



**unifaema**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA**

**KAUANY SILVEIRA REIS**

**UMA ANÁLISE SOBRE OS PORTADORES DE NECESSIDADES  
ESPECIAIS E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

**ARIQUEMES - RO  
2023**

**KAUANY SILVEIRA REIS**

**UMA ANÁLISE SOBRE OS PORTADORES DE NECESSIDADES  
ESPECIAIS E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Direito do Centro Universitário  
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis  
Henrique

**ARIQUEMES - RO  
2023**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

R375a Reis, Kauany Silveira.

Uma análise sobre os portares de necessidades especiais e a relação de emprego / Kauany Silveira Reis. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

41 f.

Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique.

Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Pessoa com Deficiência (PcD). 2. Discriminação. 3. Inclusão Social. 4. Quotas. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.

CDD 340

**Bibliotecária Responsável**  
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro  
CRB 1114/11

**KAUANY SILVEIRA REIS**

**UMA ANÁLISE SOBRE OS PORTADORES DE NECESSIDADES  
ESPECIAIS E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Direito do Centro Universitário  
Faema – UNIFAEMA como pré-requisito para  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis  
Henrique

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique  
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

---

Prof. Me. Everton Baldo dos Santos  
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

---

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch  
Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

ARIQUEMES – RO  
2023

*Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus que me permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos que pude conquistar os meus sonhos. Peço a Ele para me dar sabedoria para conquistar muito mais.

Agradeço a minha mãe Marli, uma heroína que me deu total apoio, suporte e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. Meus agradecimentos ao meu esposo, familiares e companheiros de trabalhos que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

Agradeço a esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. Em especial a minha orientadora Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique, por me exigir mais do que eu acreditava que seria capaz de realizar, pela capacidade de saber ouvir, ensinar e conduzir até conclusão deste trabalho.

Declaro aqui a minha eterna gratidão a todos os envolvidos diretamente e indiretamente nessa nova etapa que se concretiza em minha vida.

*A injustiça num lugar qualquer é  
uma ameaça à justiça em todo  
lugar.*

*Martins Luther King*

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo demonstrar as dificuldades nas quais passam os portadores de necessidades especiais na sociedade e na contratação laboral. Na metodologia, foram pesquisados os bancos de dados da SciELO.Org, monografias, dissertações, artigos e teses, dentro do método quantitativo, exploratório, descritivo e bibliográfico. Para o estudo foram selecionados 45 trabalhos, destes sendo selecionados os que indicavam as palavras chave escolhidas: Deficiência. Trabalho. Quotas. Inclusão. Preconceito. Discriminação e violência no trabalho, sendo selecionados 29, que, após fichamento, compuseram a pesquisa. Na justificativa, a preocupação relacionada à inclusão profissional do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho, considerando-se o pouco observado de ir e vir de trabalhadores com deficiências no mercado de trabalho na região de Ji-Paraná. Na problemática, as contratações, requisitos, condições (meios) para locomoção e a opção entre o benefício e a tentativa de ingresso no mercado de trabalho, um novo paradigma. Nas considerações finais, o trinômio possibilidade, necessidade e condição de enfrentamento que vai do deslocamento (ir e vir), capacitação, habilidades e possibilidade de se integrar a equipes já formadas e sem conhecimentos sobre humanização no trabalho.

**Palavras-chave:** Deficiência. Discriminação. Inclusão. Quotas. Violência.

## ABSTRACT

This research aimed to demonstrate the means by which people with special needs pass in Society and in employment. In the methodology, the SciELO. Org data bases, monographs, dissertations, articles and theses were researched, within the quantitative, exploratory, descriptive and bibliographic method. For the study, 45 works were selected, of which those that indicated the chosen keywords were selected: Disability. Work. Quotas. Inclusion. Prejudice. Discrimination and violence at work, 29 were selected, who, after filing, composed the research. In the justification, the concern related to the professional inclusion of people with special needs in the market, considering the little observed coming and going of Workers with disabilities in the labor market in the region of Ji-Paraná. In the problematic, hiring, requirements, conditions (means) for locomotion and the option between the benefit and the attempt to enter the labor market, a new paradigm. In the final, considerations, the trinomial possibility, need coping condition that goes from displacement (coming and going), training, skills and the possibility of joining teams already formed and without knowledge about humanization at work, as the requirement.

**Keywords:** Disability. Discrimination. Inclusion. Quotas. Violence.

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2.CONSIDERAÇÕES E DEFINIÇÕES SOBRE TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Origem do Trabalho .....	11
2.2 Conceito de trabalho .....	11
<b>3. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O DIREITO DO TRABALHO</b>	
<b>.....</b>	<b>11</b>
3.1 Pessoas portadoras de necessidades especiais na Legislação Brasileira.....	12
3.1.1 Constituição Federal .....	13
3.1.2 Lei n. 8.213/1991 – Lei da Previdência Social ou lei de Cotas .....	13
3.1.3 PNE – Lei 13.005 de 25 de junho de 2014. ....	14
<b>4.PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE</b>	
<b>TRABALHO .....</b>	<b>23</b>
4.1 Contrato de Trabalho .....	23
4.2 Inclusão no mercado de trabalho .....	24
4.3 Dificuldades dos portadores de necessidades especiais no mercado de	
trabalho .....	26
4.4 Limitações .....	27
4.5 Falta de habilidade .....	28
4.6 Efeitos da deficiência sobre o emprego e rendimentos.....	29
4.7 Contratação de pessoas com deficiência - LEI 8.213/91 .....	30
4.8 Condições de trabalho e salários diferenciados.....	31
4.9 Discriminação.....	31
4.10 Fiscalização e o papel do Estado na inclusão .....	33
4.11 Des(cumprimento) das exigências da lei de cotas .....	34
4.12 Instrumentos legais aptos a garantir a inclusão do portador de necessidades	
especiais .....	35
4.13 Estatísticas de desenvolvimento humano .....	35
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>

## 1.INTRODUÇÃO

O estudo foi dividido em capítulos e no primeiro capítulo foi tratado sobre o trabalho, origem, conceito onde a evolução deixou marcas que foram do trabalho escravo até o trabalho remunerado, com direitos e garantias ao trabalhador.

O segundo capítulo trata dos portadores de necessidades especiais e o Direito do Trabalho, dentro de uma previsão de leis, suportes, amparo, o que deixa bem claro que o portador de deficiência pode e deve exigir que lhe sejam dispensadas as garantias constitucionais, um pouco diverso da realidade e ajustes devido a mudanças e tendências do mercado de trabalho.

O terceiro capítulo apresenta as necessidades especiais no mercado de trabalho, contrato de trabalho com requisitos e exposição acerca da não diferenciação entre trabalhadores deficientes e não deficientes.

Trata da inclusão no mercado de trabalho, dificuldade dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, limitação, habilidades, efeitos da deficiência sobre o emprego e rendimentos, contratação, condições de trabalho, discriminação, fiscalização, (des)cumprimento da lei e instrumentos legais para garantia dos direitos humanizados no trabalho

Nas considerações finais, compreensão acerca da realidade, que parte da cultura, diversidades, bases e necessidade do fortalecimento das políticas públicas, uma construção que merece mais estudos e debates para uma consciência coletiva acerca dos danos.

## 2.CONSIDERAÇÕES E DEFINIÇÕES SOBRE TRABALHO

Etimologicamente, a palavra tem origem do latim “*sensus*”, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo “*sentire*”, perceber, sentir e saber (HARPER apud TOLFO, PICCININI, 2007).

O trabalho tem origem na escravidão, ainda presente em algumas situações no mundo, inclusive no Brasil, todavia, através de ações do Ministério do Trabalho, aos poucos vem sendo combatido. (TOLFO, PICCININI, 2007).

Ocorre que, o capitalismo, reportando à vinda de Italianos e de outras culturas para o trabalho em cafezais no Brasil, contribuiu para a vulnerabilidade de quem necessitava, a oportunidade, a fuga das guerras, entre outros motivos, submetendo-se ao que se denomina excesso ou escravidão, em prol da sobrevivência. (TOLFO, PICCININI, 2007).

