

DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS: E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

RIGHTS OF THE PERSON WITH SPECIAL NEEDS: AND INCLUSION IN THE LABOR MARKET

OLIVEIRA, CLÁUDIO VÍNICIUS DE¹
CALAÇA, HELDER LINCOLN²

RESUMO

O presente trabalho trata a questão da inclusão da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho, pois existem vários tipos de deficiência, como por exemplo as físicas e mentais. A garantia dos direitos dessas pessoas com deficiência no tocante à sua honra, à sua integridade física, psíquica, patrimonial estão embasados no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, segundo a qual “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, especialmente com referência à ênfase dada aos Direitos Humanos das minorias e das pessoas com deficiência, na Constituição Federal de 1988, nas Leis, nos Decretos e Resoluções. A igualdade entre as pessoas portadoras de deficiências e pessoas não portadoras estão norteados pela Lei Brasileira de Inclusão que preza pela igualdade de direito entre todos sendo a discriminação punida penalmente, de acordo com artigo 88 da Lei nº 13.146/15. Neste presente estudo trataremos sobre inclusão profissional e social da pessoa portadora de necessidade especiais, para melhor compreensão da população e principalmente aos futuros operadores do direito.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade. Deficiência. Necessidade. Direitos.

ABSTRACT

The present work addresses the issue of the inclusion of people with special needs in the labor market, because there are several types of disability, such as physical and mental. The guarantee of the rights of these persons with disabilities as regards their honor, their physical, psychic and patrimonial integrity are based on the Statute of the Person with Disabilities, in the Universal Declaration of Human Rights, according to which "all human beings are born free and equal in dignity and rights, "especially with reference to the emphasis given to the Human Rights of minorities and people with disabilities, the Federal Constitution of 1988, the Laws, the Decrees and Resolutions. Equality between persons with disabilities and non-carriers is guided by the Brazilian Inclusion Law, which values equality of rights among all. Discrimination is criminally punished according to article 88 of Law 13.146/15. In this present study we will deal with the professional and social inclusion of the person with special needs, in order to better understand the population and especially the future operators of the law.

KEYWORDS: Equality. Deficiency. Need. Rights.

¹Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: claudiovini@hotmail.com

²Especialista em Direito e Processo Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC GO, (2013). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica (2011). Advogado; Professor de tempo parcial. E-mail: helder.calaca@faculdaderaizes.edu.br

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiências (PCD) estão garantidas pela Constituição Federal de 1988, pela Lei. 7.853/89, normas internacionais (Convenção 159-83 e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência) Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil.

Fica cada vez mais difícil a inserção no mercado de trabalho pelos inúmeros tipos de deficiência, as Leis de Cotas e de Acessibilidade são fundamentais na inclusão no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, garante o direito 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 (...)

Existe uma contradição quanto a igualdade disposta na Constituição Federal, pois a desigualdade causada pela limitação, associada ao preconceito, a qual gera a exclusão social. Por isso, a necessidade das cotas ou de outros incentivos que visem a inclusão no mercado de trabalho.

As empresas que contratam pessoas com deficiências serão obrigadas a capacitar os novos funcionários, diante da pouca ou até nenhuma experiência profissional, o que gera uma atenção especial de seus empregadores.

O Brasil tapa os olhos quando o assunto é garantir à essas pessoas oportunidades de formação profissional satisfatória, sendo que é uma questão de ordem pública a inclusão em escolas capacitadas e adaptadas para os mais diversos tipos de deficiências, e existe uma ausência de políticas públicas de qualidade voltada para esta questão.

Mas 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.

Neste sentido Manzini (2005 p.273) ensina que:

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

peças 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.

Contudo, há uma dificuldade das empresas na contratação das pessoas com deficiência, devido ao preconceito e ao desconhecimento sobre a deficiência.

Há algumas empresas - que são obrigadas por Lei a contratar pessoas com deficiência - que implantaram cursos de capacitação dentro da própria estrutura para que os funcionários pudessem exercer suas funções e se capacitarem no local de trabalho facilitando o aprendizado e garantindo a formação e, posteriormente assumir cargos mais elevados.

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.

Com a Constituição Federal de 1988 a Assistência Social *status* de Política Pública, que junto com a Previdência Social e com a Saúde, formam o tripé da Seguridade Social.

De acordo com Sposati (2004, p. 78):

A seguridade social é um instrumento disciplinados 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 ressalta:

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. (SPOSATI,1995, p. 20)

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.

1. Conceitos de deficiência

De acordo com SILVA (2009), o conceito de deficiência abrange um modelo médico, no qual ela é entendida como uma limitação do indivíduo, em relação a um modelo social, que compreende a deficiência como resultado das limitações e estruturas do corpo, mas também da influência de fatores da sociedade do meio no qual está inserida. Utiliza-se como ferramenta a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, no âmbito da avaliação biopsicossocial.

