrário de fatores como sexo e raça, em que nos encontramos biologicamente classificados, as definições de normalidade “são uma concepção sociocultural e histórica”.

Diante das pessoas com deficiência física, também se observa uma enorme heterogeneidade decorrente de vários tipos de déficits ou lesões físicas, sensoriais, intelectuais /ou mentais. Portanto, surgem sentimentos de rejeição, medo, proteção, e finalmente, respeito às diferenças a pessoas com deficiência.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica deficiência “como uma diferença na organização estrutural, psicológica e fisiológica do organismo” (1993:20). A incapacidade “como a consequência funcional da deficiência, de modo a não realização de tarefas do cotidiano”. E desvantagem “é o termo que diante dessas situações, mostra o despreparo da sociedade em relação à acessibilidade e à aceitação das necessidades especiais para que as pessoas com deficiência alcancem um determinado desempenho social”;

As principais causas das deficiências são: as doenças congênitas ou hereditárias; as decorrentes da falta de assistência ou da assistência inadequada às mulheres durante a gestação e o parto; a desnutrição; as que são consequências de doenças transmissíveis; as doenças e eventos crônicos; as perturbações psiquiátricas; e os traumas e as lesões associados às causas externas (Pedotti, 2010, 12 p.).

Atuar sobre os fatores que causam as deficiências é tarefa de toda a sociedade, o que inclui os poderes públicos, as entidades não governamentais e as privadas, as associações, os

conselhos, as comunidades, as famílias e os indivíduos. É imprescindível salientar que pessoas com deficiência constituem um grupo heterogêneo que reúne, em uma mesma categoria, indivíduos com vários tipos de deficiência física, sensorial, intelectual, mental e visual. Por conseguinte, as ações de saúde voltadas para esse segmento têm que considerar um mosaico de diferentes necessidades. Em especial, no que concerne ao trabalho como ferramenta que confere dignidade à pessoa humana e também cidadania.

1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Os direitos das pessoas com deficiências (PCD) são garantidos pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT – Organização Internacional do Trabalho e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

A Convenção 159 – 83 da OIT foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983. Essa convenção determinou que todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade. Foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, a Lei no Brasil desde esta data (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência, também denominada como Convenção da Guatemala, recebeu o mesmo nome da cidade onde foi realizada, em 28 de maio 1999. Reafirma-se nela que às pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007). Ela e a Lei. Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social, em que todas as Pessoas com Deficiência terão os mesmos direitos constitucionais de igualdade da pessoa humana.

Os desafios da Inserção no mercado de trabalho são inúmeros devidos aos vários tipos de deficiência, Leis de Cotas e de Acessibilidade são fundamentais a inclusão no mercado de trabalho. De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos cidadãos brasileiros:

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

A Lei garante ao indivíduo com deficiência, à qualidade de vida, ou seja, direitos iguais. Mesmo diante do disposto legal, há uma contradição, a existência da desigualdade; causada pela limitação (própria da deficiência), associada ao preconceito, o qual gera a exclusão social. Por isso, a necessidade das cotas ou de outros incentivos que visem a inclusão no mercado de trabalho.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (Gil, 2002; Teodósio et al., 2004; Shimono, 2008).

De acordo com os autores, as organizações que decidem contratar pessoas com deficiências são obrigadas a capacitar os novos funcionários, reflexo da pouca ou até nenhuma experiência profissional, o que necessita de uma atenção de seus empregadores.

Segundo a Lei nº 8.213/91, as empresas são obrigadas a contratarem profissionais com deficiência. Mas, o país não garante à essas pessoas oportunidades de formação profissional satisfatória, a evidente ausência de políticas públicas de qualidade voltada para esta questão.

O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (IBDD), procura intervir nessa situação, oferecendo cursos que visam a capacitação técnica, ética e atitudinal da pessoa com deficiência, tendo como foco a sua inserção no mercado de trabalho. Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis (Manzini; Tanaka, 2005).

Contudo, há uma dificuldade das empresas na contratação das pessoas com deficiência, devido ao preconceito e ao desconhecimento sobre a deficiência. Com a capacitação dada pelas empresas, que são obrigadas por Lei a contratar pessoas com deficiência, cada indivíduo poderá

ser visto pelo seu potencial de trabalho, podendo ele ter a possibilidade de progredir profissionalmente.

1.1 A ATENÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Sabe-se que nos contextos históricos e culturais às pessoas com deficiência eram vistas pela sociedade como obstáculos, incapazes de trabalhar e de estudar, ou seja, de estarem inseridos no seio da sociedade, enquanto estes fazem parte da sociedade, por serem tão cidadãos quantos os sem deficiência, assim na Grécia antiga conforme (Diel, 1985), o infanticídio era uma prática comum, existia uma lei que proibia ao recém-nascido de crescerem com deficiência, chegava-se a uma conclusão, de que este indivíduo não serviria para trabalhar quando adulto. A título de ilustração, no Brasil, o infanticídio é uma prática muito comum nas etnias indígenas, o que fomenta a discussão sobre as brechas da própria Carta Magna, quando esta assegura o direito ao infanticídio nos povos indígenas.

De acordo com reportagem do Fantástico (2014), cerca de 13 etnias em que cada uma delas possui uma crença, que leva a mãe a matar o seu filho. Crianças consideradas amaldiçoadas, fruto de adultério; filhos de mãe solteira; gêmeos e com deficiências físicas, o motivo mais comum, são envenenadas, enterradas ou abandonadas na selva, tradição indígena praticada, principalmente, por tribos isoladas, como ianomâmis, suruwahas e kamaiurás.

Tal barbárie, abre espaço para um tema pouco debatido e muito sério, assunto polêmico, o qual tem o apoio de antropólogos, que defendem a não interferência na cultura desses povos, tendo como método de intervenção, o diálogo. Porque os indígenas consideram o infanticídio como um ato de amor.

Porém, mesmo diante aos blocos antagônicos, entre os que são contra ou a favor da interferência no infanticídio indígena, no dia 26 de agosto de 2015, foi aprovada pela Câmara dos Deputados, a PL 1.057/2007, que segue para a análise dos senadores. Cabe ressaltar, que o exemplo brasileiro, o infanticídio indígena vem de encontro com o presente trabalho, na perspectiva do sentimento e rejeição, procurando descrever o sentimento que a sociedade, capitalista – globalizada ou indígena – isolada, desenvolve em relação à pessoa com deficiência física.