Trabalho é algo digno em que o trabalhador faz jus a uma remuneração e quem onera recebe trabalho e esforço correspondente ao acordo entre as partes, devendo ser adequado e estar submetido aos princípios da dignidade e dos critérios da relação entre os envolvidos. (TOLFO, PICCININI, 2007).

## 2.1 Origem do Trabalho

O homem foi aprendendo a sobreviver através do trabalho de suas mãos. Na história, o trabalho foi marcado por fases, sendo: trabalho primitivo, trabalho escravo, trabalho feudal, trabalho capitalista e trabalho socialista comunista. (BEDUKA, 2019).

Segundo Ornellas e Monteiro (2006), o trabalho humano tem assumido diversas dimensões, e a compreensão do que seja o trabalho, na prática, é de acesso a qualquer pessoa. Trata-se de uma noção intuitiva que a vida diária ensina a todos nós, quando as vivências se fundem com a história do trabalho.

Sobre a origem do trabalho, segundo Cassar (2014, p. 3): “Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento e tortura”.

## 2.2 Conceito de trabalho

O conceito de trabalho (PSICANÁLISE CLÍNICA, 2022), envolve algo além de simplesmente exercer atividade que exige esforço (físico e/ou intelectual) e salário, envolve desenvolvimento social.

Para Max apud ramos (2012, p.5):

O trabalho, a atividade vital, a vida produtiva, é o único meio que satisfaz uma necessidade primeira, a de manter a existência física. A vida produtiva do ser humano, então, é inicialmente, a própria criação da vida. No tipo de atividade vital está todo o caráter de uma espécie, o seu caráter genérico; e a atividade livre, consciente, constitui o caráter genérico do homem.

Paulino (2000, p. 1) conceitua trabalho como: “Toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, diversas foram suas formas [...]”.

## 3. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, portadores de necessidades especiais, assim como não portadores de necessidades especiais buscam a real necessidade de adquirir um emprego. Mesmo estando-se diante da proteção da Lei, o preconceito existe em alguns estabelecimentos, por gestores ou colaboradores. (MELLO *et al*, 2016).

Deficiência, segundo Gimenes *et al* (2014, p. 3) define-se,

Deficiência: as deficiências: física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definidas, segundo o Decreto 3.289/99, como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, podendo ser permanente ou temporária.

Deficiência Temporária: apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidos por meio de cirurgias ou tratamentos.

Deficiência Permanente: ocorreu ou se estabilizou após período de tempo que impeça a sua regressão ou recuperação, apesar de tratamentos.

Partindo da premissa de deficiência, a incapacidade e condições individuais seguem protocolos médicos para diagnósticos. (MELLO *et al*, 2016).

No conceito, segundo Gordon apud Buscaglia apud Reis (2010, p.3):

Quem cria os incapazes é a sociedade. Enquanto a maior parte das deficiências é produto do nascimento e de acidentes, o impacto debilitante da vida das pessoas frequentemente não é o resultado da deficiência quanto da forma como os outros definem ou tratam o indivíduo.

O tratamento in(digno), não especificamente no mercado de trabalho aos vulneráveis e portadores de algum tipo de necessidade demonstra a carência na educação, valores humanos e o respeito de uns para com os outros como seres humanos. (SILVA, 1987).

Segundo Silva (1987), no que se refere à exclusão social, existe um sentimento de rejeição contra tudo o que é diferente, que é “defeituoso” e que causa “mal-estar”.

### 3.1 Pessoas portadoras de necessidades especiais na Legislação Brasileira

A Lei 13.146 teve seu advento em 2015 (BRASIL, 2015) e teve em seu preâmbulo a inclusão da pessoa com deficiência. Nos capítulos 1º e 2º da Lei, *in verbis*, traz que:

Art. 1º - É instituída a Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único – Esta lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo

Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Buscou a lei incluir a pessoa com deficiência através de um conjunto de dispositivos destinados a assegurar e a promover, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência com o fim precípua de incluí-los socialmente. (BRASIL, 2015).

### 3.1.1 Constituição Federal

Em vários dispositivos a Constituição Federal (BRASIL, 1988), trata das garantias às pessoas com deficiência e a não discriminação, *in verbis*:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXXI – XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

Mesmo estando-se diante de previsão constitucional, carente se encontra o estado de direito no âmbito social do trabalho no Estado brasileiro. (BRASIL, 1988).

### 3.1.2 Lei n. 8.213/1991 – Lei da Previdência Social ou lei de Cotas

Acerca da previsão desta lei para deficientes, no Brasil, *in verbis*:

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%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados

O dever de obrigação ainda se infere em possibilidade, condição e meios, o que será discutido dentro deste estudo.

### 3.1.3 PNE – Lei 13.005 de 25 de junho de 2014.

#### Meta 1 [...]

1.11) priorizar o acesso à educação infantil e fomentar a oferta do atendimento educacional especializado complementar e suplementar aos (às) alunos (as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, assegurando a educação bilíngue para crianças surdas e a transversalidade da educação especial nessa etapa da educação básica;

#### Meta 3 – Estratégias

3.7) fomentar a expansão das matrículas gratuitas de ensino médio integrado à educação profissional, observando-se as peculiaridades das populações do campo, das comunidades indígenas e quilombolas e das pessoas com deficiência;

Meta 4: universalizar, para a população de 4 (quatro) a 17 (dezesete) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados.

4.2) promover, no prazo de vigência deste PNE, a universalização do atendimento escolar à demanda manifesta pelas famílias de crianças de 0 (zero) a 3 (três) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, observado o que dispõe a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Sobre o plano de implantação do PNE (BRASIL, 2014), fundamentos nos artigos 4.3 e seguintes:

4.3) implantar, ao longo deste PNE, salas de recursos multifuncionais e fomentar a formação continuada de professores e professoras para o atendimento educacional especializado nas escolas urbanas, do campo, indígenas e de comunidades quilombolas;

4.4) garantir atendimento educacional especializado em salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados, nas formas complementar e suplementar, a todos (as) alunos (as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, matriculados na rede pública de educação básica, conforme necessidade identificada por meio de avaliação, ouvidos a família e o aluno;

4.5) estimular a criação de centros multidisciplinares de apoio, pesquisa e assessoria, articulados com instituições acadêmicas e integrados por profissionais das áreas de saúde, assistência social, pedagogia e psicologia, para apoiar o trabalho dos (as) professores da educação básica com os (as) alunos (as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação;

4.6) manter e ampliar programas suplementares que promovam a acessibilidade nas instituições públicas, para garantir o acesso e a permanência dos (as) alunos (as) com deficiência por meio da adequação arquitetônica, da oferta de transporte acessível e da disponibilização de material didático próprio e de recursos de tecnologia assistiva, assegurando, ainda, no contexto escolar, em todas as etapas, níveis e modalidades de ensino, a identificação dos (as) alunos (as) com altas habilidades ou superdotação;

No que se refere à educação para o PNE (BRASIL, 2014):

4.7) garantir a oferta de educação bilíngue, em Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS como primeira língua e na modalidade escrita da Língua Portuguesa como segunda língua, aos (às) alunos (as) surdos e com deficiência auditiva de 0 (zero) a 17 (dezesete) anos, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas, nos termos do art. 22 do Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, e dos arts. 24 e 30 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como a adoção do Sistema Braille de leitura para cegos e surdos-cegos;

4.8) garantir a oferta de educação inclusiva, vedada a exclusão do ensino regular sob alegação de deficiência e promovida a articulação pedagógica entre o ensino regular e o atendimento educacional especializado;

4.9) fortalecer o acompanhamento e o monitoramento do acesso à escola e ao atendimento educacional especializado, bem como da permanência e do desenvolvimento escolar dos (as) alunos (as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação beneficiários (as) de programas de transferência de renda, juntamente com o combate às situações de discriminação, preconceito e violência, com vistas ao estabelecimento de condições adequadas para o sucesso educacional, em colaboração com as famílias e com os órgãos públicos de assistência social, saúde e proteção à infância, à adolescência e à juventude;

Acredita-se que as referências da Lei, acima, estejam entre as previsões mais relevantes no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência, todavia, na resposta social (saúde, cidadania, esportes, vivência), em especial na família, faz-se necessário comungar a mesma linguagem. (BRASIL, 2014).