Esse conceito de deficiência foi estabelecido pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que dispõe:

Art.1º Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

A Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta as disposições da Convenção da ONU, prevê:

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.

Segundo SASSAKI (1997) antigamente, definia-se como pessoa com deficiência aquele indivíduo que era vista como incapaz, que não apresentava condições para o desenvolvimento tanto pessoal, como profissional, atualmente, os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais são tidos como inerentes à diversidade humana, de modo que a deficiência é resultado da interação destes impedimentos com limites sociais, com a dificuldade de inserção social do indivíduo. O fator médico é um dos impedimentos da pessoa com deficiência, que em interação com as barreiras presentes na sociedade passa a criar a obstrução ao convívio social.

Ainda de acordo SASSAKI (1997) sendo necessário dizer que não é a pessoa que apresenta uma deficiência, mas a sociedade e o meio. A atuação conjunta e articulada dos atores sociais, destacando-se o importante papel do Ministério Público Estadual, para a promoção de mecanismos de eliminação das barreiras existentes para a inclusão dessas. Considerando-se a importância necessária de investimento em acessibilidade, por meio de projetos adaptados, de tecnologia assistiva, de comunicação alternativa, entre outros mecanismos, de modo que a sociedade disponha dos meios adequados para a interação e a participação em igualdade de condições pelas pessoas com deficiência.

Vale ressaltar que para SILVA (2009) faz-se necessário não usar o termo “portadores”, pois este termo referencia a algo que se “porta”, como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente. A expressão “portador de deficiência” pode se tornar um estigma por meio do qual a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em detrimento de sua condição humana, o que não é compatível com um modelo inclusivo, que visa à promoção da igualdade e não discriminação. A utilização do termo “deficiente” isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão “pessoa com deficiência”, que se mostra mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Sendo assim SILVA (2009) completa, as expressões “deficiente” ou “portador de necessidades especiais” se tornaram obsoletas e inadequadas, vez que não mais correspondem ao novo paradigma adotado pelo Estado brasileiro ao ratificar a Convenção da ONU e, deste modo, foram substituídas acertadamente pela terminologia “pessoa com deficiência”, que ao adotar uma perspectiva mais humanizada considera que estes indivíduos são, antes de qualquer coisa, pessoas. Sendo assim, é necessário um esforço coletivo no sentido de empregar a terminologia correta e adequada ao novo modelo inclusivo, pois não o fazer significa dar margem a perpetuação da exclusão e estigmatização destes sujeitos.

1.1 Histórico

A questão dos portadores de necessidades especiais é vista até hoje como algo alheio a nossa realidade, desde a antiguidade a condição da deficiência produziu diferentes relações que foram sendo modificadas de acordo com os modelos econômicos, religiosos e sociais que algumas sociedades desenvolveram para poder desabrochar em sua época. Para cada etapa percebe-se claramente estas alterações e ainda hoje à questão física em nossa sociedade é influenciada por estereótipos produzidos no passado.

Nas sociedades primitivas, eram exigidos de seus entes as condições para uma sobrevivência individual bem maior do que nas sociedades seguintes. As pessoas que não se enquadravam no padrão considerado "normal", por quaisquer motivos, sejam eles por decorrência de problemas na sua concepção ou nascimento, por fatores externos como guerras, acidentes naturais, entre outros, eram considerados empecilhos ou "peso morto", sendo por isso abandonadas ou condenadas ao isolamento. Acontecia uma espécie de seleção natural onde apenas os mais fortes sobreviviam e se estabeleciam.

Em civilizações tidas como os pilares das sociedades em que hoje vivemos o que caracterizava a deficiência segundo alguns historiadores da antiguidade eram essencialmente a falta ou o acréscimo de membros em seus corpos.

Para Otto (1998) na Grécia antiga especialmente na cidade de Esparta, por exemplo, quando uma criança nascia os pais apresentavam-na a funcionários do Estado que avaliavam se a "robustez" do recém-nascido valeria o esforço que sua educação exigiria. Se não valesse, o bebê seria jogado do alto do monte Taigeto, localidade onde eram destinados todos os recém-nascidos com alguma deficiência que agredisse a estética quase que perfeita dos espartanos.

Para os hebreus, a deficiência física ou sensorial, era uma espécie de punição de Deus, eles impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos.

A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, os romanos já tomavam posições bem mais drásticas em relação às pessoas com deficiência.

Segundo o que afirma Sêneca:

Matam-se cães quando estão com raiva; exterminam-se touros bravios; cortam-se as cabeças das ovelhas enfermas para que as demais não sejam contaminadas; matamos os fetos e os recém-nascidos monstruosos; se nascerem defeituosos e monstruosos afogamo-los, não devido ao ódio, mas à razão, para distinguirmos as coisas inúteis das saudáveis. (SÊNECA, 1986, p. 129).

