O Capacitismo em ambiente de trabalho

Autor(res)

Marcos Paulo Andrade Bianchini
Débora Silva Cruz

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

A CF/88 em seu artigo 5 juntamente com o Estatuto da pessoa com deficiência, afirmam de forma clara, que os mesmos possuem capacidade civil plena, igualdade direitos e proteção contra discriminação. Além disso para reafirmar a efetividade dos institutos, garantir a proteção e inclusão dos próprios em sociedade foi criada a Lei 8.213/91 está estabeleceu um sistema de cotas, tratando-se de um sistema quantitativo por meio de um percentual que deve ser respeitado no ambiente de trabalho. Apesar de políticas públicas para viabilizar o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda existem muitos fatores que dificultam a inserção e acessibilidade das mesmas, portanto é necessário nos atentarmos para que a dignidade da pessoa humana e os princípios e garantias constitucionais venham ser valorizados e venhamos evoluir e cumprir em sociedade as mudanças necessárias para que as pessoas com deficiência tenham seus direitos e autonomia resguardados.

Objetivo

O objetivo da pesquisa é atentar-se para as dificuldades de inclusão a qual a PCD ainda passa no mercado de trabalho, e questionar se as políticas vigentes são suficientes para que essa classe seja protegida de forma taxativa como assim definem os dispositivos em lei, tendo em vista que é um princípio fundamental o qual resguarda a dignidade da pessoa humana.

Material e Métodos

O método utilizado para construção da pesquisa é o método dedutivo, a técnica utilizada foi pesquisas a partir de fontes bibliográficas de monografia, com abordagem descritiva, e observação em ambientes de trabalho. Tendo em vista que o capacitismo é um problema extremamente pertinente em nossa sociedade; É necessário abordar o direito da pessoa com deficiência a um trabalho digno, inclusivo, sem discriminações, uma vez que o direito ao trabalho, acessibilidade, à inclusão, ao reconhecimento igual perante a lei, são todos garantias fundamentais regidos por tratados internacionais e nacionais, pela constituição e estatutos.

Resultados e Discussão

A discussão que se desenvolve, é portanto a necessidade de viabilizar e efetivar os direitos da PCD; É necessário destacar também a necessidade de abordar o tema para fins de visibilidade, conquista e evolução de reconhecimento frente ao tratamento jurídico; A PCD ainda é definida pela ONU/1975 sobre uma perspectiva

limitante, ligada aos fatores externos ao ambiente de trabalho, barreiras culturais, físicas ou sociais. Contudo, é necessário cercear e limitar essas barreiras partindo do sistema jurídico, na forma de tratamento, e penalização rígida. Uma vez que a inclusão é lei, descrita no artigo 34 da constituição federal, nossa norma maior, essa define que o ambiente deve ser em acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. E a discriminação é crime, regida pelo estatuto da pessoa com deficiência Art. 88.

Conclusão

Conclui –se portanto que é necessário que esses direitos sejam devidamente respeitados através de um olhar atencioso sobre todos os direitos os quais trabalhamos no decorrer da pesquisa jurídica para a PCD; Além disso é também importante que as empresas sejam supervisionadas com relação a lei de cotas, dada a obrigatoriedade legal de contratação de certo número de assalariados com deficiência. E estrutura em relação à adaptação ao ambiente físico, mas também em relação à equipe de trabalho.

Referências

Constituição federal
Estatuto da pessoa com deficiência
Tratados internacionais
ONU
https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3068/1/MONOGRAFIA_TrabalhoCorponormatividadeCapacitismo.pdf