Enquanto não houver reciprocidade de todos, participação e recursos para acolher conforme previsto a lei, esta se demonstra deserta, assim como tantas outras leis editadas sem previsão de recursos para recepciona-la. (BRASIL, 2014).

Tratar do termo inclusão é relevante e digno, todavia, quem está em sala de aula “ainda” não possui suporte emocional, didático, físico e científico para lidar com todos os alunos ao mesmo tempo em igualdade, daí tratar do tema em apartado, uma movimentação que vem ocorrendo muito lentamente, ajustando a educação aos meios e possibilidade através da participação dos pais, do Ministério Público e do Ministério da Educação nos âmbitos Municipal, Estadual e Federal, para, a seguir, estarem os jovens estudantes preparados para inserção no mercado de trabalho com menos preconceito. (BRASIL, 2014).

No Decreto 3.298/1989, que regulamenta a Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989), acerca do trabalho, a lei traz a seguinte previsão, *in verbis*:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

No Decreto 3.298/1989, que regulamenta a Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989), acerca da modalidade de inserção social, a lei traz a seguinte previsão, *in verbis*:

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Sobre a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, pode-se afirmar estar o país, em especial regiões que não possuem indústrias, e conforme a modalidade como é o caso do agronegócio, acolher toda a previsão legislativa, considerando-se a tecnologia, o deslocamento do trabalhador para a atividade, o que coloca em questão o critério possibilidade e condição para dar cumprimento ao que determina a legislação. (BRASIL, 1989).

A lei já sofreu várias alterações, reformulações em busca de adequar-se ao mercado de trabalho em regiões brasileiras (tropical, semiárido, frias), buscando ouvir empregador e trabalhador para flexibilizar e encaixar conforme a possibilidade, empregando e gerando rendas. (BRASIL, 1989).

Fatores que também contribuem para a continuidade de trabalho é a organização social da empresa para com seus empregados, fatores psicológicos, motivacionais e humanitários, pois os fatores emocionais muito interferem no rendimento e desenvolvimento das atividades. (BRASIL, 1989).

É possível dar cumprimento à legislação, todavia, faz-se necessário ainda muito amadurecimento em termos de estar a equipe preparada para as limitações de todos como organização. (BRASIL, 1989).

A Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015), no artigo 1º, *in verbis*, traz a lei sua previsão:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

No conceito de avaliação, *in verbis*:

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.

No que tange o direito ao trabalho, traz a lei, *in verbis*:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Em toda a previsão legal, pode-se constatar que ainda existe uma distância entre a realidade e os direitos, em primeiro, por desconhecimento por parte dos portadores de deficiência, em segundo, por não constar do perfil de investidores mão de obra foca em benefícios e sim em uma previsão de investimento para retorno a curto prazo, flexibilizando-se em estratégias de um mercado exigente e adequado. (BRASIL, 2015).

A mão de obra de portadores de deficiência “poderia” “deveria” estar mais disponível para apreciação do mercado de trabalho, o que demonstra pouco capacitada e aperfeiçoada, carência das bases da educação e disponibilidade de recursos na saúde e cidadania para que estejam inseridos em conhecimentos e condições para tratar de igualdade no mercado de trabalho. (BRASIL, 2015).

A Lei 10.098/2000 (BRASIL, 2000), em suas disposições gerais, *in verbis*, traz:

Esta lei, em suas disposições gerais, traz, *in verbis*:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

É importante salientar que, embora a legislação seja específica para a acessibilidade e mobilidade, no que se refere ao mercado de trabalho, a condição (edificação e estrutura) de empresas ou empregadores ainda não se encontram ajustadas à modalidade necessária para a receptividade de empregados com deficiência, vez que muitas versam de modelos antigos e o poder de vigilância dos órgãos responsáveis para a dimensão que se faz necessária à dignidade dos deficientes que buscam inserir-se no mercado de trabalho. (BRASIL, 2000).

Battaus e Oliveira (2016, p. 86) entendem que:

O direito à cidade, enquanto um direito metaindividual, sublocado à terceira dimensão dos direitos, e com amparo constitucional, é, fundamentalmente, um direito que os cidadãos têm a uma cidade hígida, a um ambiente harmônico e equilibrado e a um local que proporcione dignidade à pessoa.

O Decreto Legislativo n 186/2008 (BRASIL, 2008), aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência e de seu protocolo Facultativo, assinada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

No item 2 do artigo 8 (BRASIL, 2008), sobre conscientização, inciso II, traz, *in verbis*:

III – Promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;

O Decreto data de 2007, e até a presente data, pode-se constatar ter o país investido no emprego para portadores de deficiências, todavia, ainda não saiu dos textos e redações das legislações vigentes para a prática e execução conforme a necessidade, eis que, os critérios da lei não se coadunam com o cumprimento das normas pelas políticas públicas que tratam da inclusão, formação, capacitação e meios para capacitar e preparar trabalhadores ao mercado de trabalho.

A Lei n. 4.613/65 (BRASIL, 1965) encontra-se em vigor desde 1965 e traz que, isenta dos impostos de importação e de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou pessoas portadoras de defeitos físicos ou quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns. (BRASIL, 1965)

Esta lei contém regramento já praticado em outros países, todavia, com o salário mínimo praticado no Brasil, a aquisição de um veículo é pouco comum entre os portadores de necessidades, sendo mais utilizadas cadeiras de rodas manuais e poucos casos das movidas a vácuo ou elétricas. (BRASIL, 1965)

A Lei 7.405/1985, (BRASIL, 1985), traz em sua previsão, *in verbis*:

Art. 1º - É obrigatória a colocação, de forma visível, do “Símbolo Internacional de Acesso”, em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência, e em todos os serviços que forem postos à sua disposição ou que possibilitem o seu uso.

Em complemento ao artigo 1º, (BRASIL, 1985), o artigo 2º, *in verbis*:

Art. 2º - Só é permitida a colocação do símbolo em edificações:

- I – que ofereçam condições de acesso natural ou por meio de rampas construídas com as especificações contidas nesta Lei;
- II – cujas formas de acesso e circulação não estejam impedidas aos deficientes em cadeira de rodas ou aparelhos ortopédicos em virtude da existência de degraus, soleiras e demais obstáculos que dificultem sua locomoção;
- III – que tenham porta de entrada com largura mínima de 90cm (noventa centímetros):

- IV – que tenham corredores ou passagens com largura mínima de 120cm centro e vinte centímetros);
- V – que tenham elevador cuja largura da porta seja, no mínimo, de 100cm (cem centímetros);
- VI – que tenham sanitários apropriados ao uso do deficiente.

Da previsão da Lei às exigências existe um caminho a ser percorrido, o que é exigido à arquitetura e engenharia em obras e reformas, todavia, as ruas ainda carecem de estruturação, impedindo ou dificultando o direito de ir e vir do trabalhador com horário agendado, em face à dificuldade de acessos e locomoção. (BRASIL, 1985).

A Lei 37.853/1989 (BRASIL, 1989), que dispõe o apoio às pessoas portadores de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

Apoio, segundo Maciel (2000, pp. 52-56) tem significados voltados para as bases:

- a) a mobilizar o apoio de organizações dos profissionais de ensino em questões relativas ao aprimoramento do treinamento de professores no que diz respeito a necessidades educacionais especiais;
- b) a mobilizar Fundos através da criação (dentro de seu próximo Planejamento a Médio Prazo 1996-2000) de um programa extensivo de escolas inclusivas e programas de apoio comunitário, que permitiriam o lançamento de projetos-piloto que demonstrassem novas formas de disseminação e o desenvolvimento de indicadores de necessidade e de provisão de educação especial”
- c) Os pais ou responsáveis por portadores de deficiência, por sua vez, também se tornam pessoas com necessidades especiais: eles precisam de orientação e principalmente do acesso a grupos de apoio. Na verdade, são eles que intermediarão a integração ou inclusão de seus filhos junto à comunidade.