Há povos que sempre cuidaram de seus deficientes, que evoluíram moral e socialmente. Os hindus, ao contrário dos hebreus, sempre consideraram os cegos, pessoas de sensibilidade interior mais apurada, justamente pela falta da visão e estimulavam o ingresso dos deficientes visuais nas funções religiosas.

Os atenienses, por influência de Aristóteles, protegiam seus doentes e os deficientes sustentando-os, até mesmo por meio de sistema semelhante à Previdência Social, em que todos contribuía para a manutenção dos heróis de guerra e de suas famílias.

De acordo com GRIMBERG (1989) Na história grega existe um famoso poeta cego chamado Homero: Diziam que por ser cego declamava os poemas sem mesmo escrever uma linha sequer. Os deficientes tiveram na sociedade grega bastante destaque, principalmente os visuais que eram os oráculos, orientavam seus habitantes com os deuses. No período medieval eram julgados como demônios já que a igreja católica tinha que se afirmar como estado governamental e religião dominante. À medida que a Idade Média avança, a relação da diferença física com o pecado começa a intensificar-se, especialmente em sociedades como a judaica que já coloca no Antigo Testamento referências a esse respeito. A Bíblia no Novo Testamento também se refere aos cegos, surdos, aleijados e leprosos e para Jesus, os deficientes eram oportunidades através dos quais o poder de Deus podia ser revelado.

De acordo com João 9:2-3 no Novo Testamento:

Perguntaram-lhe os seus discípulos: Mestre, quem pecou, este homem ou seus pais, para que nascesse cego? Respondeu Jesus: "Nem ele pecou nem seus pais; mas foi para que nele se manifestem as obras de Deus."

É compreensível que a Igreja Católica tenha manipulado a sociedade medieval neste sentido. Os castigos impostos ao corpo como os flagelos, a fogueira e as torturas da Santa Inquisição representavam a purificação dos pecadores, intensificando a ideia de que o corpo era o reflexo de tudo o que a alma cometia de errado. Enquanto isso, povos do Norte da Europa como os Visigodos, Ostrogodos

que eram considerados bárbaros, matavam seus deficientes assim, como os Célticos que achavam ser um mal presságio ou castigo dos deuses também eram povos nômades e deixavam seus deficientes para trás.

A Constituição Federal de 1988 é de suma importância no avanço sendo referência de proteção por parte do Estado. Na década de 1980, sendo um divisor de águas, período de transição do assistencialismo para Política Pública de Assistência Social, de caráter universalista, seletiva, voltada para quem dela precisar, não contributiva.

Ainda existem muitas críticas e limitações, mas o avanço na atenção dispensado ao indivíduo, em especial à pessoa com deficiência, deixa de ser objeto e se torna sujeito de direito.

Não basta só criar as leis para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho é preciso que elas sejam respeitadas, ou seja, as leis devem ser cumpridas. Direitos como os meios de comunicação, transporte público, acessibilidade, etc.

A exclusão social também pode ser notada no cotidiano por meio de atitudes simples das pessoas, que não respeitam o espaço resguardado para à pessoa com deficiência, por exemplo.

Diversidade é princípio de igualdade, ter 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.

A inclusão no mercado de trabalho implicará nas condições de se inteirar com os demais funcionários da empresa.

Os direitos constitucionais foram adquiridos diante 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.

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, sancionado pelo Presidente Getúlio Vargas, e teve como objetivo reunir toda a legislação trabalhista tratando de diversos assuntos referentes 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.

Na França foi instituído, em 1547, por Henrique II, a assistência social obrigatória para amparar deficientes, mediante a coletas de taxas. Mas, foi com o Renascimento que a visão assistencialista cedeu lugar definitivamente à postura profissionalizante e integrativa das pessoas portadoras de deficiência. A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social piegas que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas.

A partir de 1789, vários inventos se forjaram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis. O Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

A atenção para a questão da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para o trabalho apurou-se a partir da Revolução Industrial, embora esse período não obteve grandes avanços em relação aos programas de atendimento. As guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências e as condições precárias passaram a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária à própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

1.2 As pessoas com deficiência física precisam ser tratadas com respeito

De acordo com ANDRADE (2008) as pessoas com deficiência física estão presas social e amorosamente, muitas vezes sendo esquecidos em entidades assistenciais, pois os pais ou responsáveis pagam por um serviço que muitas vezes aliena ou piora as condições desses indivíduos. Na mente de seus pais esses deficientes são apenas seres indefesos e fracos, e tem necessidades de proteção,

pois não suportam o sofrimento ou a angústia de ter a vida nesse mundo governado por pessoas frias.

Existe um conflito de interesses, pois existem pessoas que estão influenciando o sistema há muitos anos a fim de obterem vantagens.

E algumas famílias que na esperteza brasileira se escondem atrás do deficiente, se fingem de coitadas para ganhar um amparo por parte da sociedade, que rebaixa e o leva ao nível de excluído nas dimensões psicológica e emocional.