Portanto, durante anos às PCDs foram tratadas como doentes e incapazes de estarem inseridas na sociedade. Antes da criação da Constituição Cidadã de 1988, as ações voltadas para às PCDs se centrava na educação e nas obras caritativas. No século XIX, surgiram as

primeiras iniciativas de atenção à PCD: Hospício de Pedro II; Instituto dos Meninos Cegos e o Instituto de Surdos e Mudos, durante esse recorte histórico percebemos que as ações de educação atendiam apenas os cegos e surdos.

Com a queda da monarquia, os nomes dos institutos foram modificados. A República proporcionou que a sociedade civil se organizasse criando novas iniciativas voltada para a PCD. Podemos citar como exemplos: APAE, Fenapaes, ABBR, Centros de Reabilitação, etc. A proteção social das pessoas com deficiência passou a integrar às normas constitucionais no Brasil, com a Constituição Cidadã. Antes disso, as políticas e as ações de proteção e cuidado às pessoas com deficiência situavam-se na esfera do assistencialismo, práticas caritativas e cuidados familiares, quando não eram tratadas no âmbito do abandono e do enclausuramento (Figueira, 2008).

Conforme as análises de Figueira (2008), as pessoas com deficiência eram assistidas pela caridade, as ações assistencialistas eram o único meio de subsistência desta parcela da população.

Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticos para contratar o tema na esfera dos direitos humanos (Diniz, 2007; Figueira, 2008).

Conforme Aranha (1995, p.70), foi na revolução industrial que o modelo de produção capitalista valorizou o potencial produtivo do público, houve a necessidade de estruturação de sistemas nacionais de ensino e escolarização para a população potencialmente produtiva da época, “o que chamou de momento da educação”. No contexto, era necessário formar cidadãos produtivos visando o aumento de mão-de-obra para a produção. Foi, neste período, que houve uma atitude de maior responsabilidade pública pelas necessidades do deficiente, pois estes começam a ser vistos como potencialmente capazes de executar tarefas nas indústrias.

Considerando Aranha (1995, p.70), serem visto como seres capazes de executar tarefas nas indústrias, e para serem visto como cidadãos sujeitos de direitos? Podemos concluir, que às pessoas com deficiência teve apenas um único direito, o direito de estar inserido no mercado de trabalho, mas não reconhecido como um cidadão e sim para suprimir a necessidade do capitalista.

1.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL APÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988

Depois da segunda Guerra Mundial, que veio a afirmação da cidadania completa, percebeu-se a necessidade de valorizar à vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, às minorias, suas necessidades e peculiaridades. Com as transformações na história, a Constituição Federal de 1988 é suma importância no avanço, sendo referência de proteção, por parte do Estado.

Antes da Constituição Federal de 1988 as pessoas com deficiência eram assistidas pela caridade, as ações assistencialistas eram o único meio de subsistência desta parcela da população.

As pessoas com deficiência tinham apenas um direito: o de estar inserido no mercado de trabalho, mas não reconhecido como um cidadão e sim apenas para suprimir a necessidade capitalista.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 deu a Assistência Social status de Política Pública, que junto com a Previdência Social e com a Saúde, formam o tripé da Seguridade Social.

Na opinião de Sposati (2004, p. 78) é afirmado que:

A seguridade social é um instrumento disciplinado pela ordem social para o implemento do bem-estar e da justiça sociais. É instituto jurídico definido pelo artigo 194, da Constituição Federal: compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos a saúde, previdência e assistência social.

A Constituição Federal ressalta várias transformações para a sociedade brasileira, trazendo a responsabilidade do Estado, em relação a proteção aos direitos sociais.

Sobre a Assistência Social, Sposati (1995, p. 20) ressalta que “ela é o canal através do qual fluem programas compensatórios, mas também serviços sociais. Ela é a política que chega à pobreza. Ela toma a forma de tratamento destinados ao excluídos, portanto, à pobreza.”

Quanto à pessoa com deficiência, buscou-se no Brasil, com a criação de Lei de Cotas, superar o assistencialismo excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva (BRASIL, 2007). Segundo Pastore (2000), o sistema de cota-contribuição parte do princípio de que “a sociedade e as empresas, como parte dessa sociedade, têm responsabilidade de criar condições favoráveis para os cidadãos que, por causa congênita, doença ou acidente, tem limitações para construir suas vidas com base no trabalho”.

Entretanto, quando isso é total ou parcialmente impossível, essas empresas ficam obrigadas a recolher certa importância para uma instituição específica, como compensação à

parcela da cota legal não preenchida. Nesse sistema, a contribuição é feita como última alternativa, pois a prioridade é incluir às pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os países que adotam esse sistema procuram evitar que os empregadores “comprem” a dispensa de sua responsabilidade social.

No entanto, não basta só criar as leis para que às pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho, é preciso que elas sejam respeitadas, ou seja, cumpridas. Direitos como o acesso aos meios de comunicação, transporte público, acessibilidade, etc. A exclusão social também pode ser notada, no cotidiano, em atitudes simples de pessoas, ditas “normais”, que não respeitam o espaço resguardado para à pessoa com deficiência, por exemplo.

Diversidade é a promoção de igualdade, ter direito de acesso aos bens da sociedade: acessibilidade ao transporte público; a educação; a saúde, no caso das pessoas com deficiência, a tecnologia assistiva o trabalho e remuneração digna. Cabe ressaltar, que a inclusão no mercado de trabalho, implicará nas condições de se inteirar com os demais funcionários da empresa.

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado: à saúde, à assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir à reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência. Os direitos constitucionais foram adquiridos através de muita luta. Ganhamos no grito, através da mobilização social que conquistamos o direito da dignidade da pessoa humana, o direito à vida, à liberdade, o respeito, o direito de estar inserido em sociedade, a educação pública de qualidade, de trabalhar e ser remunerado, de ter assistência, etc. Rompendo com o passado, quando às PCDs eram consideradas “coitadinhas e inúteis”.

O programa de inclusão de pessoas com deficiência é um conjunto de políticas inclusivas promovidas por empresas em conformidade à Constituição Federal, que diz que todos são iguais perante a lei, portanto, devem ter os mesmos direitos e oportunidades.

