



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO  
UNIVS BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PATRICIA CONCEIÇÃO ROZENO RODRIGUES

**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS  
E ALEGISLAÇÃO VIGENTE**

ICÓ – CE

2021

PATRICIA CONCEIÇÃO ROZENO RODRIGUES

**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E A  
LEGISLAÇÃO VIGENTE**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração, sob a orientação do professor Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves

ICÓ – CE

2021

PATRICIA CONCEIÇÃO ROZENO RODRIGUES

**A ICLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIADES ESPECIAIS E A  
LEGISLAÇÃO VIGENTE**

Artigo apresentado à disciplina de TCC II, do Curso de Bacharelado em Administração, do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração, sob a orientação do professor Esp. Marcos Antônio Ferreira Alves.

Aprovado (a): 10/12/2021

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Esp. Marcos Antônio Ferreira  
AlvesOrientador

---

Prof.<sup>a</sup> Maria Erilúcia  
Avaliador 1

---

Prof. Emmanuel  
TeixeiraAvaliador 2

## **AGRADECIMENTOS**

Começo por agradecer a Deus por, ao longo deste processo complicado e desgastante, me ter feito ver o caminho, nos momentos em que pensei em desistir. Deixo também um agradecimento especial aos meus avós, sei que era um sonho deles para mim. Agradeço a minha filha Lais Rodrigues, toda essa luta é por ela. Aos meus pais, eu devo a vida e todas as oportunidades que nela tive e espero um dia poder lhes retribuir.

## DEDICATÓRIA

In memoria

José Rodrigues Sobrinho (Avô paterno)

Maria Lourenço Rodrigues (Avó paterna)

Existe o risco que você não pode jamais correr, e existe o risco que você não pode deixar de correr.

(Peter Drucker)

# A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Patricia conceição Rozeno Rodrigues<sup>1</sup>

Marcos Antônio Ferreira Alves<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo buscou compreender as dificuldades da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, a partir da pesquisa bibliográfica. Além do mais no âmbito trabalhista é um requisito básico para que a pessoa com deficiência seja incluída na sociedade e mesmo com a existência de leis que garantem totais direitos às mesmas, percebe-se que poucos foram os processos para esta classe da população. Este artigo tem como objetivo principal analisar a inclusão de pessoas PcD no mercado de trabalho. E como objetivos específicos, analisar o histórico sobre a legislação no Brasil das pessoas com deficiência; compreender os aspectos gerais e legais sobre a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho e observar o número de trabalhadores com deficiência no mercado formal. Essa pesquisa é de natureza básica e exploratória, com abordagem qualitativa e possui a revisão de literatura como procedimento utilizado na mesma. O que podemos perceber é que a valorização da pessoa com deficiência ainda não acontece de forma total e abrangedora, dentro do âmbito profissional, cabe a nós continuarmos pesquisando sobre essa temática tão presente nos dias atuais, buscando com cada aprendizado, contribuir para uma sociedade mais justa, onde cada pessoa com deficiência possa ter seu emprego e condições dignas de vida social.

**Palavras-chave:** Empresas. Inclusão. Trabalho.

## ABSTRACT

This article sought to understand the difficulties of including the disabled in the labor market, based on bibliographic research. Furthermore, in the labor field, it is a basic requirement for people with disabilities to be included in society and even with the existence of laws that guarantee full rights to those, it is clear that there were few processes for this class of population. This article aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the labor market. And as specific objectives, analysis of the history of legislation in Brazil for people with disabilities; understand the general and legal aspects of the inclusion of disabled people in the labor market and observe the number of disabled workers in the formal market. This research is basic and exploratory in nature, with a qualitative approach and has a literature review as the procedure used in it. What we can see is that the valuation of people with disabilities still does not happen in a total and

---

<sup>1</sup>Graduanda em Administração, pelo Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, patyconceicao90@gmail.com

<sup>2</sup>Bacharel em Administração, pela Unileao, Esp. em Docência do Ensino Superior pela Unileao, Esp. em Planejamento e Gestão de Finanças Públicas, pela Universidade Regional do Cariri – Urca, marcosantonio@univs.edu.br

comprehensive way, within the professional sphere, it is up to us to continue researching on this topic that is so present today, seeking with each learning, to contribute to a more society. fair, where every person with a disability can have a job and decent conditions of social life.