As entidades assistenciais têm a prepotência de salvarem o deficiente de sua condição de excluído, mas com atitudes de alta proteção, sempre acabam por alienar e inferiorizar por meio de suas condições e afazeres reduzindo o deficiente a absolutamente nada.

Estão amparadas na lei, mas na prática é bem diferente, sempre encontramos essas pessoas em sinaleiros espalhados na cidade pedindo ajuda ou vendendo balinhas para complementar sua renda ou até mesmo sendo sua única forma de entrar dinheiro em casa.

As grandes empresas abrem vagas para essas pessoas mais são cotas reduzidas e a demanda é grande. Para que essas empresas estejam preparadas para receber o deficiente físico tem que se moldar a acessibilidade, pois tem que se tornar possível o acesso aos prédios e as tecnologias.

A pessoa deficiente tem direito ao trabalho de sua livre escolha, com ambiente acessível e inclusivo, garantia social conforme o artigo 6º da Constituição de 1988, que também determina a garantia de igual remuneração por igual trabalho, desde que exercendo o mesmo cargo e a mesma função.

1.3 Das barreiras enfrentadas pelos portadores de deficiência

De acordo com MESQUITA (2010) em todas as localidades existem diversas barreiras para o portador de deficiência física como por exemplo as calçadas inacessíveis, ausência de guias rebaixadas, insuficiência de acesso as lojas e restaurantes, transporte público sem o devido elevador para cadeiras, ensino profissional precário, preconceito, diversos obstáculos em prédios comerciais e públicos.

Mesmo garantido seus direitos de todo cidadão de “ir e vir” livremente pela Constituição Federal o portador de deficiência física tem que superar tais obstáculos.

Infelizmente a prática é bem diferente daquilo que está expressamente previsto em lei, quem mais sofre com a falta de acessibilidade são os portadores de deficiência, idosos, obesos e gestantes.

A Organização das Nações Unidas (ONU), traz a estatística que existe cerca de 650 milhões de portadores de deficiências, e a maioria deles vive em países em desenvolvimento.

No Brasil, aproximadamente 14% da população possuem algum tipo de comprometimento, um número maior do que o suportado. Para patrocinar mais qualidade de vida a esses cidadãos, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com a participação do Comitê Brasileiro de Acessibilidade, criou a resolução NBR 9050, com normas técnicas a serem respeitadas desde a construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

Um dos casos que mais traz preocupação são os idosos, a perda da força muscular, torna-se um agravante a respeito da acessibilidade.

Como, por exemplo, usar o transporte público, muitas vezes, é um desafio, principalmente, pela altura dos degraus dos coletivos. A espera de idosos em pé em filas de agências bancárias, lotéricas e alguns serviços de saúde. Nas edificações públicas e privadas falta a melhora na acessibilidade por meio de rampas e barras.

2. Espécies de deficiência

No entendimento de MARQUES (2016) determinadas empresas encontram um grupo social de nível técnico, com trabalhadores especializados e engajados em projetos, como os de curso de graduação e pós-graduação, pesquisadores e de apoio administrativo. A grande missão da empresa é encontrar pessoas qualificadas e com deficiência para ocuparem cargos cuja sua deficiência não interfira na sua rotina diária e na concretização do trabalho, outra questão foi a de infraestrutura das edificações das empresas, assim colocando-a em condições de dificuldade de acessibilidade.

Com a contratação da PCD, a empresa deve modificar seu espaço arquitetônico, criando espaços de acessibilidade, como banheiros, rampas e elevadores dentro das dependências da empresa.

Sendo assim é determinante que não é fazer uma simples contratação, ou seja, cadastrar e oferecer a vaga. Precisa ser analisado e criado um projeto para transformar a empresa em acessível para a contratação desses profissionais especiais, que enfrentam tantas barreiras sociais e arquitetônicas.

A distância da realidade com os direitos adquiridos pela legislação é muito grande, pois a própria sociedade não respeita o espaço resguardado ao deficiente físico.

Muitos desses profissionais estão no primeiro emprego, portanto há um cuidado maior nas questões sobre o trabalho, permitindo o conhecimento e rotatividade de experiência profissional, ou seja, permitindo uma preparação para o trabalho.

Considerando 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. Mesmo considerando que despesa da empresa para adaptação de acessibilidade dessas pessoas seja extensa.

2.1 O serviço social e a pessoa com deficiência

As empresas ao contratar pessoas com deficiência para o trabalho, constatou-se que seria necessário a presença de um profissional de Serviço Social, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional, para desenvolver um trabalho voltado para às pessoas com deficiência. Os Recursos Humanos, atuando na perspectiva da interdisciplinaridade, uma vez que os usuários têm o direito de ser atendido reservadamente, para expor suas demandas, sendo que o Assistente Social manterá o sigilo profissional no atendimento destas. Podendo este, acompanhar as entrevistas para a contratação da PCD.