Até pouco tempo, pessoas com deficiência permaneciam marginalizadas, consideradas incapazes de serem produtivas para a sociedade. Muitas delas permaneciam trancadas em suas casas, sendo cuidadas por familiares e com pouca interatividade com o mundo externo.

Mas isso vem mudando com a Lei de Cotas; a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência e outras normas que exigem acessibilidade nos transportes, vias e prédios públicos e asseguram acesso à escola de ensino regular; e, claro, programa de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações para garantir seu direito ao trabalho e meios de subsistência.

1.2.1 Saúde do Trabalhador

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o termo Saúde do Trabalhador refere-se a um campo do saber que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Conforme Ministério do Trabalho, a saúde e a doença são consideradas processos dinâmicos, articuladas ao modo de desenvolvimento produtivo da humanidade num determinado momento histórico. As empresas em geral se adéquam à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Os funcionários (trabalhadores) informarão a CIPA situações de risco, apresentar sugestões para a prevenção de acidentes no trabalho. Portanto, a CIPA, tem uma missão de preservação da saúde do trabalhador.

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão competente para fiscalização e inspeção das condições e dos ambientes de trabalho em todo o território nacional. (MTE, 2010). A saúde do trabalhador está associada a contradição fundamental entre o capital e o trabalho, sendo demanda desde o surgimento do Serviço Social, ou seja, faz parte da história da profissão.

A compreensão do binômio saúde – trabalho surge na Inglaterra, conhecida como Medicina do Trabalho, com a Revolução Industrial, em 1830, o cuidado de promover serviços voltados para a saúde do trabalhador ganha destaque no âmbito internacional, se tornando tema de debates, estudo e recomendações de conferências internacionais (Mendes; Dias, 1991, p. 341-343).

No Brasil, o trabalhador passa a ter como benefício, o acesso à saúde, com o surgimento da Lei Eloy Chaves, em 1923, a qual cria às Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAPs), uma política incentivada por Getúlio Vargas. As CAPs é o início do sistema previdenciário brasileiro, que garantiam aos trabalhadores o direito aposentadoria, auxílio médico e funeral. As CAPs asseguravam como benefício o direito à aposentadoria (velhice ou invalidez), a obtenção de socorro médico (para si e a sua família), o recebimento de pensão ou pecúlio pelos familiares, e a compra de medicamentos a preços reduzidos, sendo mantidas pela contribuição compulsória dos empregados e empregadores, sem participação do Estado (Couto, 2010, p. 96).

Conforme as análises da autora, podemos compreender que o acesso à saúde se dava somente mediante a inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Benefícios corporativos, onde cada indústria ou empresa mantinha sua própria CAPs, uma espécie de fundo destinado à saúde do trabalhador, aposentadoria e auxílio funeral.

Na década de 1930, surge os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), que se diferenciam das CAPs, devido a forma como os trabalhadores eram organizados, por classe profissional e não por empresas, diferente da política anterior, como exemplo citamos: Instituto

e Pensão dos Marítimos (IAPM); Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciários (IAPC), entre outros.

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), através do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, sancionado pelo Presidente Getúlio Vargas, a mesma, teve como objetivo de reunir toda a legislação trabalhista, tratando de diversos assuntos referente ao trabalho, em especial, a Medicina do Trabalho.

No início da década de 1980, a saúde do trabalhador ganha destaque, quando se inicia a transição da forma de tratar as doenças para zelar pela saúde, associada ao processo democratização do país (Mendes; Dias, 1991).

A VIII Conferência Nacional de saúde realizada em 1986 é considerada um marco na história da saúde pública brasileira, por inúmeros motivos, dentre eles destacaremos dois: a primeira Conferência Nacional de saúde aberta à sociedade e a mesma reafirma os princípios da Reforma Sanitária. A VII Conferência Nacional de Saúde foi o primeiro passo para a criação do Sistema Único de saúde (SUS).

De acordo com o artigo 200 da Constituição Federal de 1988:

Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
(...) II- executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; (...).

A Lei nº 8.080/90, a Lei Orgânica da Saúde (LOS), define a saúde do trabalhador como um conjunto de atividades que se destina através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e a reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

Conforme o artigo 6º, parágrafo 3, da Lei nº 8.080/90, que considera a saúde do trabalhador como um conjunto de ações voltadas para promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde de trabalhador:

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração,

armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;
IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;
V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;
VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;
VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais;
VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

A Vigilância de Saúde do Trabalhador (VISAT), tem como perspectiva a prevenção de agravos decorrentes da relação saúde-trabalho, na promoção da saúde, com o objetivo de interromper com o ciclo de trabalho-doença- morte, no âmbito nacional. Tem como diretriz a mesma concepção do SUS de atuação. A VISAT tem como seus princípios fundamentais estabelecidos através da Portaria do Ministério da Saúde nº 3.128/1988: universalidade, integralidade das ações, hierarquização e descentralização, interdisciplinaridade, pesquisa-intervenção, controle social e participação dos trabalhadores e intersetorialidade (DIAS, 2001, p. 49).

Ao que se refere a saúde do trabalhador, é um conjunto de ações interdisciplinares e multiprofissional, construída por determinantes históricos, em especial a saúde do trabalhador com deficiência. O Ministério da Saúde conta com um conjunto de sistemas de informação, que auxiliam na implementação de políticas públicas, ou seja, na elaboração de estratégias de ação, na promoção da saúde pública brasileira.

1.2.2 Centros de referência em Saúde do Trabalhador

Em 2002 foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), com o intuito de sistematizar as práticas voltadas para a saúde do trabalhador, padronizando no âmbito do SUS, no território nacional, passando por todos os níveis de atenção em saúde.

A RENAST conta com os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), que tem como função principal de elevar a qualidade de vida do trabalhador, através de organizar, executar e estruturar a assistência de média e alta complexidade relacionada com problemas e agravos à saúde (Jaques, 2012, p. 370-372). De acordo com NUSAT/ CEREST-RIO (2010), o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador é um serviço do Sistema Único

de Saúde (SUS), que visa atender as questões relativas à saúde dos trabalhadores, e foi criado para fortalecer as ações relacionadas à saúde dos trabalhadores do país.

A saúde do trabalhador transcende o direito trabalhista, previdenciário e os demais direitos limitantes por efeitos específicos de contratos. (...) invoca o direito à saúde no seu aspecto irrestrito da cidadania plena, típica dos direitos civis, econômicos, sociais, e humanos fundamentais, a que os demais “direitos” estão subordinados. (...) arvora a si, desse modo, a égide sobre as relações saúde-trabalho no Estado democrático de direito. (Vasconcelos, 2007).