**Keywords:** Companies. Inclusion. Work.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações têm enfrentado inúmeras dificuldades frente à carência de conhecimento sobre como agir adequadamente com as Pessoas com Deficiências (PCDs), como por exemplo: reconhecer suas possibilidades e limitações, além do pensamento errôneo de que terão gastos elevados para a readequação no local de trabalho e equipamentos utilizados para o colaborador com deficiência. Essa situação pode vir a gerar medo, insegurança e preconceito, dificultando o processo de inclusão.

Apesar dos constantes avanços sobre diversas questões que envolvem a inclusão social, a inserção das PCDs no mercado de trabalho continua sendo um grande desafio, visto que esta ainda é caracterizada, muitas vezes, como uma pessoa que não é ou não será capaz de realizar as devidas tarefas propostas pelo trabalho, ou seja, uma pessoa ineficiente, o que dificulta a sua inclusão no mercado de trabalho.

Diante do atual cenário, mudanças e transformações têm ocorrido nestes últimos anos e por isso nunca se falou tanto de inclusão de PCDs no mercado de trabalho como nos dias de hoje. Por ser um assunto que cada vez mais vem ganhando espaço e aos poucos conquistando o reconhecimento merecido. No entanto, mostra que a sociedade está amadurecendo juntamente com as organizações, mas traz à tona alguns casos em que empresas ainda possuem um profundo desconhecimento sobre a realidade.

De acordo com as informações acima, este artigo lança a seguinte problemática: quais as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para adentrar no mercado de trabalho?

Este artigo abrange na sua relevância interesses em analisar a maneira como é tratada a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, desta forma, verifica-se como acontece essa inclusão, já que encontram – se muitas barreiras a respeito de contratações dessas pessoas, além de colaborar para pesquisas futuras sobre o tema proposto.

É de grande importância o tema abordado neste artigo e trás como seu objetivo

essencial a análise e enquadramento dos mesmos no comércio. E como objetivos específicos, este artigo pretende analisar o histórico sobre a legislação no Brasil das PCDs; compreender os aspectos gerais e legais sobre o enquadramento do mesmo ao mercado de trabalho e investigar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Este artigo possui em seu desenvolvimento uma metodologia baseada na pesquisa de natureza básica e exploratória, de abordagem qualitativa, utilizando o procedimento de revisão de literatura na sua construção, buscando como fundamento a coleta de dados com base na pesquisa bibliográfica realizada através de livros, artigos e revistas acadêmicas que falam sobre o mesmo tema, com objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com o conteúdo selecionado para tal ação.

Este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: introdução, referencial teórico, este por sua vez abrange a pesquisa realizada sobre os desafios de incluir as PCDs, dividido em três tópicos. No primeiro tópico será analisado um pouco do histórico sobre a legislação no Brasil de PCDs, em seguida, no segundo tópico irei falar sobre os aspectos gerais e legais que incluem essas pessoas no mercado trabalhista e no terceiro tópico, observo número de trabalhadores quem possuem alguma deficiência e que se encontram no mercado de trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Histórico sobre a legislação no Brasil**

Conforme o Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 45,6 milhões de brasileiros se declaram portador de alguma deficiência. Esse número acaba por representar 23,9% da população do nosso país. Foram pesquisadas pelo C.D de 2010 as seguintes deficiências: motora, intelectual, auditiva e visual e seus respectivos graus de severidade.

A deficiência visual destacou-se na pesquisa com um número que representa 35,7 milhões de pessoas portadoras da mesma, já em sua forma severa estão 6,5 milhões que, segundo o censo, informaram possuir essa dificuldade. A dificuldade de enxergar aparece com 6 milhões de brasileiros onde 506 delas informaram no censo serem cegas. A deficiência motora aparece em segundo, 13,2 milhões afirmam serem portadoras de necessidades especiais, correspondendo a 7% dos brasileiros. Na sua forma mais severa, essa deficiência foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. 734,4 mil disseram que

não conseguiam nem subir escadas de maneira nenhuma e outras disseram possuir grande dificuldade em se locomover, representando ai 3,6 milhões.

9,7 milhões de pessoas se encontram com deficiência auditiva, elas relatam possuí-la e estão representando uma porcentagem de 5,1%. A mesma, na sua forma mais severa, 2,1 milhões de pessoas declararam tê-la. Delas, 344,2 mil são surdas e outras 1,7 milhões possuem uma grande dificuldade para ouvir.

Mais de 2,6 milhões de brasileiros declararam possuir a deficiência intelectual. Os indivíduos portadores da mesma no Brasil são amparados pela Lei 8.213/91, que é conhecida como lei de cotas. Conforme o artigo 93, qualquer empresa que tenha em seu quadro de funcionários o número a partir de 100 empregados com a deficiência intelectual, se encontra na obrigação de destinar vagas de 2% a 5% por cento dos cargos existentes na empresa. Essa lei já vigora no Brasil há mais de 20 anos, mesmo assim ainda existem empresas que acabam por não cumprir tal lei e alega a ausência de qualificação por parte das pessoas com deficiência.

O trabalhador que recebe uma qualificação no ambiente de trabalho pode utiliza-la como tal, considerando também seus anos de trabalho formal e de estudo. Essa tarefa não é fácil, porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades realizadas dentro do local de trabalho. (Pessoa com Deficiência - Censo 2010, 05/10/2014; Jus Brasil - Lei 8213/91- Art 93, 07/11/2014).

Ou seja, percebe-se que no decorrer das décadas, aumenta o ponto de vista excludente e preconceituoso sobre as pessoas que possuem necessidades especiais. Os mesmos viviam a margem da sociedade, onde seus direitos não eram reconhecidos. Já no século XIX começam a surgir às primeiras buscas aos direitos sociais com ações que tiveram início a partir dos governos e que visando garantir, de uma maneira coletiva, a direitos como: saúde, educação, moradia, trabalho, lazer e a cultura para todos.

No fim da Segunda Guerra Mundial, começam a surgir algumas preocupações sobre as pessoas com deficiência. Isso ocorre pelo fato de algumas pessoas retornarem pra suas casas em idade economicamente ativas, porém mutiladas, caracterizando assim indivíduos com deficiência física, sensorial ou intelectual. Nesta época surgem também tecnologias assistidas e técnicas especializadas, com a intenção de cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dessas pessoas com alguma deficiência em todos os setores de suas vidas.

Segundo (BAHIA, 2006) no Brasil, com o governo Getúlio Vargas (1930/1945) começou-se a considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu nessa época, foi quando implementaram as primeiras políticas assistencialistas, contando com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista.

No mandato do governo de Juscelino Kubitschek, a mesma destaca que o Brasil entra numa fase de desenvolvimento, marcado pelo surto desenvolvimentista, pela implantação da indústria automobilística e pela chegada das multinacionais, que acabou por acarretar o surgimento de muitos empregos, possibilitando compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência.

Em 1962, os movimentos em defesa dos direitos das PCDs, começaram a surgir nos Estados Unidos e no Brasil iniciou-se no ano de 1979. Aparece o conceito de equiparação de oportunidades. Esse conceito foi criado e disseminado pelo próprio governo para defender os direitos das pessoas portadoras de alguma deficiência. Transformando a vida das pessoas com necessidade especiais e aumentando suas possibilidades. Na década de 90, surge o modelo de “inclusão”, onde a partir de então a tentativa de conscientização da sociedade ver a necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude. Isso fez com que fosse permitido que todos pudessem exercer seus direitos e deveres com uma maior autonomia.

Portanto, pode-se observar nessa parte do trabalho que apesar da evolução, ainda existe um grande percurso a ser trilhado para que o comércio inclua cada vez mais esses indivíduos com necessidades especiais, de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e prezando suas potencialidades. Serviu também para apontar as razões e os momentos históricos que levaram as sociedades voltarem seu olhar para as pessoas com deficiência, focando na questão do trabalho.

## 2.2 Aspectos legais brasileiros

A inclusão social de pessoas com deficiência é pauta há anos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983), que visa proteger as pessoas com déficit através das recomendações e de suas convenções. Cada país adotou medidas distintas para a execução do sistema de cotas, variando o percentual, as modalidades para o cumprimento e os tipos

de punição para aqueles que não atendiam as cotas.

Existem duas normas internacionais devidamente ratificadas no Brasil, que lhes confere status de leis nacionais, são elas: a Convenção nº 159/83 da OIT, que tem como princípio garantir a integração ou reintegração de PCDs no mercado de trabalho, e a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mesmas, também conhecida como Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.

No Brasil, o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999) regulamentou a Lei 7.853/89 de 24 de outubro de 1989, a qual assegura às pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, os valores de igualdade e respeito, o direito à educação e saúde, afastando as discriminações e os preconceitos. Houve também um aperfeiçoamento na Legislação Brasileira com a Lei 8.213/91 artigo 93, conhecida como a Lei de Cotas, a qual determinou que as empresas com cem (100) ou mais colaboradores contratem pessoas com deficiências.

A Legislação prevê, ainda, que a empresa somente poderá dispensar um empregado inserido no sistema de cotas, caso ocorra à contratação de um substituto em condição semelhante. Para Bahia (2006), a Lei 8.213 tem o mérito de oferecer para essas pessoas uma maior socialização, proporcionando a elevação de autoestima e independência, com a participação dessas no mercado de trabalho. Assim, há ainda a redução nas despesas previdenciárias e assistenciais, assim como o aumento do nível de consumo e investimentos. Com o crescimento da consciência social e da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, constata-se o aumento do número de empresas que cumprem a Lei em questão.

Outro decreto considerado uma evolução na Legislação voltada aos indivíduos portadores de alguma deficiência, é o 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamentador das Leis 10.048 de novembro de 2000 e a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Esse decreto traz, como assunto principal, o entendimento e a disseminação da acessibilidade e engloba o atendimento prioritário, as condições gerais da acessibilidade, a implementação da acessibilidade arquitetônica, urbana, serviços de transporte coletivo e o acesso à informação e comunicação.

Sabe-se que acessibilidade é um conjunto de dimensões indispensáveis para que

haja afetiva inclusão, sem impedimentos de barreiras arquitetônica e comunicacional, ou seja, sem obstáculos para o uso adequado do meio em que o indivíduo está inserido, sem barreiras na comunicação interpessoal, seja ela visual, inclusive transcrição em braile, ou auditiva, com presença de intérprete de Libras.

Nesse contexto, destaca-se também a importância da ausência de barreiras atitudinais geradas pelas atitudes e comportamento das pessoas, tais como preconceitos e discriminações, assim como de barreiras que englobam os métodos e técnicas de estudo, trabalho, lazer, ou seja, a interação na sociedade (ELALI; ARAÚJO; PINHEIRO, 2010).

Importante salientar também que a regulamentação trazida pela Lei 142 de 8 de maio de 2013, estabelece condições diferenciadas para a concessão das aposentadorias à pessoa com deficiência, previstas na Constituição Federal, que define a aposentadoria por tempo de contribuição com redução do tempo normal decorrente do grau da deficiência ou na aposentadoria por idade com a redução de 5 anos na idade exigida pela regra geral.

Conforme Bahia (2006), o conjunto de Leis existente no Brasil é considerado avançado em relação a muitos países, mas, para que essas sejam cumpridas, é necessário o interesse e o envolvimento de toda a sociedade, de forma que haja a transformação e a valorização das diferenças, disseminando-se, assim, a cultura da inclusão.

### 2.3 Investigar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Em 1991, a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) foi promulgada para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nela, se estabelece que empresas com cem ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos abrindo e reservando vagas para empregar pessoas com deficiência.

A lei de cota se apresenta da seguinte forma:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4% e IV - de 1.001 em diante 5%.

Ou seja, observa-se aí, segundo a lei acima que somente é necessário que as organizações possuam as tais cotas, ou seja, vale destacar que realmente não há incentivo algum no que diz respeito ao plano de carreira das pessoas com necessidades especiais, o

que leva as organizações a encarar tal situação como uma obrigação e não como um hábito normal, pois caso a lei não seja cumprida a organização receberá uma multa, fazendo com que a empresa contrate as pessoas com necessidades, mas nem sempre dão chance para as mesmas crescerem profissionalmente.

De acordo com Fávero:

Deficiência é uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma coisa (andar, subir escadas, ver, ouvir, etc.) é uma consequência da deficiência, que deve ser vista de forma localizada, pois não implica em incapacidade para outras atividades. (FÁVERO, 2004, p.24).

No mundo do trabalho as pessoas com necessidades especiais registram maior desemprego e menores rendimentos que as pessoas sem estas necessidades. Com frequência estão relegados a trabalhos de baixo nível e poucos rendimentos, com escassa segurança social e legal, ou estão segregados do mercado primário de trabalho.

O fato este que acaba por afetar sua autoestima e, com isso, muitos se resigna e decide abandonar suas tentativas. No entanto, a experiência demonstra que, quando encontram trabalhos que correspondem a suas capacidades, habilidades e interesses, podem contribuir com importantes mudanças no local de trabalho.

Segundo Costalatt:

Toda pessoa cujas possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (COSTALATT, 2003, p.31).

A Constituição Federal Brasileira, (1990), no art.37º inciso VIII postula que a lei “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da admissão”. No art.7º da mesma, inciso XXXI, lê-se: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”.

Segundo a Constituição Federal (1990), art.5º:

São diretrizes da Política Nacional para Integração do Portador de Deficiência: inciso VII, promover medidas visando à criação de empregos que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência.

Internamente existem indicativos de melhora no clima organizacional a partir da inclusão de colaboradores com deficiência. É comum, por exemplo, encontrar funcionários sem deficiência que passam a ter orgulho da empresa em que trabalham, pelo fato de perceberem que ela acredita na diversidade e no potencial do ser humano. Para muitos funcionários, a organização passa a ter um diferencial no desenvolvimento de pessoas.

A respeito da imagem institucional, os ganhos alcançados pela empresa que inclui pessoas com deficiência, também podem ser traduzidos através da percepção positiva do ponto de vista do consumidor. Não há dúvidas de que o cliente passa a enxergar essa empresa como uma organização que não visa apenas o lucro, mas que atua com a responsabilidade social. O que muitas vezes ajuda a imagem e lucros da mesma.

Segundo Melo:

A superação dos obstáculos ao emprego das pessoas com deficiência deverá ocorrer pelo esforço integrado do setor público e do setor privado, possibilitando assim uma melhor absorção dessas pessoas nos diversos tipos de trabalho ofertados em nosso país. A questão é de apenas achar o trabalho adequado à limitação de cada trabalhador. (MELO, 2002, p.92).

Segundo muitas empresas, apesar dos seus esforços, têm encontrado dificuldades para desenvolver projetos bem estruturados, que cumpram as exigências da Lei de Cotas. Elas esbarram nas discriminações do passado. Pessoas com necessidades especiais com frequência eram excluídas, pela própria família do ensino com qualidade e do convívio social. Pessoas com diferentes tipos de deficiência podem exercer praticamente qualquer atividade profissional.

De acordo com Sasaki:

A inclusão social constitui 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 para todos. O que se observa, ainda, na prática, é o modelo de integração social em que a sociedade permanece passiva; aceita portadores de deficiência desde que sejam capazes de se moldar ao sistema existente. (SASSAKI, 2003, p. 174).

Ou seja, a contribuição dessas pessoas com atividade limitada podem gerar mais benefícios econômicos e sociais ao mercado de trabalho, reduzindo com isso os custos

associados a sua exclusão.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

No século XX as mudanças começaram a ocorrer. Com o fim da segunda guerra mundial, as pessoas com deficiência passaram a ter uma confirmação de cidadania completa. Percebeu-se aí o aumento da valorização da mesma, bem como de suas necessidades e peculiaridades.

Em 1988, com a Constituição federal, as PCDs passam a ter mais atenção. A partir daí, o Estado passa a oferecer uma maior proteção a essas pessoas. Deu também pra Assistência Social o status de Política Pública, formando uma aliança entre a Seguridade Social, Previdência Social e pela Saúde.

Com o passar dos anos, a PCD passa a receber novos olhares e o governo começa a criar novas leis. Uma delas é a Lei de Cotas, de 1991. Esta lei vem permitir direitos para essas pessoas. A empresa, ao contratar, deve proporcionar equivalentes e determinantes para o trabalho sugerido e conforme o número de funcionários que ela vá obter, maior será a porcentagem de vagas oferecidas pela empresa as pessoas com deficiência. Apesar disso, é perceptível a ausência de uma maior acessibilidade, algo que de fato possa fazer funcionar essa lei como deveria ser.

Muitas vezes as pessoas com deficiência são contratadas pelas empresas só pra mostrarem que estão dentro da lei. Isso acaba por prejudicar essas pessoas, pois acaba por não gerar oportunidades de crescimento dentro da empresa. Muitas são colocadas somente em funções que não as incluem necessariamente como deveria acontecer, de fato.

A falta de informação, juntamente com a falta de conhecimento da PcD em relação aos seus direitos que são garantidos por lei, ainda causa vários números de discriminação e exclusão, que, apesar de qualquer tipo de deficiência ou grau de comprometimento apresentados pela PcD, isso jamais deve tirar o direito da mesma incluir-se no mercado trabalhista.

Segundo Werneck:

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais

privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum. (WERNECK, 2003, p. 12).

O autor quis falar que: a sociedade só será verdadeiramente inclusiva, quando de fato cada cidadão, com suas diferenças, for respeita. Entende-se que cada pessoa com deficiência possui talentos em particular e que devem usufruir desses talentos para uma melhor convivência de todos na sociedade.

Portanto, o que se percebe até aqui é que a valorização da pessoa com deficiência ainda não acontece de forma total e abrangedora, dentro do âmbito profissional. Isso acontece também pelo fato de muitas ainda não terem formação adequada para as devidas atividades as quais lhe foram delegadas. Isso faz com que elas sejam, muitas vezes, excluídas e não tendo a oportunidade de emprego almejada. Contudo, ao conseguir essa oportunidade, várias colocações dentro do mercado de trabalho podem ser ocupadas pela pessoa com deficiência.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pessoa com deficiência, por muitos anos, não teve o espaço merecido na sociedade. Esse espaço foi surgindo através da criação de leis e decretos que foram favorecendo essas pessoas com os mesmos direitos dos demais cidadãos. Isso deu a elas oportunidade de se inserirem na vida acadêmica, bem como possuir um emprego no qual ela possa obter também sua chance de crescimento profissional através das suas habilidades.

Percebe-se ainda muita dificuldade nas quais as pessoas com PcD passam. Isso porque ainda existem tantos obstáculos para a integração desta população ao mercado de trabalho. São elas: o desconhecimento dos seus direitos; a falta de capacitação seja ela pelo não cumprimento do que constitui as bases legais por parte das empresas contratantes, sendo obrigatória uma lei de cotas para possibilitar a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho, ou pela falta de interesse e informação dos empresários.

O que se percebe ao longo dos anos é a procura por uma sociedade mais humana e justa, que permaneça de fora a exclusão e discriminação. Atualmente existem diversas colocações para que a pessoa com deficiência possa ser inserida no mercado trabalhista, e mesmo com toda essa acessibilidade, leis e projetos, a mesma ainda é muito comprometida. Percebe-se que, para a maioria das empresas, há uma falta de estrutura e atenção, ambas

necessárias para acolher em seu interior a pessoa com deficiência.