De acordo com IAMAMOTO (2007, p. 69) o Serviço Social é indispensável pois manifesta-se como:

[...] um trabalho especializado, expresso sob a forma de serviços, que tem produtos: interfere na reprodução material da força de trabalho e no processo de reprodução sociopolítica, ou ideo-política dos indivíduos sociais.

O assistente social, conhecedor das políticas de assistência deverá enfatizar diante dos funcionários da empresa, seja ele, com ou sem deficiência, orientando e informando sobre os programas de assistência como o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

O assistente social, pelo reconhecimento de seu trabalho integrativo, é requisitado para atuar na área de RH para satisfazer 'necessidades humanas', contribuindo para a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as atuais exigências das empresas. Essas exigências sugerem que o Serviço Social é considerado, pelas empresas, como instrumento promotor da adesão do trabalhador às novas necessidades destas. Para tanto, refuncionalizam suas demandas profissionais sob o 'manto' da inovação e da modernidade. (CESAR, 1998, p.126)

O Assistente Social intercede nas questões sociais, a partir de uma colocação da prática, o qual posicionamento é ético, político e técnico, com o comprometimento de princípios e valores do projeto ético da profissão. Ele busca intervir no enriquecimento da classe trabalhadora, empregado e empregador, afirma-se que seu Projeto Ético Político é efetivado ao conjunto de intervenções, como ações no auxílio direto dos usuários, ações em mobilização, participação e controle social, planejamento e gestão, qualificação de formação profissional.

Como instrumento de gestão numa empresa o assistente social terá a oportunidade de viabilizar alternativas para a construção de atividades que favoreçam o bem-estar do funcionário, a saúde do trabalhador, observando as necessidades dessa minoria, desenvolvendo programas e projetos de intervenção, objetivando informar os funcionários sobre seus direitos, garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Lei de Cotas e Constituição de 1988.

De acordo com Marconi e Lakatos:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e /ou conhecimento acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou relações entre eles. (MARCONI e LAKATOS, 2003, p. 186)

Os sujeitos da pesquisa são as pessoas com deficiência contratadas pela empresa onde se fez a pesquisa empírica. Sendo o termo de consentimento livre esclarecido, todas as informações sobre a identidade do entrevistado neste estudo ficarão sob sigilo e só o pesquisador e seu orientador terão conhecimento delas. Na publicação dos resultados serão usados pseudônimos para identificar os sujeitos.

2.2 A lei de cotas

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

No Brasil, foi definido pela Lei nº 8213/91 as cotas de vagas para pessoas com deficiência, porém só no final de 1999 passou a ter eficácia, 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:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

Nos casos de serviços públicos a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 37, VIII, diz que: a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

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.

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.

De acordo com essa análise, coloca-se em primeiro lugar a união de uma equipe que poderá dar suporte com base no apoio o reingresso 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.

Considera-se a Lei de Cotas como um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

Em concordância com 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, atitudinais, talentos, cognitivas, habilidades, aptidões físicas, sensórias, psicossociais, 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.

No artigo 17, da Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, os serviços do SUS, sistema único de saúde e do SUAS, Sistema Único de Assistência Social 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.

O estatuto da pessoa com deficiência no que segue seu art. 34, dispõe que, 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.

A garantia de direitos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direitos garantidos pela a 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, de estar trabalhando para prover a sua subsistência.

Segundo SILVA (2015) 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 de privadas, públicas 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.

2.3 A proteção da pessoa com deficiência no plano constitucional

Após a segunda guerra mundial, despertou na sociedade uma necessidade de reconhecer a importância do ser humano, tendo como atributos os seguintes princípios, dignidade, liberdade e igualdade. Através da Declaração dos Direitos Humanos, Pactos de Direitos Civis e Políticos e de Direito Econômicos Sociais e culturais.

Então começa aqui um novo constitucionalismo, de ordem mais humanista, voltado a identificar e garantir os direitos fundamentais de todo ser humano, sem distinção ou discriminação e preconceitos e sem retirar nenhum direito fundamental, consagrando o indivíduo em sua dimensão social e humano.

E a Constituição é a norma jurídica básica fundamental para proteção desses direitos, e não poderia ser diferente em relação às pessoas com deficiência.

A Emenda Constitucional n. 1, de 1969 foi revigorada pela Emenda Constitucional n. 12 de 1978, que trazem disposição sobre educação, reabilitação e reinserção econômica e social, além de proibir a discriminação e a obrigação de garantia de acessibilidade a edifícios e prédios públicos.

Embora de maneira sistematizada o texto constitucional dispõe:

Art. 7º 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;

Art. 23. 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;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência 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;

Art. 203. 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 à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 208. 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;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos:

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Art. 244. 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.

2.4 Mudança na movimentação do FGTS

Houve mudança ao artigo 20 da Lei n. 8036/1990, relativo ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Aumentando o rol taxativo de movimentação da conta vinculada (inciso XVIII), disponibilizando as pessoas com

deficiência a sacar o benefício, caso necessite obter órtese ou prótese para sua acessibilidade e inclusão social.