De acordo com Vasconcelos há uma base se reestruturando para a concretização da política como palco o SUS na perspectiva efetivada sistêmica que vai para além do setor saúde.

1.2.3 A Lei De Cotas

Segundo a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), dispõe a garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na Legislação Internacional, como na brasileira.

No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na Lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o Decreto nº 3.298. A legislação determina que as empresas com mais de cem (100) empregados contratem pessoas com deficiência.

Segundo as seguintes cotas: a) de 100 a 200 empregados, 2%; b) de 201 a 500 empregados, 3%; c) de 501 a 1.000, 4%; d) acima de 1.000 funcionários, 5%.

A Pessoa com Deficiência Habilitada é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

Entende-se por reabilitada, à pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31). A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação.

Necessário laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Partindo dessa análise, coloca-se em primordial a junção de uma equipe que poderia dar o suporte como base de apoio o reingresso o a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma equipe multidisciplinar como profissionais da área do Serviço Social e psicologia poderiam estar como mediadores na garantia do cumprimento da Lei de Cotas. Podemos considerar a Lei de Cotas como um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

Conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência, tendo por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da PCD e sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Segundo o art. 16 da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

- I - Organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;
- II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços;
- III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;
- IV - Capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

De acordo com o artigo 17 da Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, os serviços do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) “deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social”.

Considerando ainda sobre a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência no que segue seu art. 34, A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e

aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas:

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

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

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

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

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

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Portanto as Leis vieram para promover a garantia de direitos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988, não havendo nenhum tipo de preconceito, discriminação, de segregar as pessoas com deficiência dentro da sociedade, essa forma de penalidade administrativa às empresas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego é uma forma de estar garantindo as pessoas com deficiência ao seu direito de estar empregado(a), de estar trabalhando para prover a sua subsistência.

Contudo a garantia de direitos nas leis, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade. Em relação às empresas privadas, publicas deverá atender o que determina as leis e estatuto da pessoa com deficiência que estas proverão dos mesmos rendimentos (salários) que qualquer pessoa sem deficiência venha receber por trabalho prestado a estas empresas, não havendo nenhum tipo de discriminação.

2. DEFICIÊNCIA E TRABALHO

2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Como já foi mencionado, a deficiência é um tema que traz consigo o peso do preconceito, da exclusão, da invisibilidade, da rejeição social. O Instituto Benjamin Constant, em seu site, considera-se pessoa com deficiência àquela que apresente, em caráter permanente,

perdas ou reduções de sua estatura, ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou em 07 de julho de 2023 os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na terceira coleta de 2022. A pesquisa revelou que cerca de 18,9 milhões de pessoas, ou 8,9% do total, possui algum tipo de deficiência no Brasil.

O Nordeste, com 10,3%, é a região com maior prevalência de pessoas com deficiência. O Sudeste, com 8,2%, é a região com menor prevalência. Os resultados apresentados dizem respeito a todos os moradores com mais de 2 de idade.

Adotando um modelo não biomédico, mas funcional, da deficiência, a PNAD Contínua investigou pessoas com deficiência a partir das dificuldades que elas enfrentam para realizar atividades cotidianas. A dificuldade mais frequente foi para andar ou subir degraus (3,4%), seguida por enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (3,1%); para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar (2,6%); levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%); para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%); para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (1,2%); para realizar cuidados pessoais (1,2%); de se comunicar, para compreender e ser compreendido (1,1%).

Segundo a pesquisa, 5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções.

Com relação à vida profissional, apenas 29,2% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho, contra 66,4% da população em geral. A menor taxa de participação se dá novamente no Nordeste (26,8%), e a maior no Centro-Oeste, com 35,7%. Isso significa que apenas 5,1 milhões de pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho, enquanto 12,4 milhões estão fora, entre as pessoas de 14 anos ou mais. Porém, a taxa de participação no mercado informal ou precário entre as pessoas com deficiência é maior, chegando a 38,7% contra 55% da população sem deficiência.

De acordo com o Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, em seu art. 3º, para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Ainda, no referido decreto, em seu art. 4º, tem-se que é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

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

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

O Decreto, busca compreender que várias são às deficiências e obstáculos, esta última, à pessoa com deficiência se vê incapaz de estar inserida no mercado por não ser capacitado para executar o trabalho. De acordo com a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, se a pessoa com deficiência, beneficiária do BPC, exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, o pagamento de seu benefício será suspenso, podendo ser reativado após extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora ou após a prazo de pagamento do seguro desemprego.

De acordo com o exposto acima, os profissionais dentro da empresa que será encarregado de fazer a seleção para a contratação de trabalho da PCD, terá que ser conhecedora (o) das políticas de assistências, para então passar as informações aos entrevistados para que este não deixe ser inseridos no mercado de trabalho, devido à falta de comunicação. Contudo, é preciso trabalhar não somente às pessoas com deficiência, suas famílias merecem atenção. Em muitos casos, à pessoa com deficiência é totalmente dependente do familiar, e estes é quem toma suas decisões.

De acordo com Sasaki (2005):

A inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da Sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluíaam certas pessoas do seu seio e mantinham afastadas aquelas que foram excluídas.

A eliminação de tais fatores deve ser um processo contínuo e concomitante com o esforço que a sociedade deve empreender no sentido de acolher todas às pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana. Para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada, a partir do entendimento de que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros.

Ainda caminhamos num processo muito lento no Brasil, em relação a população representada pelas pessoas com deficiência, considerando que ainda há vestígio do paradigma da institucionalidade total e concentração de paradigmas de serviços.

Nas áreas da cultura, saúde, esporte, lazer e turismo, os programas atividades e projetos são planejadas para os não deficientes e estes quando abertos a população PCD, em geral, segregativos, deixando a pessoa com deficiência e a sua família com a exclusiva responsabilidade sobre o seu alcance de acesso. É importante ressaltar, que a família é o primeiro grupo no qual o indivíduo é inserido, essencial no desenvolvimento de trocas e de experiências, mas não o único com essa responsabilidade.

De acordo com a Lei Nº 13.146, de 6 julho de 2015, em seu art. 2º, traz o conceito predominante de pessoa com deficiência em nosso ordenamento jurídico:

Art. 2º 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.