Em sua redação, as previsões vêm de encontro aos direitos e garantias fundamentais da pessoa de deficiência e princípio da dignidade da pessoa humana, *in verbis*:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. *Parágrafo único.* Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento

prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) O apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) O empenho do poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Dentro de um prognóstico ou programação que consta do Plano Diretor Participativo no âmbito Municipal ao plano de nível Estadual e Federal, pode-se comprovar que o empenho ao portador de deficiência ainda se encontra carente e devagar com relação ao número de indivíduos sem formação, desempregados, sem condições de locomoção, vez que, até mesmo no transporte urbano pode-se averiguar a carência para o acesso de cadeirantes e menos céleres ao sistema de parada de veículos. (BRASIL, 1989).

Neste sentido, o Estatuto da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015, p. 28) traz a previsão acerca da mobilidade urbana:

§ 3º As cidades de que trata o caput deste artigo devem elaborar plano de rotas acessíveis, compatível com o plano diretor no qual está inserido, que disponha sobre os passeios públicos a serem implantados ou reformados pelo poder público, com vistas a garantir acessibilidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida a todas as rotas e vias existentes, inclusive as que concentrem os focos geradores de maior circulação de pedestres, como os órgãos públicos e os locais de prestação de serviços públicos e privados de saúde, educação, assistência social, esporte, cultura, correios e telégrafos, bancos, entre outros, sempre que possível de maneira integrada com os sistemas de transporte coletivo de passageiros.

Deve versar à contratação, vez que não se resume a uma simples contratação, o preparo da organização para que sejam alcançados resultados positivos, o que significa dizer que as pessoas com deficiência fortaleceram sua autoestima e se integraram à rotina da empresa. (LACERDA, 2021).

Para que o deficiente consiga deslocar-se (ir e vir) rumo ao trabalho, toda a estrutura física de cada cidade deve ser ajustada, em especial, nos transportes. (LACERDA, 2021).

A Lei 8.160/1991 (BRASIL, 1991), dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.

A deficiência auditiva tem menor gravame do que deficiências físicas que impeçam o ir e vir do indivíduo, todavia, podem comprometer o indivíduo se este não conseguir expressar-se, manifestar sua vontade ou necessidade. (BRASIL, 1991).

Assim, a identificação, indicação facilitam e protegem sobremaneira, dando-lhe condições de acesso a locais, solicitação de informações, embora existam disponíveis números inferiores ao necessário em órgãos públicos, shopping e estabelecimentos comerciais, empresas empregadoras, dificultando a comunicação e a execução de trabalhos/empregos. (BRASIL, 1991).

Quanto aos acessos, o Estatuto da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015, p.17) traz que:

Art. 47. Em todas as áreas de estacionamento aberto ao público, de uso público ou privado de uso coletivo e em vias públicas, devem ser reservadas vagas próximas aos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoa com deficiência com comprometimento de mobilidade, desde que devidamente identificados.

A Lei 8.899/1994, (BRASIL, 1994) em seu artigo 1º, *in verbis*:

Art. 1º - é concedido passe livre às pessoas portadoras de deficiência comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.

No contexto, carente ou necessitado confere com protocolos de encaminhamentos de órgãos públicos para atendimentos de saúde e cidadania entre regiões com mais acessos. (BRASIL, 1994).

Entretanto, os transportes coletivos ainda não contam com medidas e especificações para que um portador de cadeira de rodas, moletas ou outros acessórios possa sozinho se locomover em veículos de transportes coletivos, cada vez mais equipados e com menores espaços. (BRASIL, 1994).

A Lei 10.098/2000 (BRASIL, 2000) em seu artigo 1º, *in verbis*:

Art. 1º - esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Em controvérsias, o poder de fiscalização ainda se encontra lacunoso, considerando-se o quantum de estabelecimentos comerciais, mobiliário de comércios,

estabelecimentos e moradias para locação sem as medidas e dentro das normas previstas nesta lei. (BRASIL, 2000).

#### **4. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

Após analisar legislações brasileiras, Decretos, Acordos e Tratados em que o Brasil relacionados aos direitos da pessoa com deficiência e suas dificuldades, tem-se que o tema é pouco discutido em face das lacunas de suporte, fiscalização e exigência ao cumprimento das normas em proteção a este grupo de trabalhadores.

##### **4.1 Contrato de Trabalho**

A contratação de um colaborador portador de deficiência gera dúvida e a busca dá-se no sentido de garantir segurança de acesso ao empregado, aplicar a legislação vigente e tratar dentro da igualdade com os demais colaboradores, utilizando a habilidade e eficiência nos critérios para a contratação. (TANAKA, MANZINI, 2005).

Buscar-se-á resposta a algumas dúvidas nos parágrafos a seguir:

Para a formalização do contrato de trabalho não existem normas além das previstas na CLT.

Quanto à jornada de trabalho, o deficiente possui carga horária especial a depender do grau de deficiência, podendo o horário ser flexibilizado ou reduzido, proporcionalmente ao salário quando houver necessidade da redução da carga horária, fundamentos do Dec. N. 3.298/99). (BRASIL, 1999).

Quanto à remuneração, nos fundamentos do artigo 7. Inc. XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988 e art. 461 da CLT, não há diferenciação no critério remuneração diferenciada aos deficientes físicos. (BRASIL, 1988).

No que se refere ao vale transporte, salvo acesso gratuito em face da deficiência, usufruirá do vale transporte, conforme previsão da lei n. 6.418/85 e dec. 3.691/00. (BRASIL, 1985; BRASIL, 2000).

Nas informações anuais da empresa (RAIS), assim como da CAGED, deverá constar que a empresa possui em seu quadro colaboradores portadores de

deficiência, conf. Art.24 da Lei n. 7.998/90 e art. 7º do Dec. N.76.900/75. (BRASIL, 1990; BRASIL, 1975).

No critério estabilidade, a deficiência não garante estabilidade, podendo ser dispensado ou reabilitado quando tratar-se de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias e a dispensa imotivada, no caso de contrato por prazo indeterminado, este poderá ser dispensado após a contratação de outro colaborador em condições semelhantes, regras contidas no art. 93 da Lei 8.213/91. (BRASIL, 1991).

Na contratação de aprendiz, não há impedimentos aos deficientes, devem ser observados a idade e qualificação, bem como a atividade, critérios do art. 2º do Decreto 5.598/05. (BRASIL, 2005).

Quanto às contratações de terceirizadas, estas não compõem o quadro de empregados da tomadora, sendo situações diversas.

#### 4.2 Inclusão no mercado de trabalho

Não se trata de uma obrigação legal. A inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, previsão da Lei 8.213/91 (Lei das Cotas) determina que pessoas com deficiência ocupem percentual de 2 a 5% do quadro de empresas com 100 ou mais colaboradores. (BRASIL, 1991).

Silva *et al* (2015, p.2551) acerca da inclusão no mercado de trabalho, ponderam que:

Uma sociedade para ser inclusiva tem que acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Contudo, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação. O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas. Estas diferenças são identificadas por algumas empresas como um complicador na relação com o cliente.

Entre teoria e prática, ou seja, entre normas e a realidade, tem-se que, há uma grande distância, entre os motivos, a cultura, as diversidades, políticas públicas, ou seja, versões e justificativas que não se coadunam com o problema em si, que é evitado de preconceitos e falta de humanidade, considerando-se que não se trata de uma doença contagiosa e sim de algo que pode decorrer de eventos como o parto,

acidentes durante a infância, entre outros motivos que levam o indivíduo à perda de movimentos.

No mesmo sentido, versando sobre o preconceito e suas sequelas (SILVA *et al.*, 2015, p. 2552) entendem que:

Assim, o uso de dispositivos legais, como a lei nº 8213/91, constitui uma tentativa de reduzir os preconceitos por meio de discriminações positivas, medidas compensatórias que seguem o princípio da igualdade presente na Constituição Federal de 1988, visando combater as desigualdades criadas pelas desvantagens históricas e culturais. O objetivo destas medidas é tratar desigualmente pessoas que estão em situação de desvantagem, com o intuito de torná-las menos desiguais. Neste caso, a lei beneficia as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento. No entanto, a legislação sozinha não é capaz de promover a inclusão no trabalho de forma ampla, para isto é necessária maior conscientização da população sobre as reais limitações e potencialidades desses indivíduos. Esta conscientização deve abranger toda a comunidade, pois todas as pessoas estão sujeitas a adquirir uma deficiência ou a interagir com pessoas com deficiência.