Desde que acompanhada e indicada por profissionais habilitados da saúde a fim de prescrever a documentação necessária.

Desta forma facilita-se e estimula-se a inclusão plena da pessoa com deficiência na sociedade, sem aguardar períodos muito longos pela prótese ou órtese fornecida pelo Poder Público.

Dando a essas pessoas a dignidade e igualdade, merecida e garantida pela Constituição, colocando-as com mais segurança e eficiência na vida em sociedade, superando as barreiras e preconceitos pessoais e profissionais.

3 – Direito à dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é caracterizado por valores intrínsecos ao ser humano, pelo simples fato de ser humano. Está elencado no rol de Princípios Fundamentais da Constituição Brasileira de 1988.

É o que dispõe o art. 1º, III, da Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988, adota tal princípio com enfoque de um direito individual de proteção em face do Estado e dos demais indivíduos, também como verdadeiro dever de respeitar o outro como a si mesmo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU (1948) concorda dizendo: “Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei”.

O princípio da dignidade da pessoa humana sendo interpretado como princípio constitucional que vem clarear todos os outros princípios e normas de nosso ordenamento jurídico.

Sarlet (2001, p. 60) define a dignidade da pessoa humana:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade,

implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Com qualidade de princípio fundamental, assegura ao homem o mínimo básico de direitos devendo ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, de forma a proteger a valorização do ser humano.

Sendo esse fundamento absoluto a dignidade da pessoa humana preserva a liberdade e a personalidade individual, não há como ser suavizado ou relativizado, sob pena de gerar a vulnerabilidade do regime democrático.

De acordo com o pensamento Kantiano, só o ser humano é pessoa, digno de ter seus direitos garantidos e defendidos pela Constituição Federal fortalecendo assim seus valores, suas virtudes, diferenças e sobre tudo a sua individualidade, em suas próprias palavras esclarece:

Age de tal sorte que consideres a Humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio [...] os seres racionais estão submetidos à lei segundo a qual cada um deles jamais se trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meio, mas sempre e simultaneamente como fim em si [...] o homem não é uma coisa, não é, por consequência, um objeto que possa ser tratado simplesmente como meio, mas deve em todas as suas ações ser sempre considerado como um fim em si (KANT, 1992, p. 105-111).

Diante de tudo isso o princípio da dignidade da pessoa humana pode se dizer que é uma aliança unificadora das garantias fundamentais da Constituição de 1988. Percebe-se que após o fim da Segunda Guerra, a dignidade da pessoa humana foi implantada nas garantias fundamentais vindo a garantir o elemento essencial às Constituições Modernas proclamadas no pós-guerra. Na Constituição Brasileira, o Poder Constituinte a implantou ao patamar de princípio fundamental do Estado e elemento primordial na sistemática de direitos fundamentais.

Enfim, através da dignidade confere-se ao indivíduo a aptidão de possuir direitos e deveres, de ser respeitado por todos os integrantes da sociedade, sendo, portanto, um direito indisponível Lauro Ribeiro, (2018, p. 597)

3.1 – Direito a igualdade

Ao longo dos anos as pessoas com deficiência foram ganhando espaço envolvendo questões pelas quais a sociedade teve que se adaptar para receber certas diferenças em seus sistemas sociais, durante toda essa evolução passaram por períodos de institucionalização, de integração e inclusão.

No decreto n. 7.612, de 2011 o Brasil lançou o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limites buscando novas iniciativas e aumentando as ações já existentes em defesa dos direitos dessas pessoas. É importante esclarecer a diferença entre os termos igualdade e diferença:

“Temos direito a ser iguais quando nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimenta ou reproduza as desigualdades”. (SANTOS, 2003, p.429)

O entendimento do diferente foi de suma importância para compreensão do conceito de igual, e a partir desse instante, teve-se a ideia de igualdade total do ser humano como um ser totalmente desigual em suas particularidades. De acordo com a ADC 41/DF, o relator, Min. Roberto Barroso afirma que:

Em relação à igualdade como reconhecimento, esse aspecto identifica a igualdade quanto ao respeito às minorias e ao tratamento da diferença de um modo geral. Significa respeitar as pessoas nas suas diferenças e procurar aproxima-las, igualando as oportunidades.

Tal concepção vem expressa no artigo 3, d da Convenção da ONU, nos princípios gerais: Os princípios da presente convenção são: (d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade.

3.2 – Direito a isenções

São previstas algumas garantias fiscais federais com o objetivo de igualdade material para os portadores de deficiências, como por exemplo:

- Imposto sobre a renda (IR), Instrução Normativa SRF 15/2001, isentos valores recebidos por deficientes mentais, cegos, fibrose cística, hansenianos, aposentados por acidente de trabalho, abrangendo pensão, pecúlio, montepio e

decorrentes de regime de previdência social ou privada. Conforme garante o artigo 5º, XII, XXXV, §§ 1º e 2º.