2.2 CONCEITO DE TRABALHO

Podemos considerar o trabalho como toda atividade humana de transformação da natureza em algo útil ou em produto. O trabalho é toda atividade prática que visa suprir às necessidades, subsistência humana.

De acordo com Tonet; Lessa (2012, p.10), “o trabalho de coleta, no período primitivo, funda o modo de produção primitivo, o trabalho escravo fundou o escravismo; o trabalho do servo fundou o modo de produção feudal e o trabalho proletário é fundante do modo de produção capitalista”.

Os mesmos autores, afirmam que a Revolução Neolítica foi o grande momento da história da humanidade, momento onde os homens passaram a dominar as forças da natureza para produzir aquilo que necessitavam. Os homens passaram a produzir além daquilo que podiam consumir, ou seja, além das suas necessidades, surgindo o trabalho excedente (Tonet; Lessa, 2012, p.13).

O trabalho é a categoria central na constituição da sociabilidade humana; é a capacidade de transformar a natureza em valores-de-uso, ou seja, em tudo aquilo que é necessário para a vida e reprodução humana. Por isso, podemos afirmar que o trabalho é condição de existência do homem – é uma necessidade eterna, resultado do intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza (Lukács, 1979, p.16).

Com o modo de produção capitalista surge a exploração da força de trabalho, através da apropriação da mais valia, a força de trabalho passa ser uma mercadoria. Com a industrialização, o capitalismo se consolida e o trabalho assalariado, este modo de produção tem como base a exploração da força de trabalho e alienação. A acumulação capitalista visa a maximização de lucros.

A categoria trabalho é de suma importância para o ser social, contribuindo para a humanidade do indivíduo. O trabalho mostra-se como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência; é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem. (Antunes, p. 125)

Desta forma, entendemos que o trabalho é vital ao ser social, sem o seu trabalho o indivíduo perde sua referência social, que interfere no âmbito psicossocial do mesmo.

2.3 DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Um dos maiores desafios para a contratação de PCDs, é a acessibilidade no local de trabalho, como a disponibilização de banheiros, rampas e elevadores nas dependências da empresa. Outro desafio de acessibilidade que não se trata da parte física, mas da parte do corpo social, é a empresa não ter a tradição de acessibilidade na instituição da imagem, o convívio e a percepção da PCD.

Podemos considerar que o sistema de cotas no Brasil pode ser entendido como uma afirmação legitimada ao princípio da igualdade, cujo, o Estado, no intuito de promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, impõe empresas privadas a contratarem sob penas administrativas.

Pode-se debater se a cota é ou não a melhor alternativa, porém uma coisa é consenso: após essa lei, as pessoas com deficiência passaram a ser menos invisibilizadas. E os números demonstram isso: entre 2009 e 2016, a presença de PCD no mercado de trabalho formal cresceu em 45% (RAIS). É fato que as organizações passaram a se preocupar mais em contratar PcD após a Lei de Cotas. Isso porque a legislação foi pioneira ao estabelecer a obrigatoriedade de uma porcentagem mínima de pessoas com deficiência nas empresas acima de 1.000 empregados.

Com a necessidade de realizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, suas demandas passaram a ser mais ouvidas. E elas puderam buscar capacitação e ter novas perspectivas de carreira. Hoje, existem inclusive consultorias dedicadas a recrutamento de PCD, mas mesmo após mais de 30 anos da publicação da lei, muitas empresas ainda sofrem para engajar pessoas com deficiência.

3 AS POLÍTICAS DE CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A promoção das políticas de capacitação das pessoas com deficiência, visando o seu desenvolvimento social e qualificação para o mercado de trabalho, deve ser concebida sob a perspectiva da educação inclusiva. A educação inclusiva oferece como proposta um modelo destinado ao atendimento de diversificadas necessidades educativas especiais, visando a possibilitar a todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem o benefício e a riqueza do convívio advindos da diversidade humana.

Dada a notória importância da educação como caminho indispensável para a busca do progresso da humanidade, a ela, prioritariamente, será direcionada a merecida atenção deste estudo. Num breve retrospecto, vale resgatar que ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência foram preponderantemente alijadas do exercício de Direitos elementares, sendo submetidas ao extermínio, ao abandono, à segregação institucionalizada, dentre outras práticas de discriminação e preconceito.

3.1 MODELO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E SEUS REFLEXOS NA SOCIEDADE

No Brasil, em 1854 Dom Pedro II criou o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, hoje, Instituto Benjamin Constant (IBC) e no ano de 1857, deu-se a fundação do Imperial Instituto de Surdos Mudos, o atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES).

Se por um lado o monopólio do atendimento das pessoas com deficiência oportunizou a criação de métodos e práticas pedagógicas, bem como, a utilização de recursos humanos e materiais apropriados ao oferecimento de um ensino especializado, por outro lado, o modelo de escola especial considerado segregacionista gerou, como efeito colateral, a privação da sociedade de conviver e de aprender com as diferenças. Tal situação, notoriamente, ocasionou um prejuízo enorme ao desenvolvimento de ações inclusivas, não somente direcionadas ao provimento do acesso amplo e irrestrito à educação, mas também no que se refere ao trabalho, à saúde, ao lazer, à cultura, ao esporte, aos sistemas e meios de transporte, de informação, de comunicação etc.

É importante ressaltar que por inúmeros motivos, dentre eles, principalmente a falta de conhecimento da sociedade em geral e da família em particular sobre a existência destas instituições dedicadas à educação especial de pessoas com deficiência, apenas uma pequena parcela deste grupo teve a oportunidade de exercer este elementar Direito, ainda que apartado do restante da sociedade. Já que os estudantes com deficiência estavam matriculados em instituições educacionais especiais, como e por que haveria de se buscar a especialização e a adaptação das escolas regulares de ensino para o atendimento destas pessoas? A resposta para esta questão veio caminhando ao passo da evolução histórica das questões envolvendo as pessoas com deficiência.

Na década de 1960, auge da fase de integração social das pessoas com deficiência, influenciados por um modelo de normalização no qual cabia unilateralmente ao sujeito com deficiência a inteira responsabilidade de se adaptar à sociedade, ainda que timidamente, algumas crianças com necessidades educativas especiais passaram a ser matriculadas por seus pais ou responsáveis na rede regular de ensino. Esta situação culminou com a exposição destas crianças à ausência de preparo dos educadores e à falta de adaptações físicas e de recursos adequados ao desenvolvimento educacional deste grupo. De outro lado, diante das dificuldades apresentadas neste momento, houve um novo despertar para esta questão.