Entende Xavier (2019) não se tratar de uma imposição a contratação de pessoas com deficiências, vez que as limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, legislação destinada a promover a inclusão social e a cidadania dessa parcela da população, assegura à pessoa com deficiência direito ao trabalho de sua livre escolha em ambiente acessível e inclusivo. Tornar um dispositivo legal concreto, no entanto, passa pela ação das organizações e dos indivíduos. (BRASIL, 2022).

O Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2022, p. 1) entendeu que:

A taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3%. Os dados contabilizam quem está ocupado e quem está em busca de trabalho e foram levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A diferença entre eles é um indicativo dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para acesso ao trabalho formal.

Pode-se afirmar estar-se diante de paradigmas e lacunas, eis que os recursos, meios e condições vão das políticas públicas na educação e formação, capacitação de pessoas de baixa renda até as condições e meios para locomoção dos deficientes no ir e vir ao mercado de trabalho. (BRASIL, 2022).

Na versão durante e pós pandemia, considerando-se a evolução da tecnologia para o trabalho virtual e home office, a inserção de pessoas deficientes no mercado

de trabalho sofreu alterações, pois o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, facilitando assim a condição da pessoa deficiente que necessita de cuidados para si, por outra pessoa, para necessidades relacionados à sua deficiência (medicamentos, alimentação, higienização, etc). (BRASIL, 2022).

Quanto à inclusão, destacou o Conselho Nacional de Justiça-CNJ (BRASIL, 2022, p. 2):

Quando falamos sobre a inclusão das pessoas com deficiência, falamos de igualdade de oportunidades. Essa igualdade somente é vivenciada quando reconhecemos o direito à diferença, disse o ministro do TST Cláudio Brandão, participante da mesa redonda que debateu aspectos jurídicos relacionados à inclusão da pessoa com deficiência. Para ele, a temática foi introduzida tardiamente no Direito do Trabalho, e ainda há muitos avanços a serem conquistados. “É importante termos esse debate aberto. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, diz que a inclusão é um dever do Estado, da sociedade, das empresas e de todos nós. Precisamos ter a humildade de saber que precisamos dar um passo adiante para promover a inclusão verdadeiramente.

Necessário se faz que empregadores façam sua parte diante de condições e meios para promover a contratação, eis que as políticas públicas e as legislações relacionadas à estrutura física das edificações, transportes, entre outras necessidades cooperem para a possibilidade de deslocamento do indivíduo, ou seja, que existam meios e possibilidades para ire vir ao trabalho. (BRASIL, 2022).

#### 4.3 Dificuldades dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho

As dificuldades vão da carência de conhecimentos, condições emocionais para relacionar-se diante do “ainda existente preconceito”, rampas e alargamento de portas, comunicação com pessoas cegas e surdas, quando colaboradores precisam se ajustar à humanização do trabalho como direito de todos, sem cobranças ou bullying, um dos desajustes ainda existente. (GIMENES, 2014).

Segundo Gimenes *et al* (2014, p. 6):

A inclusão no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. Porém, pela falta de informação e de conhecimento de que as Pessoas com Deficiência têm direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz presenciar inúmeros casos de discriminação e exclusão.

Constata-se que os problemas das pessoas deficientes não estão nelas, estão na sociedade, vez que a própria sociedade cria obstáculos, barreiras e desvantagens no desempenho de papéis sociais, entre estes as políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam deficientes e suas diferenças, ignorando a lei. (GIMENES, 2014).

No mercado de trabalho estas barreiras se asseveram, em especial, sem observância ao princípio da inclusão que se funda na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento (BAHIA apud GIMENES, 2014).

#### 4.4 Limitações

A limitação encontra supedâneo na Lei Federal 8.213 que ficou estabelecida reserva de cotas (entre 2% e 5%) de vagas em empresas a partir de 100 funcionários.

Com previsão na Lei 13.146/2015, a inclusão da pessoa com deficiência traz que a avaliação da deficiência será biopsicossocial e realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, considerando os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho das atividades e a restrição de participação. (BRASIL, 2015).

Na classificação das deficiências, segundo Rodrigues (2020, pp. 2-3), são:

Física – quando há alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, ocasionando o comprometimento da função física: Alteração da força (monoplegia, hemiparesia, hemiplegia, paraparesia, tetraplegia ou quadriplegia), nas alterações articulares com redução dos movimentos (mandíbula, segmento cervical da coluna vertebral, segmento lombo sacro da coluna vertebral, articulações do ombro ou do cotovelo, pronação e/ou de supinação do antebraço, primeiro e/ou do segundo quirodáctilo, articulações coxo-femular e/ou joelho, e/ou tíbio társica em grau máximo).

Ostomias – são aberturas no corpo, produzidas artificialmente pelo cirurgião, para garantir o trânsito de alimento, excretas ou ar quando ocorre obstrução, por exemplo, traqueostomia, colostomia, ileostomia e urostomia.

Temporárias – Nanismo, paralisia cerebral, amputações, deformidades estéticas, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência intelectual, associação de duas ou mais deficiências.

Além das constantes no artigo 89 da Lei 8.213/91, a reabilitação profissional e social deve proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou total, meios de se reeducar e de se readaptar profissionalmente e socialmente. (RODRIGUES, 2020).

#### 4.5 Falta de habilidade

A falta de habilitação profissional, atrelada à possibilidade de executar tarefas contínuas, locomoção, etc, tem sido uma das causas tanto para formação e habilitações em áreas possíveis para o deficiente, uma vez que a estrutura das cidades ainda não se encontra ajustada às necessidades e essencialidades de pedestres e deficientes com suas ferramentas de locomoção. (RODRIGUES, 2020).

Cursos noturnos, universidades distantes, escolas públicas em bairros da periferia, tudo tem sido ajustado conforme exigências e cobranças em prol da causa, todavia, parece ser lenta em relação ao número de deficientes que se mantém inertes por perceber que a conquista é lenta. (GIMENES, 2014).

Para Gimenes (2014, p. 13):

São muitas as dificuldades pelas quais a pessoa com deficiência passa, seja por desconhecimento dos próprios direitos, da falta de capacitação, seja pelo não cumprimento do que estabelece as bases legais por parte das empresas, sendo obrigatória uma lei de cotas para possibilitar a inclusão da PcD ao trabalho, ou ainda pela falta de informação e de interesse dos empresários. Isto pode responder o porquê de ainda existirem tantas barreiras e dificuldades para a inclusão desta população ao mercado de trabalho.

Independentemente de ser deficiente, o empregador busca habilidades e competências para cargos e funções em sua empresa, não se trata de um banco de emprego para diferenciar o deficiente dos outros colaboradores, e a Lei de Cotas possui regramentos que a empresa deve ajustar. (LACERDA, 2021).

Entende Lacerda (2021, p. 5) sobre a qualificação, habilidades e competências,

que deve pautar o empregador de observância durante o período de adaptação da pessoa com deficiência, não se trata de oferecer oportunidades diferentes, mas acompanhamento do processo de integração. O foco deve estar no desenvolvimento normal de relacionamentos internos e na gestão de possíveis barreiras que costumadamente aparecem. Assim, o cuidado inicial é para que a integração profissional se dê sem muitas dificuldades e não deve ser confundido com a oferta de facilidades exclusivas.

Embora tenham significados diferentes, adaptabilidade e adaptatividade, na lição de Bispo (2008, p. 5) traz que:

A expansão dos conceitos do trabalhador especial, pode significar a ampliação dos horizontes hoje franqueados a essa classe de trabalhadores, favorecendo a reflexão acerca do que deve ser feito para que o trabalho

possa ser adaptado ao trabalhador e não o contrário – o que, em determinadas atividades, seria recomendável e extremamente mais produtivo.

Para a admissão, em se tratando de habilidades, as exigências versão sobre critérios, segundo Lacerda (2021, p. 3), sendo:

Adequação para a entrevista – a seleção deve ser igualmente para todos, adequando-se apenas em função da deficiência apresentada;  
Competência para a função – não se trata de cobrir cotas, mas de selecionar pessoal apto para determinadas atividades;  
Capacidade de exercício da atividade – leve em conta o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador;  
Cuidado ao exigir experiência anterior – como a inclusão de PcD é recente, poucos indivíduos tiveram oportunidade para construir uma história de experiências.