- Imposto sobre produtos Industrializados (IPI) para compra de veículos, as Leis n. 8.989/1995 (art. 1º) e 10.754/2003, a pessoa com deficiência que dirige e deficiente físico, visual, mental profundo e autista (indica 3 condutores e condição financeira)

- Imposto sobre operação financeiras (IOF), para pessoas com deficiência para financiamento para compra de veículos – artigo 72, inciso IV, da Lei n. 8.383/1991.

- Imposto sobre Circulação Mercadorias e sobre Prestação de Serviços (ICMS), Convênio CONFAZ ICMS 135, de 17 de dezembro de 2012.

- Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), está prevista nos Estados do Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro (artigo 5º, V, da Lei Estadual n. 2.877/1997), Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul (artigo 4º, VI, da Lei Estadual n. 8.115/1985), São Paulo (artigo 13 da Lei Estadual n.13.296/2008) e o Distrito Federal.

Existe uma razoável interpretação a respeito desses benefícios que se estendem aos responsáveis pela pessoa com deficiência há decisões judiciais neste sentido que garantem os princípios da isonomia, dignidade da pessoa humana e igualdade tributária.

3.3 – Direito ao trabalho

De acordo com a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 1º, IV e 193, uns dos direitos fundamentais para o estado Democrático de direito é o reconhecimento dos valores sociais do trabalho que serve de alicerce para a ordem social.

O ordenamento jurídico brasileiro vem estruturando o direito ao trabalho do trabalhador portador de deficiência física, igualando a parâmetros constitucionais gerando dignidade e igualdade de condições, dando oportunidades de acesso aos locais de trabalho de sua escolha, com autonomia e independência, em ambiente acessível e inclusivo.

Artigo 7º, XXXI da CF/88, proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Sendo proibido qualquer forma de discriminação de salário e requisitos de admissão do trabalhador com deficiência, garantindo a capacitação, habilitação, reabilitação profissional, a acessibilidade ao local de trabalho, reduzindo os obstáculos, tanto físicos quanto os atitudinais, protegendo o trabalhador adolescente com deficiência. (art. 66 do ECA) Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

O Decreto n. 3298/1999, prevê, no art.35:

As modalidades de colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria, a colocação competitiva inclui a pessoa com deficiência no trabalho, em igualdade de condições com as demais pessoas, e atende toda a legislação trabalhista e previdenciária, sendo garantido a estes trabalhadores os recursos tecnológicos necessários e adaptação razoável no ambiente de trabalho.

O contrato de trabalho poderá ser por meio da reserva de postos de trabalho em empresas com mais de cem trabalhadores. De acordo com o artigo 93 da Lei n. 8213/1991, inclusive para a contratação obrigatoriamente de substituto em condições semelhantes, com objetivo de manter a reserva do posto de trabalho para a pessoa com deficiência e sua fiscalização é feita pelos representantes do Ministério do Trabalho e Emprego.

Utilizando essas vagas somente o empregado com deficiência exclui o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho.

Os cargos para serviço público são por meio democrático, com expressa previsão na CF/88 em seu artigo 37, II e VIII.

Artigo 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também, ao seguinte (EC nº 18/98, EC nº 19/98, EC nº 20/98, EC nº 34/2001, EC nº 41/2003, EC nº 19/98, EC nº 42/2003 e EC nº 47/2005)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação previa em concurso público de prova ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

É a forma mais concreta ao ideal de igualdade de ingresso ao mercado de trabalho em âmbito público afirmando, assim, sua capacidade e seu bom desempenho.

Existe uma questão relevante a respeito do cargo público disponível para apenas uma vaga sendo então impossível a reserva para o candidato com deficiência, porque fere a igualdade de concorrência e a ordem de classificação, se o primeiro lugar não tiver deficiência.

Como ensina Maria Aparecida Gurgel (2016, p. 108-109).

Nesse caso deverá ser avaliado o número de cargos existentes já ocupados por pessoa com deficiência e se este for inexpressivo, a vaga deve ser destinada apenas a candidatos com deficiência; do contrário não.

O STF manifesta contrário a reserva de vagas quando é pequeno o número de vagas, pois viola a regra básica da igualdade entre os participantes.

CONCLUSÃO

De acordo com esse trabalho podemos verificar a evolução histórica do mercado de trabalho em relação as pessoas com deficiência referentes as gerações, costumes e tradições.

As normas que regulam o direito de trabalho a pessoa com deficiência está na Constituição Federal de 1988, pela Lei. 7.853/89 e normas internacionais (Convenção 159-83 e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência) e Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil.

Com isso as empresas estão buscando alterar seu espaço físico implantando condições básicas para adaptar as novas regras de contratação para inclusão do trabalhador com deficiência.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, XXXI garante às pessoas com deficiência, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, assumindo a responsabilidade do Estado, tanto em relação 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.