O aumento de matrículas de estudantes com necessidades educativas especiais nas escolas regulares de ensino, somando-se à força do forte movimento em prol dos Direitos das pessoas com deficiência, chamou a atenção das autoridades competentes para o assunto, alavancando uma série de discussões e de propostas sobre o tema. Inaugura-se a partir daí o paradigma da inclusão social.

3.2 PARADIGMA DA INCLUSÃO SOCIAL OU DE SUPORTE

O paradigma da Inclusão Social ou de suporte, caracteriza-se principalmente pela existência simultânea e convergente de esforços que devem ser promovidos pelo Estado, pela sociedade e também pelas próprias pessoas com deficiência, direcionando-se ao constante aperfeiçoamento dos meios e processos destinados à eliminação de barreiras físicas, atitudinais, de acesso à informação e à comunicação, dentre outras que limitem ou impeçam a pessoa com deficiência o gozo de direitos e o seu desenvolvimento social, econômico e cultural.

Tal paradigma prevê intervenções decisivas e incisivas, tanto no processo de desenvolvimento do sujeito como no processo de reajuste da realidade social. Conquanto, então, preveja o trabalho direto com o sujeito, adota como objetivo primordial e de curto prazo, a intervenção junto às diferentes instâncias desse sujeito na comunidade, no sentido de nelas promover os ajustes (físicos, materiais, humanos, sociais, legais etc.) necessários para que a pessoa com deficiência possa imediatamente adquirir condições de acesso ao espaço comum da vida na sociedade.

O paradigma de suportes constitui-se da disponibilização, ao cidadão com deficiência, de todo e qualquer apoio que se mostre necessário para a otimização de seu potencial para uma vida de qualidade, e que permita sua real participação em todas as áreas de sua existência: vida doméstica, escolar, familiar, social mais ampla, profissional e econômica.

Assim, conclui-se que nas práticas de inclusão social, o foco recai no meio social e não na pessoa com deficiência. Segundo Sasaki (1999, p.42):

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades.

Neste contexto, Fonseca lembra que:

... a Organização das Nações Unidas elegeu o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência e que, desde então, explicitou-se a necessidade de implementação de políticas públicas em âmbitos nacional e internacional, para garantir a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, bem como sua efetiva igualdade. Considerou, também, a conveniência de se observarem os progressos havidos na compreensão acerca das necessidades das pessoas com deficiência, em relação tanto ao trabalho quanto à cidadania.

O trabalho da pessoa com deficiência além de atender aos direitos humanos, atende também ao critério de cidadania e de utilidade.

3.3 POLÍTICAS E NORMAS INCLUSIVAS DECORRENTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A promulgação da Constituição Federal de 1988 desponta-se como uma mola propulsora do processo de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, ao estabelecer normas mestras inspiradas em princípios orientadores, fundamentados na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, destinando-se precipuamente ao alcance de objetivos fundamentais instituídos com a finalidade de se construir uma sociedade livre, justa e solidária, visando garantir o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, além de reduzir as desigualdades sociais e regionais e ainda, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para dar efetividade aos princípios e objetivos fundamentais decorrentes da Constituição Federal de 1988, ao longo das últimas décadas, o Estado tem buscado a implementação de políticas públicas, com a promoção de medidas de ação afirmativa. Exemplificativamente, o Governo Federal lançou ao final de 2011 o plano “Viver sem Limite”, com previsão orçamentária de 7,6 bilhões de reais a serem destinados, conforme metas estipuladas até 2014, à saúde, acessibilidade, educação com investimentos na qualificação profissional de pessoas com deficiência, além de incentivos para a sua inclusão social e laboral.

No campo normativo, ainda que com regras esparsas, verifica-se a existência de normas dirigidas a assegurar e promover o exercício de Direitos às pessoas com deficiência, de modo a garantir a igualdade de oportunidades, relacionando-se a título exemplificativo:

a) Acesso à educação (art. 205 e art. 208, III da CF/88; Capítulo V da Lei 9.394/96 e Decreto 7.611/11);

b) Acesso ao trabalho com a reserva de cargos tanto na iniciativa privada (art. 7º, XXXI da CF/88; art. 93 da Lei 8.213/91 e art. 36 do Decreto 3.298/99) como cargos e empregos públicos (art. 37, VIII da CF/88; art. 5º, § 2º da Lei 8.112/90; art. 37 e seguintes do Decreto 3.298/99);

c) Acesso adequado com adaptações aos logradouros, aos edifícios de uso público, aos transportes coletivos, bem como, garantia de demais aspectos relativos à acessibilidade e ao atendimento prioritário (art. 227, § 2º e art. 244 da CF/88; Lei 10.048/00; Lei 10.098/00 e Decreto 5.296/04);

d) Definição da competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com

deficiência (art. 23, II da CF/88), bem como, a atribuição da competência à União, aos Estados e ao Distrito Federal para legislar concorrentemente sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência (art. 24, XIV da CF/88);

e) Lei 7.853 de 1989 que dentre outras providências, dispõe em seu artigo 2º e incisos do parágrafo único que cabe ao Poder Público e aos seus órgãos, assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico, dispensando para tal fim, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar medidas nas áreas da saúde, das edificações, da educação, de recursos humanos, da formação profissional e do trabalho;

f) Decreto 914, de 06 de setembro de 1993, que instituiu a Política Nacional para a integração da Pessoa com Deficiência e estabeleceu como diretriz, em seu Capítulo III, art. 5º, inciso VIII, proporcionar à pessoa com deficiência, “qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho”;

g) Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, no qual se assegurou ao adolescente com deficiência, o “trabalho protegido” (art. 66) e o “direito a condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada” (art. 68).

Apesar dessas normas, muito há ainda a ser feito.

3.4 A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (2006)

Merece destaque, por sua relevância para o avanço do corrente processo de inclusão social, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil e incorporada constitucionalmente ao ordenamento jurídico pátrio nos termos do art. 5º, § 3º da CF/88, com força de Emenda Constitucional pelo Decreto Legislativo 186/08 e pelo Decreto 6.949/09.

Referida Convenção trouxe um novo conceito de pessoa com deficiência, considerando para tanto, os:

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.

O artigo 2 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência elegeu como princípios gerais: “O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas”; “A não-discriminação”; “A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade”; “O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”; “A igualdade de oportunidades”; “A acessibilidade”; dentre outros.

Diante da incorporação à Constituição Brasileira de tais princípios promotores da inclusão social, negar à pessoa, por motivo de deficiência, o acesso à saúde, à educação, à qualificação profissional, ao trabalho, dentre outros Direitos sem ofertar os meios adequados de participação em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, representa ofensa direta ao princípio da não-discriminação.

Contudo, apesar da existência do princípio da não-discriminação, a qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho tem sido objeto de muitas discussões, principalmente em processos judiciais. Empresas buscam a anulação de autos de infração impostos pelo Ministério do Trabalho e Emprego em razão do descumprimento da determinação para que a empresa com cem ou mais empregados preencha de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada (art. 93 da Lei 8.213/91).

Salienta-se que, mesmo com mais de vinte anos da Lei 8.213/91 ter sido sancionada, as empresas autuadas pelo não preenchimento das cotas, ainda tentam na Justiça, anular as multas impostas sob o frágil e repetitivo argumento de que o mercado não dispõe de pessoas com deficiência capacitadas para contratação – apesar do art. 28, parágrafo 1º, do Decreto 3.298/99, oferecer a possibilidade de educação profissional às pessoas com deficiência no próprio ambiente laboral.

Ora, considerando apenas o transcurso de mais de doze anos da regulamentação do art. 93 da Lei 8.213/91, será que as empresas não seriam capazes de planejar, instituir e promover programas de qualificação profissional de pessoas com deficiência a fim de incluí-las no mercado de trabalho? A possibilidade de fazê-lo parece ser positiva, quando observadas algumas iniciativas de sucesso, empreendidas por empresas que sabiamente perceberam os valores agregados às suas marcas e os benefícios advindos do compromisso com a prática da responsabilidade, da sustentabilidade e da promoção da inclusão social.

3.5 CAPACITAÇÃO E TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO SOCIAL

Merece aplausos, a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, da lavra do Juiz Convocado, Dr. Marcos Neves Fava que, com brilhantismo traduziu em seu voto, o espírito emanado dos princípios da Constituição da República Federativa do Brasil, bem como, da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cuja ementa transcrita abaixo, reflete a luz que deve guiar o processo de inclusão social das pessoas com deficiência:

Trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Cota mínima. Lei 8213/91, artigo 93. Imposição inegociável. Dever do empregador. Eficácia horizontal dos direitos humanos. O paradigma da inclusão social tem como princípios ou fundamentos: a celebração das diferenças, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, a solidariedade humanitária, a igual importância das minorias, a cidadania com qualidade de vida, a autonomia, a independência, o empoderamento, a equiparação de oportunidades, o modelo social da deficiência, a rejeição zero, a vida independente. De há muito já se construiu, no plano da doutrina, a ideia de eficácia horizontal dos direitos humanos, que exige a efetiva participação da sociedade na inclusão de todos. O que já foi, em tempos pretéritos, obrigação apenas do Estado, exigível verticalmente, agora é dever do tecido social. Esta obrigação não se restringe a admitir quem esteja disponível no mercado, mas, se necessário, implementar o preparo técnico dos deficientes e reabilitados, para dar cumprimento à importante política de ações afirmativas, que revela cumprimento das promessas constitucionais fundamentais. (14ª Turma. Recurso Ordinário Interposto nos autos de nº 01615200708102001).

Assim, para o cumprimento de tais objetivos, a capacitação de pessoas com deficiência assume papel primordial, uma vez que torna possível a inclusão deste grupo na atividade laboral e econômica, surtindo efeitos positivos para toda a sociedade, principalmente ao considerar que conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou em 07 de julho de 2023 os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na terceira coleta de 2022. A pesquisa revelou que cerca de 18,9 milhões de pessoas, ou 8,9% do total, possui algum tipo de dificuldade para ouvir, enxergar, subir escada ou para atividades da vida diária, no Brasil.

Para tanto, as empresas devem oferecer oportunidades de acesso aos seus quadros funcionais, sem a imediata imposição de barreiras atitudinais, de modo que a pessoa com deficiência tenha a possibilidade de desenvolver a sua potencialidade. Do contrário, ao fecharem as portas para a diversidade, as empresas estão demonstrando descrença, desconhecimento e preconceito, assumindo uma postura fundada na discriminação e no desprestígio da capacidade humana.

CONCLUSÃO

Por meio da capacitação profissional das pessoas com deficiência, as empresas implementam os direitos fundamentais, atendem à função social do trabalho e, em última consequência, materializam a incidência do princípio da dignidade humana.

Portanto, parece ser mais razoável a imposição legal de que a empresa é que deve adaptar-se à deficiência da pessoa, ao invés de exigir o contrário, ainda que para isso, tenham que flexibilizar suas regras de contratação quanto à escolaridade e qualificação. Pensar diferente, ocasionaria o alijamento de pessoas com deficiências severas, que em um olhar superficial durante o processo seletivo, jamais teriam condições de atingir uma habilidade específica pretendida pela empresa. Daí, deve-se indiscriminadamente assumir e aceitar que essa pessoa não tenha o direito ao trabalho?

Deste modo, percebe-se que não basta apenas a capacitação das pessoas com deficiência, mas também, faz-se necessária a qualificação dos profissionais de recursos humanos, na perspectiva de se disseminar informações sobre as deficiências, potencialidades e capacidades das pessoas. Logo, a atitude de implementar a capacitação profissional das pessoas com deficiência, representa por parte das empresas, a atuação dos direitos fundamentais em sua dimensão objetiva, ou seja, entre particulares.

Olhando dessa forma, rompe-se com a visão arcaica de que o foco da deficiência está nos atributos do indivíduo, eximindo-se a sociedade e, notadamente as empresas, de garantir a inclusão laboral destas pessoas. No contexto da construção de uma sociedade inclusiva, esta se depara com a seguinte questão: De que forma se deve atuar para promover o ingresso, a participação e a permanência da pessoa com deficiência no emprego?

Conclui-se com base nesta exposição que a resposta para este questionamento deve se nortear pela sinergia de esforços e pela adoção de uma postura positiva. Assim, compete ao Estado, enquanto necessário, dar continuidade às políticas públicas de promoção das ações afirmativas e fiscalizar o seu cumprimento. Incumbe às empresas prospectar a riqueza extraída da diversidade humana, capacitando e contratando tais pessoas. À sociedade em geral, cabe participar ativamente, como protagonista, do corrente processo de inclusão social. Agindo desta forma e em prol desta causa haverá a construção de uma sociedade “de” e “para” todos, capacitada a respeitar, reconhecer, valorizar e conviver harmonicamente com as diferenças.

A inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho podem ser significativamente melhoradas através de medidas que garantam a igualdade de oportunidades para pessoas com

deficiência. Isso incluiria a implementação de leis e regulamentos que exigem a adaptação de locais de trabalho e processos de contratação para atender às necessidades desses trabalhadores.

A adoção de leis e políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho é essencial para alcançar a inclusão e acessibilidade. Isso pode incluir políticas de cotas, incentivos fiscais para empregadores que contratem grupos marginalizados e regulamentações que exigem adaptações para pessoas com deficiência.

A inclusão no mercado de trabalho pode ser reforçada por meio de programas de educação e treinamento que preparem os trabalhadores para as demandas do mercado atual. A formação em habilidades, educação continuada e o desenvolvimento de competências podem ajudar a garantir que todos tenham a oportunidade de participar plenamente do mercado de trabalho.

Por fim, "a realização concreta do valor da pessoa humana não depende só do Direito. Depende muito mais da consolidação, nos corações e mentes, de uma ética altruísta, voltada para 'o outro'" (Daniel Sarmiento).

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. T. *et al.* Conceituando Deficiência. In: **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol. 34 n. 1, 2000. p. 97 – 103.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. São Paulo: SORRI-BRASIL, Brasília: CORDE, 2007.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas Psicol.** 1995; 2:63-70.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**, 3ª ed. - Brasília: CORDE, 2003.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência** (EPD – Lei 13.146/15). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm Acesso em: 04/12/2023

BRASIL. **Lei nº 8213**, 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: 04/12/2023.

BRASIL. **Lei nº. 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições promoção, proteção, recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em: 04/12/2023.

BRASIL. **Lei nº. 7.853**, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 04/12/2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho **A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em: 04/12/2023

BRASIL. **Ministério o Trabalho e Emprego**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em: 05/12/2023

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Relações anuais de informações sociais[Internet]. Brasília; 2011[acessado 2013 ago 15]. Disponível em: <http://Www.Rais.Gov.Br/>. Acesso em: 05/12/2023

BRASIL. **Ministério da Saúde (MS)**. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Promoção da Saúde [Internet]. Brasília; 2010. [acessado 2013 jul 7]. Disponível em: http://Bvsmms.Saude.Gov.Br/Bvs/Publicacoes/Politica_Nacional_Promocao_Saude_3ed.Pdf. Acesso em: 05/12/2023.

CEZAR, Kátia Regina. **A inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual: a efetividade da lei de cotas**. Faculdade de Filosofia e Letras da USP, São Paulo. Disponível em: http://www.fflch.usp.br/da/arquivos/i_enadir_2009/gts/papers/GT5/GT5%20Katia%20Regina%20Cezar.pdf. Acesso em 20/03/2024.

COELHO, Cecília Martins. **Trabalhadores com deficiência: vivência subjetiva e realidade de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação). Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais. 2009.

COSTA, N. Rosário. **Políticas públicas, justiça distributiva e inovação**. São Paulo: Hucitec, 1998.

DIAS, Elizabeth Costa (org) et al. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana de Saúde do Brasil. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 580.

DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo. **Envelhecimento e deficiência**. Brasília: Anis, 2004.

FANTÁSTICO. Tradição indígena faz pais tirarem a vida de crianças com deficiência física. Reportagem Exibida em: 7 dez 2014 às 22h47. Disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2014/12/tradicao-indigena-faz-pais-tirarem-vida-de-crianca-com-deficiencia-fisica.html>. Acesso em: 03/03/2024.

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. **Direitos das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade** – Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso**. RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p. 121- 138. jun. 2009.

GOMES, C.M; MACHADO, J.M.H; PENA, P.G.L. (orgs.). **Saúde do Trabalhador Na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. 540p. ISBN: 978-85-7541-204-6.

GUGEL, Maria Aparecida, Waldir Macieira da Costa Filho, Lauro Luiz Gomes Ribeiro, (org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência** - Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 22. ed. São Paulo, Cortez, 2012.

IBDD – Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência. **Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência**, 2012. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/>. Acesso em: 01/11/2023.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência** São Paulo: Instituto Ethos; 2002.

LIMA, Niusarete Margarida. **Acessibilidade** – Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

LIMA, Niusarete Margarida (org.). **Pessoa Portadora de Deficiência – Legislação Federal Básica**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007.

LINO MV, CUNHA ACB. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais** 2008; 3(1):65-74.

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**, revisão de Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007.

NASCIMENTO PAMM, BAHIA MS, CUNHA MA. O benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei N. ° 8.742/93 (Loas). In: **VI Conferência Regional De Istr Para América Latina y el Caribe** 2007, Nov 8-11, Salvador, Bahia, Brasil: 2007; 93:1-16.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2007.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção 159, art. 1, de 1983. **Relativa à Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 05/01/2024.

PEREIRA-SILVAN, FURTADO A. Inclusão no trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual. **Interação em Psicologia** 2013; 16(1):95-100.

SANTO CAOS. **Programa de inclusão de pessoas com deficiência: como montar um e gerar transformação real?** Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/programa-de-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/> Acesso em 03/05/2024.

SANTOS WR. Deficiência e BPC: o que muda na vida de pessoas atendidas. **Ciência e Saúde Coletiva** 2011; 16(Supl. 1):787-796.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada – a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje** – São Paulo: CEDAS, 1986.

SOUZA, Daniele castelões Tavares. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8213/1991**. Dissertação (Magistrado em Políticas Públicas e Formação Humana). Universidade do Estado do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 2010.

TANAKA e MANZINI. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Rev. Bras. Educ. Espec. 2005; 11(2):273-294.

TAVARES A.R. **Curso de Direito Constitucional: Princípio Da Igualdade**. São Paulo: Saraiva; 2003.

ZANITELLI, LM. **A Lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas**. **Ciência e Saúde Coletiva**. 2013; 18(7):20852094.