Ainda, a possibilidade e condição de adaptação precisam ser ajustadas para que seja exercido o direito de ir e vir, conforto em prol de resultados positivos no trabalho.

#### 4.6 Efeitos da deficiência sobre o emprego e rendimentos

A falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, consiste num dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas. (GIMENES, 2014).

Empresas de grande porte (mais de 100 funcionários) utilizam de um perfil para contratação, todavia, a inclusão de deficientes e sua participação na empresa ainda é um fator discutido, considerando-se o ramo da atividade, desempenho exigido e a falta de credibilidade acerca das habilidades dos deficientes para ajustá-los a setores que possibilitem sua inserção. (MINGAR, 2016).

Em um conceito sobre deficiência (MINGAR, 2016), às pessoas portadoras de deficiência, são diversas as nomenclaturas que abrangem seu conceito. Ao grupo com limitações ou falta de habilidade na realização de uma atividade se comparada ao desempenho da média de um total de pessoas, dá-se o nome de portadoras de necessidades especiais. (MINGAR, 2016).

Não existe diferencial quanto a rendimentos, benefício e/ou vantagens, todavia, o número de horas poderá ser calculado conforme o contrato estipular. (TANAKA, MANZINI, 2005).

A falta de capacitação ainda tem dificultado o emprego aos deficientes. Neste sentido, Tanaka e Manzini (2005, p. 4):

A falta de qualificação aparece como sendo outro aspecto dificultador do processo de inserção no mercado de trabalho. Além dos fatores individuais, econômicos e sociais, há falha no processo de formação e qualificação profissional por parte das pessoas com deficiência e isso pode comprometer sua inserção na organização de trabalho. Por outro lado, mesmo preparadas em relação à escolaridade, para ocupar um espaço no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência encontram mais dificuldades do que as outras para conseguirem emprego. Destaca-se que a escolarização acaba gerando expectativas que a realidade não satisfaz assim verifica-se certo descrédito em relação ao ensino superior, uma vez que tinham a concepção de que cursas uma faculdade seria sinônimo de ter trabalho.

Assim, para que seja eficiente o emprego e rendimento de deficientes, necessário que as estruturas (físicas e emocionais), assim como o conhecimento básico e profissional estejam relacionados, mais ainda paradigmas com resultados positivos de empregadores para fomentar contratações. (TANAKA, MANZINI, 2005).

#### 4.7 Contratação de pessoas com deficiência - LEI 8.213/91

Para a contratação de pessoas deficientes toda a estrutura da empresa necessita de suporte sociológico, psicológico e humanizado entre gestores e colaboradores. (TANAKA, MANZINI, 2005).

Entre os problemas relacionados, encontra-se a remuneração já percebida pelos deficientes, que cobre suas necessidades básicas, daí, tudo passa a ser mais difícil e menos investimentos são realizados neste sentido, pois a luta pelo direito ao trabalho não se torna constante e efetiva. (PINHEIRO, DELLATORRE, 2010).

Pinheiro e Dellatorre (2010, p. 98) trazem que:

Na ótica dos gestores, a proteção social amparada pela Constituição Federal para as pessoas com deficiência que recebem um salário mínimo como auxílio também se torna um dos problemas encontrados para a inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Em relação a isso pode-se observar que as pessoas com deficiência preferem não se arriscar no mercado formal de trabalho para não perder o benefício, o que também justificaria a dificuldade das empresas em contratar pessoas com deficiência para cumprir o que é estabelecido na Lei de Cotas.

O certo pelo incerto e/ou duvidoso. De um lado a segurança do benefício, o não deslocamento, bem como não enfrentamento de preconceitos, entre outros problemas que podem levar ao desemprego, diante da busca para o retorno do benefício que

pode retirar do indivíduo a continuidade a tratamentos remunerados, medicamentos, bem como despesas básicas. (FREITAS, 2016).

Para a contratação, deve ser analisado nível de deficiência e a condição e possibilidade de o portador de deficiência decorre da forma, entre estas as não-severas também ensejam e permitem a contratação dentro das quotas. Entende Freitas (2016, p. 11) que:

Por sua vez, a diferença entre deficiência total e parcial também é muito importante para se entender o problema em sua inteireza e realidade. Enquanto os critérios para contratação de PCDs e atingimento da quota legal são maleáveis (deficiências parciais – não severas – permitem o cumprimento da Lei), os critérios para obtenção de benefícios previdenciários (Benefício de Prestação Continuada da LOAS) são por demais rígidos, exigindo incapacitações graves, comprovadas mediante perícia, além de renda familiar máxima (toda a família do PCD deve ter renda máxima mensal de até  $\frac{1}{4}$  de salário mínimo).

No mesmo sentido, as necessidades vão além do trabalho, pois a capacitação, deslocamento e compreensão acerca da necessidade da inclusão distanciam pessoas que sobrevivem a uma garantia do Estado, temerosas em perder algo que pode ser o sustento da família. (FREITAS, 2016).

#### 4.8 Condições de trabalho e salários diferenciados

Grande parte das empresas está preparada para recepcionar deficientes em algum tipo, como é o caso de surdos, pois não possuem estrutura física e tecnológica para acolher deficientes como cegos, carentes em espaços, conhecimento em libras, leitores de telas para cegos, entre outros. (FREITAS, 2016).

Pode-se afirmar que o não preparo para contratar deficientes pode ser considerado uma das lacunas relevantes para o bom resultado da empresa, considerando-se que existem habilitados com elevado conhecimento em áreas diversas disponíveis para contratação, aguardando uma oportunidade. (PINHEIRO, DELLATORRE, 2010).

#### 4.9 Discriminação

A discriminação versa em situações que vão desde a contratação até os benefícios como a ascensão ao portador de necessidades especiais. (MENGAR, 2016).

Neste sentido, Mengar (2016, p. 4), a r. decisão:

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – LEI N. 8213/91, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIOS DIFERENCIADOS. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. Considera-se discriminatória a conduta do empregador que, para fins de atender o disposto no art. 93, da Lei n. 8.213/91, contrata pessoas com deficiência em condições extremamente diferenciadas dos demais empregados no tocante à carga horária, de apenas 4 horas semanais e ao salário proporcional, em total dissonância com o escopo da norma, que é assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive ao trabalho. Demonstrada a prática abusiva, o deferimento da indenização por danos morais é medida que se impõe. (TRT3-RO. Re. Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma.

A Constituição Federal no artigo 7º inciso XXXI veja a discriminação quanto ao salário e critérios de admissão, embora, muito tem ainda que ser conquistado neste sentido, vez que a fiscalização ainda é precária. (MENGAR, 2016).

Necessário que a empresa identifique os níveis de rejeição e aceitação antes da contratação, vez que, para que o ambiente de trabalho seja inclusivo, além das exigências e adaptações físicas, as relações interpessoais devem ser pautadas de respeito. Tem sido comum que, por falta de informações, preconceito, ou mesmo por não saber como agir, algumas condutas serem no sentido de resistência e/ou rejeição à ideia de que pessoas com deficiência integrem ao grupo de trabalhadores. Importante que o DRH, em relação intersetorial da empresa, mensure o nível de aceitação versus rejeição à contratação de deficientes, para o fim de, além de conscientizar acerca da Legislação vigente, trate sobre os direitos e garantias da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (LACERDA, 2021).

As adaptações físicas no local de trabalho devem seguir os parâmetros da NBR 9050 contendo características arquitetônicas (barreiras ambientais físicas), atitudinal (preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações), comunicacional (barreiras na comunicação interpessoal), metodológica (barreiras nos métodos e técnicas de trabalho), instrumental (barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho) e programática (barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa). (LACERDA, 2021).

#### 4.10 Fiscalização e o papel do Estado na inclusão

É de competência do Ministério do Trabalho (MPT) a fiscalização acerca da inclusão dos PNE no mercado de trabalho. Embora tem sido constante, ainda existem irregularidades, sendo nominada a exigência de adequação como Ajustamento de Conduta (TAC), procedimento em que as empresas se comprometem a dar cumprimento à Lei de Cotas, cujo descumprimento por levar a uma ação civil pública em busca de assegurar os direitos das pessoas PNE. (MENGAR, 2016).