Falamos a respeito da expressões "deficiente" ou "portador de necessidades especiais" para que a pessoa com deficiência não fosse vista apenas como uma pessoa incapaz pela sua limitação. De acordo com a Convenção da ONU foram substituídas acertadamente pela terminologia "pessoa com deficiência" adotando assim uma característica mais humana.

Abordamos o respeito que as pessoas com deficiência merecem ser tratadas, pois além de suas dificuldades elas se submetem ao mercado de trabalho para terem uma vida digna e respeitável, como não poderia deixar de ser.

Elas sempre enfrentaram grandes desafios para terem acesso ao mercado de trabalho, faltava empenho das empresas para dar condições de trabalho, pois geram custos altos para a adaptação de suas instalações.

Existe a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), garante acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência que também é prevista na Legislação brasileira, como na Internacional.

Com a mudança do artigo 20 da Lei n. 8036/1990, relativo ao FGTS. Aumentou o rol taxativo de movimentação da conta vinculada (inciso XVIII) disponibilizando as pessoas com deficiência a sacar o benefício, caso necessite obter órtese ou prótese para sua acessibilidade e inclusão social.

Tratamos também de alguns direitos constitucionais garantidos as pessoas com deficiência, como por exemplo, o direito à dignidade da pessoa humana, direito a igualdade e a diferença, direito a isenções e direito ao trabalho, pois todos esses direitos garantem que sua relação com o mundo capitalista, seja alcançado o mínimo de tratamento igualitário no mercado de trabalho.

Enfim, o trabalhador com deficiência tem ao seu lado as garantias fundamentais impostas na Constituição Federal e em outras fontes de direito trazendo uma igualdade de condições de trabalho e excluindo qualquer tipo de discriminação em relação ao ser humano com deficiência.

REFERENCIAL BIBLIOGRAFICO

ANDRADE, Fábio Santos de. *Fatos históricos sobre os portadores de necessidades especiais e também o contexto historiográfico dos jogos e brincadeiras ao longo dos tempos*, Rio de Janeiro 2008. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos>. Acesso 31.ago.2018

CESAR, Mônica de Jesus. *Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional*. In MOTA, Ana Elizabete (org.) *A nova fábrica de consenso*. São Paulo: Cortez, 1998 p.115-148.

GRIMBERG, Carl. *História Universal*, Santiago – Chile: Europa América, Vol: 4, 1989.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. *Mundialização do Capital, “questão social” e Serviço Social no Brasil*. Revista da Faculdade de Serviço Social da UERJ. Rio de Janeiro, 2006.

_____. *O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. 22. ed. São Paulo, Ed. Cortez, 2012.

_____. *Renovação e conservadorismo no Serviço Social*. São Paulo: Cortez, 1995.

IBDD – Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência. *Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência*, 2012. Acesso em 31 ago. 2018

JANUZZI, Gilberto de Martino. *A luta pela educação do deficiente mental no Brasil*. São Paulo: Autores Associados. Ed. Cortez, 1985.

KISHIMOTO, Tizuko Morchida. *Jogo, Brinquedo, Brincadeira e Educação*. São Paulo, Ed. Cortez, 1996, p.183.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamento de Metodologia Científica*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003

LEONTIEV, Alexis. *O Desenvolvimento do Psiquismo*. Tradução: Manuel Dias Duarte. Lisboa: Ed. Horizonte, 1978.

MARQUES, José Roberto. *Missão, visão e valores organizacionais*. Setembro de 2016. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-visao-missao-organizacional>. Acesso em 20.set.2018

MESQUITA, Ricardo Tempel. *Os obstáculos enfrentados pelo portadores de deficiência física*. Curitiba 2010. Disponível em: <https://www.tribunapr.com.br/arquivo/vida-saude/os-obstaculos-enfrentados-pelo-portadores-de-deficiencia-fisica>. Acesso 21.09.2018

SASSAKI, K.R - *Inclusão: Construindo uma Sociedade para todos*, Rio de Janeiro WVA, 1997.

Serviço Social e o Trabalho: Porque o Serviço Social não é Trabalho. 2 edição. Revista ampliada. Instituto Lukács: São Paulo, 2012. Acesso em: 20 set 2018.

SILVA, Luzia Félix da. *Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social*: Disponível em:

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 31.ago.2018.

SILVA, Maria Isabel da. *Por que a terminologia “pessoas com deficiência”?* Universidade Federal Fluminense. Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Sensibiliza – UFF, 2009.

SILVA, Otto Marques da. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje*. São Paulo: Dedas, 1998.

SPOSATI, Aldáiza de Oliveira (coord.). CARTA – TEMA: *Assistência Social no Brasil*, 1983 – 1990. 2ª edição. São Paulo: Cortez, p.78, 1995.

_____. *Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil*, França e Portugal. São Paulo: Cortez, p.20, 2004.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?* Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273- 294. 2005.