Na população brasileira encontram-se mais de 20% das pessoas com algum tipo de deficiência. Independentemente do tipo e grau de deficiência que a pessoa possui não se pode eliminá-la da sociedade, pra isso estão aí os projetos e leis para favorecê-las em seu processo de inclusão social, ode as mesmas devem ser tratadas por igual. Isso pode acontecer dentro do ambiente de trabalho, no dia a dia, mostrando as suas habilidades.

Aqui algumas sugestões de melhoria para que a atuação das pessoas com deficiência possa ocorrer de forma mais justa, a partir do desenvolvimento desse pensamento na sociedade. São elas: inserir um trabalho de conscientização nas instituições escolares assim como é realizado a respeito do tema sobre diferenças sexuais, por exemplo.

Ampliar a fiscalização nas vias de acessibilidades em ambientes públicos, transportes públicos, organizações de ensino e no acesso como: calçadas, por exemplo, e isso não apenas nas vias mais movimentadas, afinal o direito de ir e vir é para todos, seja onde quer que esteja.

Outra proposta de sugestão seria destacar a importância de se investir em profissionais capacitados para receber as pessoas com deficiência que está ingressando no mercado de trabalho, no caso, seriam profissionais prontos para dar um suporte quanto para essas pessoas, falo isso dentro da empresa onde essas pessoas trabalham ou irão trabalhar, afinal profissionais bem informados garantem uma organização mais bem estruturada em todos os sentidos.

As oportunidades devem ser iguais a todos os funcionários e garantidas pela empresa, com atividades e palestras que conscientizem a todos as particularidades e direitos das pessoas com deficiência. Isso ajuda a produzir um ambiente saudável, incentivando aos portadores de deficiência o seu crescimento dentro da empresa, assim como qualquer outro funcionário.

Portanto, a pesquisa por esse tema, que se encontra ao nosso redor, em nossas vidas todos os dias não pode parar. Deve-se buscar esse aprendizado e com ele contribuir fazendo nossa parte para uma sociedade mais igualitária, onde as pessoas com deficiências possam conseguir o seu devido lugar e serem respeitadas da mesma forma que os outros cidadãos, com um emprego digno e uma vida social digna.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. Lei 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 14 de agosto de 1991.

CENSO 2010 – **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 09 out. 2021.

COSTALLAT, Fernanda Lavras. O direito ao trabalho da pessoa deficiente - manual de orientação, legislação e jurisprudência. Campinas: Fundação Síndrome de Down. 2003.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. São Paulo, cap. III - Da Educação, da Cultura e do Desporto, Saraiva, 2000.

DIEHL, A.A.; TATIM, D.C. **Pesquisas em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ELALI, Gleice Azambuja; de ARAÚJO, Rosineide Gomes; PINHEIRO, José de Queiroz.

**Acessibilidade Psicológica: Eliminar barreiras "físicas" não é o suficiente**. In: PRADO, de Adriana Almeida; LOPES, Maria Elisabete; ORNSTEIN, Sheila Walbe (Orgs.). **Desenho Universal: Caminhos da Acessibilidade no Brasil**. São Paulo: Annablume Editora, 2010. p. 117- 127).

FÁVERO, Eugênio Augusto Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade**. Editora WVA, Rio de Janeiro, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

\_\_\_\_\_. Lei 3.298/99, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 17 out. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Dispõe sobre acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso

em:21 out. 2021.

\_\_\_\_Lei 142/2013, de 8 de maio de 2013. Dispõe sobre aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp142.htm)>. Acesso em: 30 out. 2021.

\_\_\_\_Lei 8.213/91. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm), acessado em: 06 nov. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil e o Princípio Constitucional da Igualdade**. Tese de doutorado. São Paulo: PUC, 2002.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. **Metodologia da investigação científica para ciênciassociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 159 sobre Reabilitação profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Genebra, 1 de junho de 1983.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Empregabilidade e Capacitação Profissional de Pessoas com Deficiência sob o Paradigma da Inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação (Anuário 2003).

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

WERNECK, Claudia. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2003.