Para tratar da fiscalização, as considerações de Maoski (2023, p. 2) levam à análise do verdadeiro sentido da inclusão, integração, admissão e respeito à pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho:

A educação em direitos humanos pode e deve ser uma aliada das políticas organizacionais de D&I. Segundo o estudo da McKinsey, diferentes medidas podem ser adotadas na promoção desses valores: Garantir a representação de talentos diversificados; fortalecer a liderança e a responsabilização; viabilizar a igualdade e a equidade de oportunidades; promover um senso de pertencimento em relação ao trabalho e promover a abertura e o combate a micro agressões. Na prática a formação de comitê de diversidade é uma das ações de inclusão voltadas para a diversidade que podem beneficiar organizações internamente. Esses comitês permitem a criação e implementação de ações de diversidade, bem como o monitoramento do ambiente de trabalho no que diz respeito á inclusão. Em qualquer cenário, o compromisso com a valorização dos direitos humanos é o primeiro passo para a transformação e a construção de espaços seguros, diversos e finclusivos.

Embora este seja um protocolo para 2030, a preocupação versa sobre a formação e construção do indivíduo em sua caracterização como ser humano, pessoa de direitos e formador de caráter sobre si e o outro. (LACERDA, 2021).

Embora as diversidades sociais e culturais, não se pode impor o cumprimento de uma norma sem que haja conscientização acerca dos danos decorrentes da palavra, gestos, ações ou omissões, o que torna pessoas agindo criminosamente por não ter a consciência ética e moral não apresentada nas bases de sua vida, na escola, família e sociedade. (MAOSKI, 2023).

#### 4.11 Des(cumprimento) das exigências da lei de cotas

Os direitos sociais tiveram surgimento no século XIX em busca de garantir na coletividade direitos fundamentais como saúde, educação, moradia, trabalho, lazer e cultura. Com o fim da II Guerra Mundial, surgiram as primeiras preocupações com os deficientes, que registrava indivíduos em idade economicamente ativos e mutilados (física, sensorial ou intelectual), quando se buscou tecnologias e técnicas para reabilitação e reintegração destes indivíduos à sociedade (GIMENES *et al*, 2014).

Moura e Tamboril (2018, p. 594) entendem que:

Dessa forma, outras questões dificultam o acesso a condições de entrada destes estudantes no nível superior público, que não apenas o esforço individual empreendido, em um sistema de distribuição natural de talentos. Com a implantação da Lei no 12.711 (2012), conhecida como a Lei de Cotas, é regulamentada nacionalmente uma medida de ação afirmativa, por meio de reserva de vagas para estudantes de escolas públicas, pretos, pardos e indígenas em todo o sistema de educação superior e ensino técnico federal. A criação desse marco legal está relacionada à mudança do entendimento sobre o processo de construção das desigualdades sociais e da produção de diferenças entre os diversos grupos sociais. O conceito de diferença é central para a formulação e desenvolvimento de medidas de ações afirmativas, visto que por meio de políticas de focalização há o reconhecimento da exclusão socioeconômica causadora de discriminação e vitimização de determinados grupos sociais, bem como há a busca do enfrentamento desse processo através do aumento da participação desses grupos no processo político, no acesso a bens materiais e direitos universais e de valorização das diferentes culturas.

Segundo Tanaka e Manzini (2005) a lei de cotas acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não consegue solucionar o problema dos deficientes no âmbito do trabalho, pois a inclusão significa a superação e aceitação das fragilidades e limites humanos, um passo que exige todo um processo de limitação e superação.

Cotas, segundo Freitas (2015, p. 3):

Não se pode perder de vista que o cumprimento das quotas de PCDs corresponde à efetivação do direito fundamental ao trabalho para a coletividade representada por pessoas com deficiências. Afinal, todos os integrantes do corpo social têm direito ao trabalho, aqui devendo ser satisfeitas prioritariamente as pessoas com deficiência. Dessa forma, tal contratação não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma responsabilidade social típica das obrigações jurídicas com lastro no princípio de fraternidade.

Embora a Lei seja assertiva para a contratação de portadores de necessidades especiais, as empresas, a partir da globalização, tem tido dificuldades em contratar,

haja vista a condição de locomoção (trajeto ao trabalho), bem como de qualificação, pois habilidades e competências e bases da educação (ensino fundamental, médio e superior) não tem alcançado alunos portadores de necessidades, dificultando assim a assimilação a conteúdos de informatização, economia, direito, entre outras habilidades compensadoras em termos de salários, daí que alguns preferem continuar recebendo os benefícios do estado. (MENGAR, 2016).

#### 4.12 Instrumentos legais aptos a garantir a inclusão do portador de necessidades especiais

No Brasil, o Decreto 3.298/1999 que regulamenta a Lei n. 7.853/1989 dispõe sobre as chamadas “necessidades especiais” em deficiência, deficiência permanente e incapacidade, também compreendia o conjunto de normativas que objetivavam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência. (MENGAR, 2016).

Mingar (2016, p. 6) entende que:

A inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais, de uma forma em geral, tem como foco destacar a importância de se estar discutindo e buscando meios adequados para que possa haver um processo de inclusão que atinja todas as classes sociais. Tem-se como expectativa, conscientizar o Governo Federal, Estadual e Municipal, para que estes implementem em maiores escalas, para que possam alcançar a todos, programas ou instituições que qualifiquem os PNE'S para uma vida social saudável, através de uma melhor educação e qualificação para o mercado de trabalho, consolidando assim, os direitos e garantias fundamentais inerentes a todos os cidadãos.

A base sempre foi a Constituição Federal nos artigos 1º, inciso III, 3º, IV, 5º caput e os artigos 7º, incisos XXXI, artigo 23 incisos II, artigo 24 incisos XIV, artigo 37 inciso VIII, artigo 203, incisos IV e V, artigo 208, artigo 227 § 1º, inciso II e artigo 224. (BRASIL, 1988).

#### 4.13 Estatísticas de desenvolvimento humano

Em estatísticas a nível de Brasil, ainda, na busca por registros em termos regionais, uma grande disparidade, haja vista regiões com indústrias, todavia, não

possuírem condições de contratação devido às exigências relacionadas a aptidões, a exemplo o cultivo da soja, da construção civil, entre outras. (FREITAS, 2015).

A dignidade da pessoa humana transcende a todos os outros princípios, também os interesses políticos e econômicos dominantes. Além da dignidade da pessoa humana, outros princípios se alinham para maior proteção ao portador de necessidades especiais, entre estes, o princípio da não-discriminação, da igualdade e da isonomia, que contribuem para os chamados direitos individuais e direitos sociais. (FREITAS, 2015).

No que se refere a direitos, deveres e obrigações, Monteiro apud Freitas (2015, p. 4):

Não se trata, como alguns querem crer, de uma obrigação de meio a ser efetivada pelo empregador, bastando a mera tentativa do seu cumprimento. Trata-se de verdadeira obrigação de resultado, apurável objetivamente. Aqui adota-se o conceito de obrigação como sendo a relação jurídica de caráter transitório estabelecida entre devedor (empregador) e credor (pessoa com deficiência) e cujo objeto consiste numa prestação pessoal e econômica (admissão na relação de emprego), positiva ou negativa, devida pelo primeiro ao segundo, garantindo-lhe o adimplemento através de seu patrimônio.

Neste sentido, a importância de tais princípios para o trabalhador especial: sua observância determina a compatibilização entre as liberdades ditadas pela livre iniciativa e o necessário valor social do trabalho, considerando-se o indivíduo especial em todas as suas potencialidades, retirando-o do papel de coadjuvante de sua própria existência e conferindo-lhe papel decisivo na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. (BISPO, 2008).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo de um contexto histórico sobre o trabalho, legislações, sociedade, família e portadores de necessidades especiais, o estudo analisou por diversos ângulos o trabalho do portador de deficiência no cenário (mercado de trabalho), quando e como incluir, e porque inclui-los.

Nos primórdios, o trabalho era considerado pena, penalidade, passando a ser remunerado após longo período de luta da Igreja e dos trabalhadores que viviam sobre o regime de escravidão, onde fatos e registros datam da Lei Áurea, seguida pela Revolução Industrial, parâmetros que levaram à escolha da profissão, da arte, do empreendedorismo, da satisfação de criar, produzir, combinando trabalho e família, dentro de critérios dignos de uma sobrevivência sem tantas normas, com acolhimento do Estado para, inclusive, contribuir para uma aposentadoria dentro da possibilidade e condição de cada indivíduo.

Para o ingresso no mercado de trabalho, além da capacitação (habilidades e competências), o traslado (ir e vir) tem dificultado a vida do indivíduo portador de deficiência ao mercado de trabalho.

A globalização trouxe avanços tecnológicos que não foram, ainda, adaptados à formação desse grupo, que ainda carece de suporte das políticas públicas na formação e construção de conhecimentos profissionalizantes.

Assim, o ingresso, ascensão, inclusão e socialização do portador de deficiências no mercado de trabalho não é simplesmente o cumprimento da lei de cotas pelas empresas, mas um conjunto de valores a serem complementados, inclusive, a dignidade que deve ser o valor entre empregadores e empregados no contexto do trabalho e sua execução.

Para o deficiente, a opção de ingressar-se socialmente requer quebra de paradigmas e barreiras, entre estas, como mencionado nesta pesquisa, há necessidade do fortalecimento das bases (educação e redes de assistência social), vez que o preconceito se encontra inserido e, para alguns, o benefício previdenciário é mais relevante por trazer uma vida mínima e digna do que enfrentar sozinho barreiras que sabe não vencer sem que deficientes e não deficientes comunguem a mesma linguagem: PAZ SOCIAL.

## REFERÊNCIAS

BATTAUS, D.M. de. OLIVEIRA, E.A. de. **O direito á cidade: urbanização excludente e a política urbana brasileira**. Lua Nova, São Paulo, 97: 81-106, 2016.

BISPO, J. G. R. **Necessidades especiais e trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11439/necessidades-especiais-e-trabalho>. Acesso em 4 abril 2023.

BRASIL. **[Estatuto da pessoa com deficiência (2015)]**. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência [recurso eletrônico]: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência) / Câmara dos Deputados. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. – (Série legislação; n. 200).

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7853-24-outubro-1989-365493-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 6 abr 2023.

BRASIL. **Lei n. 4.613, de 2 de abril de 1965**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4613-2-abril-1965-377856-norma-pl.html>. Acesso em 6 abr 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.072 de 21 de dezembro de 1982**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7072&ano=1982&ato=1a6ITTU9ENrRVTa80>. Acesso em 4 abr 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 4 abr 2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 8 abr 2023.

BRASIL. **[Estatuto da pessoa com deficiência (2015)]**. **Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência [recurso eletrônico] Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência) / Câmara dos Deputados**. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015.

CAMARGO, E P. de. **Distinção semântica entre os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem**: Teses Eder Pires de Camargo. [200-?]. Disponível em: <http://www2.fc.unesp.br/encine/teseeder/distincao+semantica+entre+os+conceitos+d+e+deficiencia+incapacidade+e+desvantagem.php>. Acesso em: 31 set. 2022.

CASSAR, V.B. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

FREITAS, C.X. **Contratação de pessoas com deficiência: descumprimento gera dano moral coletivo.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-descumprimento-gera-dano-moral-coletivo/144984699>. Acesso em 12 abr 2023.

GIMENES, A.M. BECHARA, MT. ÁVILA, RNP. RODRIGUES, BC. ARAÚJO, DCS. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_33\\_1426199840.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf). Acesso em 11 abr 2023.

LACERDA, F. **10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 11 abr 2023.

MACIEL, M.R.C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.** São Paulo Perspec 14(2) Jun 2000.

MAOSKI, A.C. **O que Diversidade e Inclusão tem a ver com Direitos Humanos?** Disponível em: [nstitutoaurora.org/o-que-diversidade-e-inclusao-tem-a-ver-com-direitos-humanos/?gclid=CjwKCAjwI6OiBhA2EiwAuUwWZXGEMFN5TeKc41xn58O2\\_rwnRCpry5O9B9Jh0rFfZkwtTavBw\\_P9ZhoCtroQAvD\\_BwE](https://nstitutoaurora.org/o-que-diversidade-e-inclusao-tem-a-ver-com-direitos-humanos/?gclid=CjwKCAjwI6OiBhA2EiwAuUwWZXGEMFN5TeKc41xn58O2_rwnRCpry5O9B9Jh0rFfZkwtTavBw_P9ZhoCtroQAvD_BwE). Acesso em 8 abr 2023.

MELLO, C.V.A. PINHO, LFM. FRANÇOSO, MC. **Pessoas portadoras de necessidades especiais e o direito do trabalho.** Disponível em: <https://ledepinho.jusbrasil.com.br/artigos/378250277/pessoas-portadoras-de-necessidades-especiais-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em 11 abr 2023.

MENGAR, G. **Pessoas com necessidades especiais e o Direito do Trabalho: Uma visão breve das pessoas portadoras de necessidades especiais e o tratamento que elas recebem no âmbito do Direito do Trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pessoas-com-necessidades-especiais-e-o-direito-de-trabalho/382351836>. Acesso em 11 abr 2023.

MOURA, M.R.S.de. TAMBORIL, M.I.B. “Não é assim de graça!”: lei de Cotas e o desafio da diferença. **Psicologia Escolar e Educacional, SP. Volume 22, Número 3, Setembro/Dezembro de 2018: 593-601.**

ORNELLAS, T.C.F. MONTEIRO, MI. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Rev.Bras. Enferm. 59(4) Ago 2006.**

PAULINO, L. **Conceito do Direito do Trabalho, Evolução Histórica, Função e Natureza Jurídica.** Disponível em: <https://lincoln paulino99.jusbrasil.com.br/artigos/846176467/conceito-do-direito-do-trabalho-evolucao-historica-funcao-e-natureza-juridica>. Acesso em 4 abr 2023.

PINHEIRO, L.R.S. DELLATORRE, R. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos.** Disponível em: [https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148\\_537.pdf](https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf). Acesso em 8 abr 2023.

PSICANÁLISE CLÍNICA. **Conceito de trabalho no dicionário e na sociologia.**

Disponível em:

<https://www.psicanaliseclinica.com/conceito-de-trabalho/>. Acesso em 8 abr 2023.

RAMOS, M.N. **Conceitos básicos sobre o trabalho.** Disponível em:

<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/39180/O%20Processo%20Hist%F3rico%20-%20Conceitos%20B%E1sicos%20sobre%20Trabalho.pdf;jsessionid=D24A8B9B7A1B20059178B12728074991?sequence=2>. Acesso em 8 abr 2023.

REIS, D.C. **Portadores de Necessidades Especiais (PNE's" e o Mercado de Trabalho Brasileiro.** Disponível em:

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/portadores-necessidades-especiais-pnes-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 11 abr 2023.

RODRIGUES, J. **Lei de Cotas: quais deficiências se enquadram na Lei de**

**Cotas.** Disponível em: <https://pcdmais.com.br/quais-deficiencias-se-enquadram-na-lei-de-cotas/>. Acesso em 8 abr 2023

SILVA, O.M. **A Epopéia Ignorada - A pessoa deficiente na História do mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo. Cedas, 1986.

SILVA, P. N. PRAIS, F.G. SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva, 20(8):2549-2558, 2015.**

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

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008)> Acesso em 11 abr 2023.

TOLFO, S.R. PICCININI, V. sentidos e significados o trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc. 19(spe) 2007.**

XAVIER, L. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.**

Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 8 abr 2023.

## RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

**DISCENTE:** Kauany Silveira Reis

**CURSO:** Direito

**DATA DE ANÁLISE:** 22.05.2023

### RESULTADO DA ANÁLISE

#### Estatísticas

Suspeitas na Internet: **9,06%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **9,05%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **91,8%**

*Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).*

Sucesso da análise: **100%**

*Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.*

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5  
segunda-feira, 22 de maio de 2023 15:00

### PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente **KAUANY SILVEIRA REIS**, n. de matrícula **31282**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 9,06%. Devendo a aluna fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de A?ucena do Nascimento Soeiro  
Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)  
**HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO**  
**Bibliotecária CRB 1114/11**  
Biblioteca Central Júlio Bordignon  
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA