



FACULDADE INTERNACIONAL DA PARAÍBA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS HUMANAS E SAÚDE  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

**Erlani Alves da Silva**  
**Isa Karla Capitulino de Araújo**  
**Jussara Rodrigues Vieira**  
**Letícia Correia da Silva**  
**Terezinha Maciel de Souza**

**INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

JOÃO PESSOA-PB  
DEZEMBRO - 2023



Faculdade  
Internacional  
da Paraíba

Erlani Alves da Silva  
Isa Karla Capitulino de Araújo  
Jussara Rodrigues Vieira  
Letícia Correia da Silva  
Terezinha Maciel de Souza

## INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

*Artigo Científico apresentado ao Curso de Serviço Social da Faculdade Internacional da Paraíba como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.*

**Orientador:** Prof. Ms. Flávio Nery da Nóbrega Júnior

**Examinadora:** Prof<sup>a</sup> Tania Barbosa Tomaz

JOÃO PESSOA - PB  
DEZEMBRO - 2023

### **AGRADECIMENTOS (Erlani Alves da Silva)**

Primeiramente quero agradecer a Deus pelo dom da vida e por me permitir a conquista dessa vitória.

Agradecer aos meus pais pelo incentivo e apoio, meu esposo Neto que acompanhou todo processo de perto e me ajudou da maneira que pode e principalmente aos meus filhos Maria Eduarda e Rodolfo pois foram eles que em inúmeras vezes que pensei em desistir eles me deram força e me fizeram chegar até aqui.

Aos professores que passaram pela nossa jornada Nirleide Danta, Janaina Nunes Wanessa Guedes, Nayara Toscano, Shslyder Lira e aos que permaneceu Tânia Barbosa e ao nosso querido professor e orientador Flávio Nery.

Aos amigos que são parte fundamental nas nossas vidas, eles que formam um dos pilares para nossa caminhada e que estão presentes em todos os momentos. Aos colegas que participaram dessa etapa da vida, uns com mais intensidade e outros menos, mas se fizeram importantes nesse processo.

As minhas supervisoras de campo Gilcilene Bezerra e Josylene Trajano por cada ensinamento compartilhado e a ONG ABFB pela oportunidade de estagiar na instituição.

Gratidão a todos que de forma direta ou indireta me fizeram chegar até aqui.

### **AGRADECIMENTOS (Isa Karla Capitulino de Araújo)**

Esta fase da minha vida é muito especial e não posso deixar de agradecer a Deus por toda força, ânimo e coragem que me ofereceu para ter alcançado minha meta.

Aos professores reconheço um esforço gigante com muita paciência e sabedoria. Foram eles que me deram recursos e ferramentas para evoluir um pouco mais todos os dias.

É claro que não posso esquecer da minha família e amigos, porque foram eles que me incentivaram e inspiraram através de gestos e palavras a superar todas as dificuldades.

A todas as pessoas que de uma alguma forma me ajudaram a acreditar em mim eu quero deixar um agradecimento eterno, porque sem elas não teria sido possível.

### **AGRADECIMENTOS (Jussara Rodrigues Vieira)**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido saúde e força para superar todas as dificuldades, para concluir essa jornada.

Agradeço ao meu esposo Afonso de Ligório S. de Sousa Nobrega, por me dar apoio para chegar neste momento tão importante da minha vida.

A todos os professores do curso Serviço Social, da universidade FPB, que participaram da minha vida acadêmica.

Ao meu orientador, professor Flávio Nery, que participou de todo meu percurso acadêmico, por ajudar a conduzir a elaboração deste trabalho, pela paciência e pelo apoio durante esse percurso.

As minhas novas amigas que a universidade me deu, por compartilharem momentos incríveis comigo.

E por fim, sou grata a todos que de forma direta ou indireta participaram dessa etapa na minha vida.

### **AGRADECIMENTOS (Letícia Correia da Silva)**

Quero expressar minha gratidão a Deus por ter me dado coragem e paciência para enfrentar os desafios e perseverar em minha jornada acadêmica.

Agradecer a minha família, que sempre esteve ao meu lado em todas as etapas deste trabalho, a todos os professores que me acompanharam durante minha trajetória, especialmente ao Prof. Flávio Nery pela dedicação, pelos muitos ensinamentos que contribuíram para a conclusão deste curso.

Aos meus amigos, que sempre me encorajaram a perseguir meus objetivos e me ajudaram a manter a motivação em momentos difíceis. Suas palavras de ânimo e incentivo foram fundamentais.

A toda equipe do CRAS Caaporã-PB que, com paciência e dedicação, acompanharam todo meu processo de estágio, fornecendo orientações valiosas, transmitindo conhecimentos necessários e por terem me ensinado a perseverar diante das dificuldades.

### **AGRADECIMENTOS (Terezinha Maciel de Souza)**

Primeiramente a Deus por ter me dado saúde, força, para superar as dificuldades, pelo que eu conquistei até agora e que Ele me deu sabedoria para conquistar muito mais.

Pela minha família, em especial a minha mãe, Dona Lourdes, e aos meus filhos, Cauã e Carlinhos por terem me incentivado ao longo do curso e também a todas as minhas colegas de sala, por terem me ajudado na caminhada e nos momentos mais difíceis.

Aos professores pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho, no processo de formação profissional, e ao meu orientador, o professor Flávio. E a todas as pessoas que me ajudaram de forma direta e indiretamente.

Gratidão!

# **INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Erlani Alves da Silva<sup>1</sup>**

erlanelanealves@hotmail.com

**Isa Karla Pereira Capitulino de Araujo<sup>1</sup>**

isakarlapca@hotmail.com

**Jussara Rodrigues Vieira<sup>1</sup>**

vieira.jussara@yahoo.com.br

**Letícia Correia da Silva<sup>1</sup>**

letciacorreia@ymail.com

**Terezinha Maciel De Souza<sup>1</sup>**

souzatereza124@gmail.com

**Flávio Nery da Nóbrega Júnior<sup>2</sup>**

flavio.nobrega@animaeducacao.com.br

**Tania Barbosa Tomaz<sup>2</sup>**

tania.tomaz@animaeducacao.com.br

## **RESUMO**

Este trabalho apresenta sobre as dificuldades e desafios encontrados por pessoas deficiência na inserção no mercado de trabalho. Mesmo com a criação de leis, que asseguram direitos às pessoas com deficiência, barreiras ainda são encontradas na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo é apresentar a compreensão das dificuldades de inclusão mesmo com as evoluções ao longo dos anos e a existência da legislação brasileira. Este tema é pertinente, uma vez que busca orientar a mentalidade preconceituosa instalada na sociedade e contribui para uma sociedade mais justa. O método utilizado para elaboração do trabalho, foi através de pesquisas bibliográficas e documental. Destacando-se como resultados e discussão da pesquisa: I) O Conceito de Inclusão Social. II) A Inclusão Social de Pessoas com Deficiência no Brasil. III) O Conceito de Pessoa com Deficiência (PCD). IV) Tipos de Deficiência. V) Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). VI) Lei de cotas inclusão no mundo do trabalho (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991). VII) A Atuação do Serviço Social da Pessoa com Deficiência.

**Palavras-Chave:** Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Lei de cotas.

## **ABSTRACT**

**SOCIAL INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET**

This work presents the difficulties and challenges encountered by people with disabilities when entering the job market. Even with the creation of laws that guarantee the rights of

people with disabilities, barriers are still found in the inclusion of people with disabilities in the job market. The objective is to present an understanding of the difficulties of inclusion despite developments over the years and the existence of Brazilian legislation. This theme is pertinent, as it seeks to guide the prejudiced mentality installed in society and contributes to a fairer society. The method used to prepare the work was through online bibliographic and documentary research. The results and discussion of the research stand out: I) The right to work is a social right, as well as a fundamental right for all citizens without any type of discrimination. II) The social right to work of people with disabilities represents a global struggle for human rights guaranteed by the 1988 Constitution. III) The guidelines that constitute the right to work of PCD in the country are based on the constitutional principles of equality and dignity of the human person to promote non-discrimination. IV) Law 8213/91 law that regulates quotas for hiring PCD.

**keywords:** Disabled people. Labor market. Quota law.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho discorre sobre a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantidos na Constituição Federal de 1988, regulamentada através da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, Lei de Cotas PCD.

Percebe-se que cada vez mais, o mercado de trabalho tem se mostrado mais competitivo, exigindo que seus profissionais estejam qualificados para conseguir um lugar no mercado de trabalho. Um dos principais desafios sempre foi lidar com a diversidade das pessoas, seja pela raça, etnia, gênero. As Pessoas com deficiência têm como obstáculo o preconceito das demais pessoas, de acharem que por sua deficiência não são capazes de exercer de desenvolver atividades no mercado de trabalho.

Com a obrigatoriedade para cumprimento da lei, algumas portas se abrem para PCDS, levando oportunidades de exercer uma atividade, para isso é necessário que o local tenha acessibilidade e um ambiente inclusivo, para que a pessoa com deficiência possa exercer sua função, e para que possam evoluir junto com os demais.

Para Antunes, não é possível falar em sentido do trabalho enquanto este estiver submetido à lógica do capital, afinal, tanto as atividades desenvolvidas sob a relação de trabalho assalariado quanto aquelas desenvolvidas no tempo livre são repletas de "sentidos estranhados" e, portanto, não produzem o desenvolvimento omnilateral da humanidade; são atividades desprovidas de sentido. Portanto, o trabalho só tem sentido para além do capital. Em outras palavras, o trabalho somente tem uma teleologia humanizadora quando superadas as condições de desumanização do trabalho assalariado, que tem suas raízes na propriedade privada dos meios de produção.

Antunes (1999), ao debater as teses de fim da centralidade do trabalho, demonstra o duplo caráter do trabalho: a potencialidade de negar e afirmar a humanidade. Sob o modo

de organização social capitalista, a realização do ato de trabalho nega o movimento de humanização dos seres humanos, pois circunscreve a humanidade de modo unilateral, visando atender os interesses da valorização do valor. Trata-se, portanto, de um trabalho imposto por parte ínfima da humanidade e não meio de sua realização a partir – e para além – do reino das necessidades. O sentido do trabalho é, para Antunes, apenas aquele trabalho que seja uma autoatividade que tem um fim em si mesmo. Para constituir-se assim – posto que, na sociedade capitalista, ele não o seja –, faz-se necessário negar o trabalho em sua forma assalariada, o trabalho que não tem sentido de autorrealização humana.

A sociedade vem passando por mudanças que também afetam o mercado de trabalho. A ideia de uma organização apenas relacionada com questões econômicas foi abandonada e deu lugar a um conceito mais expansivo. Agora, as empresas começam a desempenhar um papel político e social e preocupam-se também com a sustentabilidade, com os direitos dos assalariados e dos consumidores, com a qualidade e a saúde dos seus produtos.

Ou seja, as empresas hoje têm uma responsabilidade social, um dever para com a comunidade e trabalhar a inclusão é uma forma de cumprir esse dever. A integração das pessoas com deficiência significa que é necessário permitir que este grupo tenha acesso aos direitos previstos na constituição.

Assim, o verdadeiro motivo da inclusão das pessoas com deficiência na equipa não é uma obrigação ou uma ação dita solidária, mas sim o cumprimento de uma responsabilidade garantindo o respeito pelos direitos das pessoas com deficiência. Além disso, é uma ótima forma de a equipe aprender a administrar as diferenças e trabalhar com estigmas e preconceitos.

Para Freitas e Marques (2010), a inclusão é um processo que, ao longo do tempo, contribui para a formação de uma nova sociedade, a de transformações dos ambientes de forma arquitetônica e também a adaptação de todo objeto utilizado por uma Pessoa com Deficiência.

A inclusão social é uma questão fundamental na construção de uma sociedade, pois trabalha o estabelecimento de regras que promovem a igualdade entre todos os grupos, garantindo seus direitos e outros recursos necessários para suprir as necessidades. Pinheiro & Dellatorre (2015), ressalta que o indivíduo tem como expectativa que o trabalho o satisfaça em alguns tipos de necessidades e enfatizam a relevância delas serem satisfeitas de formas diferentes, ou seja, tanto fora, como em torno e através do trabalho.

Este trabalho acadêmico tem por objetivo analisar como são feitas as inclusões das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, identificar as dificuldades e o processo

de adaptação, a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, analisar como tem sido a sua aplicabilidade da Lei 8213/91 nas empresas privadas, entender porque o sistema de cotas não funciona conforme determinam as normativas.

A Lei de Cotas tem como objetivo, promover a inclusão de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas com 100 ou mais funcionários. A empresa que não cumprir a lei está sujeita a multas. Portanto, o principal papel da Lei de Cotas é garantir a inclusão e minimizar a discriminação contra essa parte da população, também serve como instrumento de conscientização, já que a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência contribui para a criação de um mercado de trabalho inclusivo e democrático, pensado no desenvolvimento e no bem de todos.

O trabalho é uma das instituições humanas mais importantes e inclui um direito social, bem como um direito fundamental à dignidade humana. Antes de atingir o atual nível de proteção no campo do trabalho, seguiram-se séculos de luta e supressão de direitos, e a sociedade enfrentou um verdadeiro caos até que fossem encontradas disposições no sistema jurídico que garantissem direitos mínimos a um nível civilizado neste domínio. Esse artigo analisa os direitos assistenciais na perspectiva das pessoas com deficiência, integrando efetivamente as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Analizou-se os conceitos de inclusão social e o conceito da pessoa com deficiência, garantir que todas as pessoas, independentemente das características ou condições, tenham acesso às mesmas oportunidades e benefícios sem discriminação ou exclusão. Diante de uma sociedade pobre em informação e muitas vezes preconceituosa, muitas pessoas não sabem diferenciar entre limitação física e deficiência.

Abordamos o Estatuto da Pessoa com Deficiência, com ênfase a Lei nº 13.146/2015 tratando também do direito constitucional ao trabalho e a proteção do empregado, aprofundando-se nos princípios constitucionais de igualdade, dignidade da pessoa humana e da não discriminação do trabalhador deficiente. Destacando a Lei de Cotas (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991), e a inclusão das PCD no mercado de trabalho e quais suas implicações legais e prática, analisando ainda a funcionalidade do sistema de cotas e questões como discriminação na esfera trabalhista. Por fim, do estudo, verificou-se uma grande evolução de conceito e proteção das pessoas com deficiência, que saíram da segregação total e cada vez mais tem ganhado espaço na sociedade.

Para isto, foram necessários o envolvimento de órgãos internacionais, convenções e tratados consolidados em direitos humanos e reconhecendo direitos das pessoas com deficiência. Por fim, conclui-se que a atuação do serviço social possui grande responsabilidade e sempre visando instituir uma política de inclusão da PCD no mercado

de trabalho na garantia do acesso aos direitos. Somente quando as barreiras são superadas, passos para a inclusão podem ser dados todas as partes envolvidas, pessoas com deficiência, empresa e sociedade, podem ter resultados positivos.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

A discussão sobre A Inclusão Social de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho percorrerá as seguintes temáticas na construção do nosso trabalho de conclusão de curso: O Conceito de Inclusão Social, A Inclusão Social de Pessoas com Deficiência no Brasil, O Conceito de Pessoa com Deficiência( PCD), Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), Lei de cotas inclusão no mundo do trabalho (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991) , A Atuação do Serviço Social Junto a Pessoa com Deficiência.

### **2.1 CONCEITO DE INCLUSÃO SOCIAL**

A inclusão social é um conceito que se refere ao processo de garantir que todas as pessoas, independentemente das suas características ou condições, possam ter acesso as mesmas oportunidades e benefícios, sem discriminação ou exclusão. Isto significa que todos devem ter igualdade de acesso aos serviços públicos, à educação, à saúde, ao emprego ao lazer, à cultura e a outros aspectos da vida social.

Alguns exemplos de medidas que podem ser adotadas incluem a adaptação de espaços e serviços para pessoas com deficiência, a promoção da diversidade cultural nas escolas e empresas, a oferta de programas de formação e integração profissional para grupos em situação de vulnerabilidade, entre outros.

A inclusão social é o ato de incluir na sociedade categorias de pessoas historicamente excluídas do processo de socialização, como negros, indígenas, pessoas com deficiência, homossexuais, travestis e transgêneros, bem como aqueles em situação de vulnerabilidade socioeconômica, como pessoas em situação de rua e pessoas de baixa renda.

Quando falamos sobre inclusão, estamos de acordo com a Declaração Universal de Direitos Humanos e também com a Constituição Federal de 1988, que apresentam direitos que devem se estender a todas as pessoas, sem exceção. Vale dizer ainda que sociedades que apresentam altos índices de exclusão social enfrentam também inúmeros outros problemas, como o aumento da criminalidade e dos índices de pobreza.

O assistente social pioneiro e um dos maiores estudiosos de inclusão social no Brasil Sasaki (1997, p. 41) diz que a inclusão social é “um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.”

A inclusão social no Brasil é promovida, em grande parte, por meio de políticas públicas, como as ações afirmativas. Um exemplo disso são as cotas raciais, política que reserva um percentual de vagas para negros em universidades, assim como em bancos e concursos públicos.

Apesar das políticas públicas, um estudo inédito, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou estatísticas sobre deficiência e desigualdade social no país. Segundo os dados, pessoas com deficiência com 14 anos ou mais representavam 23,8% das taxas de participação no mercado de trabalho quando o estudo foi realizado. Em comparação, pessoas sem deficiência apresentaram um índice de 66,3% de presença. Segundo o IBGE, o Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, mas, apesar de representarem boa parte da população, enfrentam dificuldades no dia a dia pela falta de inclusão.

Dentre as medidas inclusivas que podem combater esse cenário, podemos citar:

- adaptações de mobilidade urbana;
- ações de inclusão para pessoas com deficiência intelectual;
- implementação de medidas de acessibilidade física e digital.

Segundo CARVALHO (2009) ressalta que a inclusão não é uma ação, ou um conjunto de ações. É uma atitude, uma convicção, um modo de vida, que reflete a consciência da comunidade, de aceitação das diferenças, o que reforça a importância do aspecto cultural, de consciência coletiva, para uma real inclusão.

No Brasil, as leis de inclusão social no mercado de trabalho são mais voltadas para PCD. O Poder Legislativo do Brasil criou normas para implementar a inclusão social no mercado de trabalho e, assim, assegurar que uma pequena parte das vagas fosse destinada às PCD. Porém, no caso das outras minorias, é necessário que as empresas busquem construir um ambiente inclusivo.

Hoje, o País conta com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13146/15), que se destina 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.

Entre vários direitos assegurados, consta o direito à profissionalização e ao trabalho, com uma série de regras referentes a essa inclusão. Já o artigo 93 da Lei 8.213/1991 estabelece que empresas com mais de 100 colaboradores deve ter entre 2% a 5% do seu corpo de trabalho formado por pessoas com deficiência.

No entanto, além do cumprimento de leis, a inclusão social no mercado de trabalho pode acontecer com ações simples, mas de trabalho diário:

- Analisar a acessibilidade da empresa: estrutura, elevadores, rampas, banheiros e mobilidade nas salas, por exemplo. Esse tipo de consulta pode ser feita até com os colaboradores com deficiência.
- Convidar palestrantes que possam falar sobre inclusão social com propriedade.
- Revisar o processo de contratação de colaboradores da empresa e suas ferramentas de comunicação.
- Colocar a inclusão social como parte dos valores da empresa. Ela pode ser até um indicador social, que deverá ser analisado continuamente.
- Preparar gestores para que saibam tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo.

Assim logo, a inclusão social no mercado de trabalho não precisa ser um trabalho difícil, e sim sólido, parte da cultura organizacional e não como algum tipo de “caridade”, mas sim como parte intrínseca.

### **Conceito de pessoas com deficiência (PCD)**

A Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento a longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que interage com diversas barreiras. Podem ser obstruídas a sua participação plena e efetiva em igualdade de condições com as demais pessoas.

Conceituar deficiência é algo complexo, diante de uma sociedade desinformada e muitas vezes preconceituosa, muitas pessoas não sabem diferenciar o que é limitação física de uma deficiência.

Embora tenha ampla divulgação na mídia, pessoas com deficiência ainda não conseguem empatia de muitos por causa de não haver uma linguagem mais popular, mais abrangente em meio a essas informações.

Deficiência é toda desdita irregularidade de uma atribuição anatômica fisiológica ou psicológica.

As deficiências são consideradas anomalias ou carências que podem confinar ou delimitar funções sensoriais, físicas e ou intelectuais de cada indivíduo.

A Sigla PCD significa "pessoa com deficiência", usada para identificar pessoas que tenham algum tipo de deficiência que pode ser de nascimento ou adquirida durante a vida. A sigla começou a ser usada em 2006 quando a Organização Das Nações Unidas (ONU) publicou a convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, Antes disso, usava-se a expressão "Portador De Deficiência" que não é considerada adequada, pois destacava mais a deficiência que a condição humana.

A deficiência é uma limitação física, intelectual, visual ou auditiva que dificulta a realização de atividades em comparação com pessoas sem deficiência ou algum caso de acidente. Conforme o Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística (IBGE), quando 24% da população brasileira é PCD, mundialmente esse índice é de cerca de 10% de acordo com a ONU.

As deficiências podem ser vistas por muitos também de acordo com o grau na qual está inserida no indivíduo.

Muitos se reportam a pessoas com deficiência como pessoas portadoras de deficiência, muitos também tem uma visão das pessoas com deficiência como: especiais, excepcionais, inválidas, incapacitadas e que não podem exercer uma profissão.

Deficiência não significa nulidade de um indivíduo, pois, mesmo diante de certas deficiências, todo indivíduo com o apoio, tratamento e ou medicação correta pode evoluir quando a deficiência assim permite. Segundo Lev Semenovitch Vygotsky (fundamentos de defectologia) a deficiência primária compreende lesões orgânicas como déficit intelectual, transtornos parietais, físicas, cromossômicas, etc., enquanto a deficiência secundária tem como característica o não enraizamento ao contexto externo. Vygotsky considera que as funções mentais superiores são socialmente e coletivamente formadas, culturalmente transmitidas por meio de diversas linguagens e discorre que, por mais que um indivíduo tenha biologicamente potencial para se desenvolver se ele não se relacionar com os outros indivíduos não se desenvolverá como poderia, não dilacerar suas capacidades, seu desenvolvimento não terá êxito total em sua desenvoltura.

### **Tipos de deficiência**

De acordo com Diniz (2012) existem três tipos de deficiência, sendo que um deles se divide em duas partes. São elas, deficiências físicas (de origem motora: amputações,

malformações ou sequelas), as deficiências sensoriais, que se dividem em deficientes auditivas (surdez parcial ou total) e visuais (cegueira parcial ou total) e as deficiências mentais. As deficiências múltiplas que são várias deficiências em somente um indivíduo.

**-DEFICIÊNCIA FÍSICA:** São alterações completas ou parciais de um ou mais segmento do corpo humano que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diversos graus.

**-DEFICIÊNCIA VISUAL:** É a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo, que não pode ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico.

**-DEFICIÊNCIA AUDITIVA:** É considerada como a diferença existente entre o desempenho do indivíduo e a habilidade normal, para a detecção sonora de acordo com os padrões estabelecidos pelo American National Standards Institute (Ans-1989)

**-DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:** É um distúrbio do neurodesenvolvimento. Ou seja, é um tipo de transtorno neurológico que afeta a habilidade de interação social, comunicação, raciocínio lógico, entre outras. Além disso, prejudica o aprendizado, a atenção, a memória e a linguagem da criança.

**-DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:** O conjunto de duas ou mais deficiências associadas, de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social.

Portanto nas últimas décadas o PCD, ou pessoas com deficiência, a compreensão da deficiência evoluiu muito no ponto de vista médico para uma concepção biopsicossocial. O modelo médico abordava o fenômeno biológico e individual enxergando a deficiência como um conjunto de impedimento ocasionado.

Toda essa definição e classificação se devem a uma melhor compreensão de informar a sociedade e fazendo uma certa forma de orientar pessoas sobre PDC, Pessoas Com Deficiência, como elas vivem em uma sociedade, conquistando ou lutando por direitos em uma sociedade na qual já tem muita dificuldade no dia a dia.

## **2.2 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (Lei nº 13.146/2015)**

Segundo Foggetti (2023) A Lei da Pessoa com Deficiência também é conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – (Lei nº 13.146/2015). A lei estipula os direitos e proteções das pessoas com deficiência. Foi criado para promover a inclusão social, a igualdade de oportunidades e o pleno exercício dos direitos de cidadania dessas pessoas. Estabelece medidas de acessibilidade em vários setores, incluindo educação, trabalho, transportes, saúde, cultura e lazer. Além disso, estabelece medidas de proteção e assistência a grupos vulneráveis da sociedade.

O Estatuto foi, portanto, formulado para promover uma melhor qualidade de vida para as pessoas com deficiência e para respeitar os direitos gerais das pessoas com deficiência. Em 2008, foi lançado o processo de elaboração da Lei da Deficiência, envolvendo todos os setores da sociedade, incluindo organizações de pessoas com deficiência, representantes governamentais e especialistas em direitos humanos.

A regulamentação foi aprovada pelo Congresso em 2015 e entrou em vigor em janeiro de 2016. Desde então, esta regulamentação tornou-se um importante instrumento no Brasil para garantir a integração das pessoas com deficiência na sociedade. A principal lei que protege as pessoas com deficiência é a Lei Brasileira de Inclusão (Lei das Deficiências) – (Lei 13.146/2015). Existem outras leis relativas à acessibilidade para essas pessoas, como a Lei de Acessibilidade (Lei nº 10.098/2000), que estabelece normas gerais e básicas para promover as mais diversas acessibilidades à situação. A importância da Lei da Deficiência reside na sua capacidade de mudar a realidade destas pessoas, muitas vezes excluídas e cujos direitos são violados. A lei abrange os direitos das pessoas com deficiência e visa garantir a acessibilidade e a acessibilidade digital para que possam realizar as suas atividades quotidianas de forma autónoma e confortável.

De acordo com Foggetti (2023) um dos aspectos muito relevantes é que a regulamentação também foca na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incentivando as empresas a adotarem práticas inclusivas e a contratarem pessoas com deficiência. Isto não só garante a integração destes indivíduos na sociedade, mas também contribui para a diversidade e inovação da empresa. Além disso, é importante desenvolver políticas públicas que atendam às necessidades dessas pessoas, como a criação de centros de atendimento e educação e a prestação de serviços de assistência social e psicológica. A Lei da Deficiência fornece regulamentos que cobrem os direitos dessas pessoas. A lei é bastante ampla e abrange muitas áreas da vida, desde direitos civis básicos e respeito até padrões de inclusão no mercado de trabalho. Além disso, define “pessoas com deficiência” como pessoas que têm limitações ou deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longa duração (pelo menos 2 anos) que podem afetar

a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com outras pessoas.

Alguns dos pontos chave estipulados na Lei da Deficiência são: Direito à igualdade e à não discriminação: Esta agenda é um dos direitos mais básicos dos cidadãos e deve ser concretizada por toda a sociedade.

Segundo Foggetti (2023) a lei estabelece que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e obrigações que as outras pessoas, incluindo o direito à igualdade perante a lei e o direito a não serem discriminadas com base na deficiência. Mas aqui, as questões da diversidade e da equidade devem ser tidas em consideração. Afinal, não podemos falar em igualdade sem levar em conta as diversas deficiências e recursos de acessibilidade que essas pessoas necessitam. Direitos de acessibilidade: Como mencionamos no início, o Estatuto prevê acessibilidade obrigatória em diversas áreas, incluindo educação, trabalho, transporte, saúde, cultura e lazer. Isto tem em conta tudo, desde a adaptação de edifícios, transportes e serviços ao ambiente online, que inclui necessariamente a acessibilidade digital.

**Direito à educação:** A lei estipula que a educação é um direito das pessoas com deficiência e, para melhor aproveitar a educação, deve ser inclusiva. Por outras palavras, garantir a participação justa e sem barreiras das pessoas com deficiência na educação, a todos os níveis. Este direito é tão importante que existem outras leis inclusivas para pessoas específicas com deficiência, como a Lei da Educação Bilíngue de Surdos.

**Direito ao trabalho:** A legislação inclui medidas para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um exemplo é a retenção de vagas de emprego em empresas com mais de 100 funcionários e a obrigatoriedade de acessibilidade desses locais. Vale lembrar que esse direito deve ser concretizado ao máximo, não só por lei, mas também permitindo que as pessoas com deficiência participem plenamente nas funções que desejam, e ainda precisamos de muitas melhorias. Serviço prioritário: O Estatuto prevê que as pessoas com deficiência têm direito ao atendimento prioritário nas instituições públicas e privadas que prestam serviços à população em geral. A lei estabelece que o atendimento deve ser prestado de forma individualizada e humanizada, respeitando as necessidades específicas de cada pessoa com deficiência.

**Direito à saúde:** A LBI estipula que as pessoas com deficiência devem ter acesso aos serviços de saúde, o que inclui o fornecimento de equipamentos e materiais adequados, profissionais qualificados e treinados para atender às necessidades das pessoas com deficiência e instalações físicas acessíveis que permitam a circulação e a utilização dos serviços de saúde. independente e seguro. Além disso, o acesso a serviços

de saúde de qualidade e ao tratamento e prevenção adequados de doenças e problemas de saúde também fazem parte da legislação. Há também o atendimento prioritário, conforme mencionado no tópico anterior.

**Direitos de habitação:** O regulamento estipula que as necessidades das pessoas com deficiência devem ser consideradas na formulação de políticas públicas de habitação, ou seja, dando prioridade à acessibilidade dos edifícios e garantindo que as pessoas com deficiência obtenham habitação adequada que satisfaça as suas necessidades.

**Capacidade civil:** O capacitismo, enraizado na sociedade, vê as pessoas com deficiência como incapazes de realizar atividades diárias e de cidadania. A Lei de Inclusão do Brasil defende que a capacidade civil das pessoas com deficiência deve ser respeitada e que às pessoas com deficiência seja garantido o exercício pleno e efetivo de todos os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Além disso, a lei estipula que deve ser fornecida acessibilidade e, quando necessário, apoio para lhes permitir exercer a sua capacidade civil.

**Direitos culturais: desportivos, turísticos e de lazer:** Neste contexto, o Estado deve promover a participação das pessoas com deficiência em atividades culturais, artísticas e culturais. Isto significa que deve ser garantido às pessoas com deficiência o acesso a museus, teatros, cinemas, eventos, espetáculos, exposições e outros eventos culturais, com espaços e serviços acessíveis e adaptados às suas necessidades.

A partir da leitura em Foggetti (2023) A lei prevê que as pessoas com deficiência têm o direito de participar em atividades desportivas, turísticas e de lazer em igualdade de condições com as outras pessoas. Para conseguir isso, vale a pena enfatizar novamente a necessidade de proporcionar espaços e atividades adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência e de fornecer tecnologia assistiva que promova a acessibilidade e a inclusão:

- **Falta de recursos de implementação:** As leis preveem os direitos e a proteção das pessoas com deficiência, mas muitas vezes faltam recursos de implementação e políticas públicas.
- **Falta de fiscalizações e penalidades:** Infelizmente, ainda estamos longe de uma situação ideal de fiscalização e fiscalização. Portanto, ainda não há garantia de que as violações destas normas serão punidas. No entanto, isso está mudando, com denúncias e penalidades aumentando nos últimos anos!
- **Capacidade civil e limitações:** Embora a lei preveja a capacidade civil das pessoas com deficiência, ainda existem situações em que as pessoas com deficiência são consideradas incapazes de tomar decisões e exercer plenamente os seus direitos. Isso se reflete principalmente no mercado de trabalho. No entanto, à medida que os canais de

comunicação melhoram e a consciência social aumenta, a aplicação da Lei da Deficiência pode melhorar. Mas ainda temos um longo caminho a percorrer!

Em suma, a Lei da Deficiência é a lei fundamental que garante a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no Brasil. Através da sua implementação, podemos mudar a realidade destas pessoas e promover uma sociedade mais justa e inclusiva.

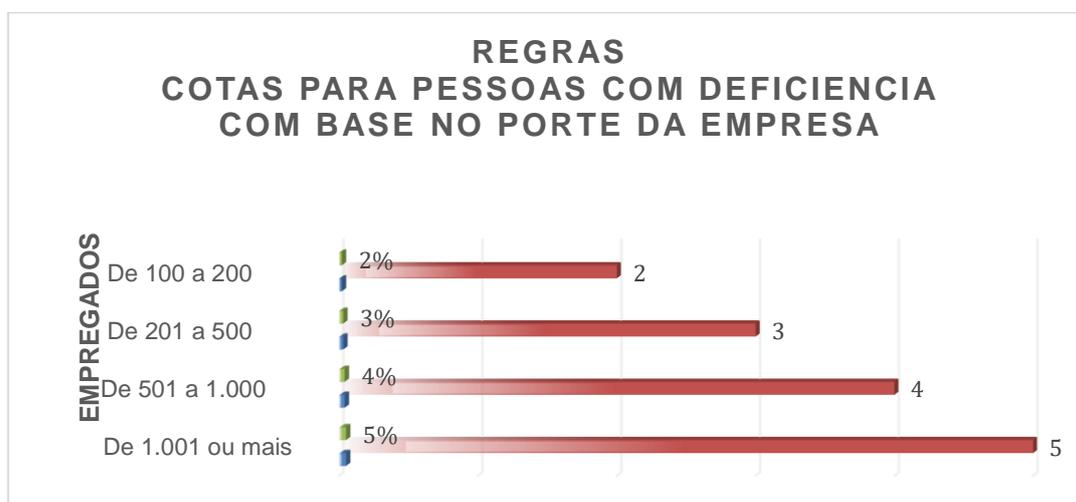
Porém, apesar do aumento da regulamentação, ainda estamos longe do cenário ideal de adesão da sociedade a esta lei. Não devemos priorizar o LBI simplesmente para evitar multas e outras penalidades. Garantir a inclusão de pessoas com deficiência faz parte do nosso papel como seres humanos!

### 2.3 A LEI DE COTAS INCLUSÃO NO MUNDO DO (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991)

De acordo com BRASIL (1991), Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991), dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, se aplica a pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, seja ela visível ou não no ambiente de trabalho. Porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298.

Conforme a legislação, em seu artigo 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 como mostra no gráfico abaixo:

Gráfico 1



FONTE:LEI8.213/91

A lei de cotas para PCD, foi criada para garantir a inclusão das PCD's, no mercado de trabalho, além de promover o acesso aos serviços de saúde pública e privada. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, promove a em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.

O Decreto nº 9.508 de 24/09/2018, reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Pessoas com deficiência têm seus direitos assegurados pela CLT. Podendo ter horário flexível ou reduzido, com proporcionalidade de salário, dependendo do seu grau de deficiência e sua necessidade de tratamento médico.

As pessoas com deficiência têm direito a habilitação e reabilitação profissional, tarefas e rotinas adequadas às suas peculiaridades e adaptação do ambiente físico de trabalho para permitir sua acessibilidade.

É com a diversidade que se procura promover a igualdade, mostrar que as pessoas PCD's têm o direito de acesso aos bens da sociedade: acessibilidade ao transporte público; a educação; a saúde, no caso das pessoas com deficiência, a tecnologia assistiva o trabalho e remuneração digna. A inclusão de PCD's no mercado de trabalho, levando a interação dessas pessoas aos demais funcionários da empresa.

A Lei de Cotas é um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

Portanto a Lei PCD foi criada para promoção e a garantia de direitos das pessoas com deficiência, como sujeitos de direitos garantidos pela a constituição federal de 1988, sem nem um tipo de preconceito, discriminação, de segregar as pessoas com deficiência dentro da sociedade, essa forma de penalidade administrativa às empresas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego que promove a garantia para as pessoas com deficiência ao seu direito de estar empregado(a), de estar trabalhando para prover a sua subsistência.

A contratação de um único tipo de deficiência pode ser considerada uma prática discriminatória já que a finalidade da legislação é a de garantir que pessoas com deficiência possam ter acesso ao trabalho e não apenas de um determinado grupo com um tipo de deficiência. O ato de uma empresa contratar apenas profissionais com deficiências leves poderá ser considerado como ato discriminatório já que o que deve ser buscado pelas empresas é a pessoa e não a deficiência. A pessoa com deficiência, assim como todos, tem o direito de ser tratada com respeito seja qual for o grau de sua deficiência.

No entanto o que ocorre na prática, é que poucas empresas realmente seguem a lei na sua forma correta, é perceptível que grande parte das empresas descumprem a legislação que garante a inserção da PCD no mercado de trabalho. Com isso também verifica-se que há uma série de organizações que cumprem a cota, mas sem se preocupar com o desenvolvimento dos funcionários e evitando contratar pessoas com deficiências específicas, ou seja, essas pessoas são contratadas apenas com o objetivo de cumprir o número requisitado pela legislação, tornando-se uma manobra para não ter que pagar multa, pelo não cumprimento da lei, tornando a Lei de Cotas PCDs, uma obrigação e não uma oportunidade de construir um ambiente mais diversos.

Vale ressaltar que não são as pessoas com deficiência que estão desqualificadas para o mercado de trabalho, e sim o contrário. Assim para cumprir a Lei de Cotas pode não adiantar se a sua empresa não possui processos inclusivos que atendam de verdade todas as pessoas que contrata. O segredo para promover a inclusão está em oferecer às pessoas tudo aquilo que elas precisam para fazer um bom trabalho e tratá-las com respeito.

A empresa inclui as pessoas com deficiência em seu quadro de trabalhadores para significar a propositura de que os trabalhos em equipe visam abraçar a diversidade humana, como também demonstrar a capacidade humana e o reconhecimento das pessoas com deficiência.

O segredo para promover a inclusão está em oferecer às pessoas tudo aquilo que elas precisam para fazer um bom trabalho e tratá-las com respeito. A Lei de Cotas nº 8213/91, que completou em 24 de julho de 2023, 32 anos de implantação, no entanto apresenta-se que incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda é um grande desafio.

É necessário que haja uma mudança de valores existentes na sociedade, que acreditam que pessoas com deficiências não são capazes para estar no mercado de trabalho.

As Pessoas com Deficiência, buscam por seu espaço no mercado de trabalho, precisam ser consideradas como profissionais capazes de ocupar um cargo dentro das organizações, como as demais pessoas.

O que impedem de ser contratadas, não é sua deficiência, mas a falta de acessibilidade no posto de trabalho, com adaptações para receber pessoas com deficiência.

São grandes os desafios à inclusão das pessoas com deficiência, desafios esses que passam pela existência de políticas públicas inclusivas integradas, de educação

inclusiva em todos os níveis incluindo a profissional, políticas de acessibilidade, política de saúde, de ciência e tecnologia, que permitam a existência dos suportes necessários.

De acordo com o estatuto da pessoa com deficiência, Lei nº 13.146, de julho de 2015, em seu capítulo VI no que segue seu art. 34, A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

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

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

§ 5o É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

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

### **3 MÉTODO DE PESQUISA**

O artigo utilizou de ampla pesquisa bibliográfica, adotando o método de pesquisa exploratória e explicativa, com base na Constituição Federal de 1988, também foram coletados dados de artigos, e obras publicadas relacionadas ao tema para explanar entendimentos, pareceres e interpretações diversificadas sobre a metodologia de análise e conceitos que norteiam a Lei de Cotas PCD. Buscando assim, analisar as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para adentrar no mercado de trabalho.

Abordamos a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a trajetória de superação da invisibilidade e luta por cidadania caracterizando o caminhar das pessoas com deficiência. Rejeitadas sumariamente em diferentes sociedades e culturas, vistas durante muitos séculos como 'inválidas' ou 'incapazes', nas últimas décadas, particularmente depois de 1981 (declarado pela ONU como Ano Internacional da Pessoa Deficiente), esse grupo passou a se organizar politicamente, constituindo-se num novo 'ator social' nos debates contemporâneos sobre direitos humanos e políticas públicas.

Realizamos uma pesquisa bibliográfica, na intenção de reconhecer e compreender mais sobre esse assunto e manter um contato mais prático e próximo dessa realidade. De acordo com Cerro, Bervian e Da Silva (2012, p.60):

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou problema.

Foi realizada uma busca nas bases de dados de acesso público SciELO, GOOGLE ACADÊMICO, CNN, BRASIL por meio dos seguintes descritores: Pessoa com Deficiência, Lei de Cotas, Integração, Inclusão e Mercado de Trabalho. Como estratégia para selecionar os artigos que comporiam a amostra deste estudo foram excluídos aqueles que tratavam da inclusão social das pessoas com deficiência sem relacioná-la ao mercado de trabalho.

#### **4 DISCUSSÃO E RESULTADOS DA PESQUISA**

A Matéria da CNN BRASIL “**Inclusão Social: entenda o que é, importância, exemplos e como promover**” no ano de 2023, aborda os principais pontos sobre a inclusão social, seu conceito, importância e exemplos. Ao longo das últimas décadas, o reconhecimento da responsabilidade da sociedade em promover a igualdade tem crescido gradativamente, mas ainda existem demandas quando o assunto é exclusão social.

A matéria aborda o cenário no Brasil, para entender os avanços e passos necessários para ampliar a inclusão, além de trazer exemplos de medidas inclusivas.

O artigo “**Inclusão Social**” da Brasil Escola (S.A) escrito pelo professor de sociologia Francisco Porfírio, traz o relato geral da inclusão social, não só no mercado de trabalho, mas como grupos sociais que ficam à margem da sociedade, trazendo medidas de inclusão social que visam a integração desses grupos vulneráveis à sociedade, garantindo os seus direitos.

No primeiro artigo fora falado a definição de **PCD's ou Pessoas Com Deficiência**, depois houve uma classificação de deficiência tais delas como auditiva, visual, física. PCD's ou Pessoas Com Deficiência são pessoas na qual tem interação com diversas barreiras com diversas barreiras, podem ter sua participação na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. A PDC foi criada com o intuito de promover a inclusão social, igualdade de oportunidades e o exercício pleno da cidadania dessas pessoas, ela prevê medidas de acessibilidade em diversos setores, como na educação, no trabalho, no transporte, na saúde, na cultura e no lazer. Segundo Débora Diniz (2007), Durante um longo período, deficiência foi sinônimo de desvantagem natural. Os saberes biomédicos dominaram o campo dos estudos sobre deficiência. **A obra -O que é deficiência-**, é uma provocação á desvantagem biologia.

Foi criado para promover a inclusão social, a igualdade de oportunidades e o pleno exercício dos direitos civis por parte destas pessoas. Estabelece medidas de acessibilidade em diversas áreas, incluindo educação, trabalho, transportes, saúde, cultura e lazer. A regulamentação foi aprovada pelo Congresso em 2015 e entrou em vigor em janeiro de 2016. Desde então, esta regulamentação tornou-se uma importante ferramenta no Brasil para garantir a integração das pessoas com deficiência na sociedade. Segundo Foggetti (2023), um dos aspectos muito relevantes é que a regulamentação também foca na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incentivando as empresas a adotarem práticas inclusivas e a contratarem pessoas com deficiência.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de grande importância para o desenvolvimento humano e para as empresas devido ao aumento de experiências diversificadas. As leis e decretos implantados visam garantia dos direitos e necessidades das pessoas com deficiências. No entanto o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho ainda não é fácil, memo com a existência da **Lei 8.213/91 (Lei de Cotas)**, onde determina que as empresas reservem uma cota de vagas a serem destinadas à contratação de pessoas com deficiências ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais.

Portanto, possibilitando a compreensão dos problemas relacionados às pessoas com deficiência, pode-se afirmar que todos têm igual direito de acesso, de convivência na sociedade e no mundo do trabalho. De acordo com a Constituição Federal de 1988, o apoio é outorgado às pessoas com deficiência, e esse direito está presente nas relações de trabalho desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e também foi consolidado no estatuto da pessoa com deficiência (Lei 13.146/2015).

De acordo com a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**, promove a em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.

Portanto, para que as pessoas com deficiência possam ter autonomia, de escolher e desenvolver seu trabalho, e assim através dele produzir sua cidadania, devem ser lhes dados o direito à vida, à igualdade, ao trabalho, à reabilitação profissional, à habilitação, à saúde, à aposentadoria, e à assistência especial, sem nem um tipo de preconceito ou desigualdade.

O artigo **“O papel do assistente social na luta dos direitos de pessoas com deficiências (PCD), autores Dhonaia da Silva Andrade, Edelciane Dias Oliveira, Jaires Lima de Oliveira, Mayra Oliveira Barbosa, Sarah Oliveira Barbosa”** publicado pela Revista FT no ano de 2023, aborda que as pessoas com deficiência enfrentam inúmeros desafios e obstáculos no que diz respeito à confrontação com a sociedade. O Serviço Social é uma profissão que busca sempre trabalhar para prestar serviço às obrigações igualitárias da sociedade buscando defender seus direitos básicos. O objetivo deste trabalho tem como finalidade mostrar o papel do assistente social na luta dos direitos de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho.

Segundo Juliana Sonsin, embora as leis já estejam trabalhando a favor da inclusão de PCD no mercado de trabalho, o preconceito ainda é um grande obstáculo. A acessibilidade no Brasil é um grande problema e é essencial que os direitos das pessoas com deficiências sejam respeitados.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho tem como interesse a compreensão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que vem evoluindo, por meio da criação de leis, mas barreiras e dificuldades ainda existem e preocupam, mesmo com a crescente

transformação da sociedade ao longo dos anos, pessoas com algum tipo de deficiência ainda sofrem com o preconceito enraizado na sociedade.

De acordo com Ribas (1996, p. 63), a ignorância não é uma característica apenas dos mais pobres ou dos que têm menos estudo. É algo que está presente em todas as camadas sociais. O preconceito contra pessoas com deficiência ainda impede a acessibilidade, pois mesmo com toda a legislação criada para assegurar os direitos às pessoas com deficiência, ainda existem dificuldades para que elas sejam cumpridas e respeitadas. Isso só vai acontecer a partir do momento em que a sociedade compreenda a importância da inclusão, compreender as principais barreiras que impedem a pessoa com deficiência de alcançar espaço no mercado de trabalho, extinguir o preconceito instaurado ao longo dos anos e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência não residem na busca por vagas de emprego, mas na falta de qualificações que garantem sua inclusão e permanência neste mercado, além das condições objetivas e subjetivas expostas pelo empregador que não prepara qualquer espaço físico para acomodar pessoas com deficiência, além de escolher o tipo de deficiência autorizado no momento da contratação, a fim de evitar gastos e facilitar a convivência.

É importante pensar numa sociedade inclusiva em que as medidas educacionais permanentes concretizem o princípio da alteridade, da dignidade, da autonomia e da emancipação de todos os sujeitos, independentemente da sua condição. Portanto, esta sociedade capitalista, que reifica e reifica incessantemente os sujeitos, conseguirá (talvez) respeitar as diferenças e capacidades de todos. Para isso, é necessário que essas ações de convivência façam parte das relações sociais cotidianas, pois a legislação por si só não consegue suprimir os preconceitos da sociedade contra as pessoas com deficiência.

Destacamos a importância de este estudo contribuir com as pesquisas sobre o panorama do emprego de PCD no mercado de trabalho brasileiro, motivando para a contratação e o modo que estes funcionários são inseridos nas empresas. Apesar dos avanços, as PCD ainda se deparam com dificuldades de segregação e exclusão social pautada por preconceitos. (Glat & Pletsch, 2012).

O profissional assistente social possui grandes responsabilidades e compromissos na garantia do acesso a direitos. Assim elabora programa executa e avalia a política sociais com preocupação pela qualidade dos serviços o que nos remete a reflexão sobre os perigos da visão imediatista da realidade, que orienta a prática profissional pautada na certeza sensível.

As pessoas com deficiência são alvos fecundos da exclusão social para o Estado neoliberal, uma vez que enfrentam em seu cotidiano a naturalização da desigualdade social, a falta de acessibilidade e a restrição ao convívio social, de modo que estão diante da negação do exercício de sua cidadania. Portanto, o profissional assistente social se vê diante do desafio político de combater a ruptura dos vínculos sociais e conduzir as relações que sejam plurais, democráticas e participativas desses sujeitos.

É necessário tencionar e buscar estratégias coletivas de superação das decisões tomadas no campo político econômico e fortalecer o compromisso ético para que a deficiência seja compreendida como possibilidade de vida, no âmbito público, e que as pessoas com deficiência possam participar de forma ativa nos diversos âmbitos e tenham vozes e pautas dos movimentos sociais e nos espaços sócio ocupacionais onde atua o/a Assistente Social.

## **REFERÊNCIAS**

AGÊNCIA IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=As%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20est%C3%A3o,defici%C3%Aancia%20\(66%2C3%25\)>](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=As%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20est%C3%A3o,defici%C3%Aancia%20(66%2C3%25)>)>. Acesso em 26 de agosto de 2023.

BRASIL. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** BRASÍLIA: GOV.BR, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>> Acesso em 18 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** BRASÍLIA: CAMARA DOS DEPUTADOS, 2015. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)> Acesso em: 10 de outubro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.** BRASÍLIA: CAMARA DOS DEPUTADOS, 1991. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** BRASÍLIA: GOV.BR, 2021 Disponível em:<<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em 12 de novembro de 2023.

CATHO. Pessoas com deficiências e suas deficiências. Disponível em: <[www.catho.com.br/carreira-sucesso/o-que-e-pcd/amp/](http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/o-que-e-pcd/amp/)>. Acesso em: 8 de novembro de 2023.

DINIZ, Margareth. **Inclusão de pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas**: avanço e desafios. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2012. 109 p. Disponível em:

<<https://bv4.digitalpages.com.br/?term=deficiencia&searchpage=1&filtro=todos&from=busca&page=3&ion=0#/legacy/36761>>. Acesso em: 06 maio 2019.

HAND TALK. **Cota PCD: o que é, como funciona, quem entra e como calcular?** ALAGOAS: HAND TALK, 2023. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/>> Acesso em 15 de outubro de 2023.

MONOGRAFIAS BRASIL ESCOLA. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/m.monografias.brasilecola.uol.com.br/amp/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em: 25 de outubro de 2023.

MORAGAS, Vicente Junqueira. Definição de pessoa com deficiência. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

MONOGRAFIAS BRASIL ESCOLA, SILVA, Luzia Felix, 2015. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/m.monografias.brasilecola.uol.com.br/amp/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em: 25 de outubro de 2023.

PEPSIC, Caderno de psicologia, 2019. **Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa.** Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172019000200004#:~:text=O%20sentido%20do%20trabalho%20%C3%A9,tem%20sentido%20de%20autorrealiza%C3%A7%C3%A3o%20humana](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172019000200004#:~:text=O%20sentido%20do%20trabalho%20%C3%A9,tem%20sentido%20de%20autorrealiza%C3%A7%C3%A3o%20humana)>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

PORFÍRIO, Francisco. **"Inclusão social"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/inclusao-social.htm>. Acesso em 21 de outubro de 2023.

REVISTA ACADEMICA OSWALDO CRUZ, 2012. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em:

<[https://oswaldocruz.br/revista\\_academica/content/pdf/Luiz\\_Gustavo\\_Almeida\\_Fraga.pdf](https://oswaldocruz.br/revista_academica/content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf)>  
Acesso em: 29 de setembro de 2023.

REVISTA ESPACIO, Jéssica Ribas TIMM; Rosane JANCZURA, 2017. **O serviço social fortalecendo a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.** Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p01.pdf>>. Acesso em: 15 de outubro de 2023.

RODRIGUES, Luciana Gouvêa, 2022. **O trabalho do/a Assistente Social com pessoas com deficiência: determinantes sociais, éticos e políticos.** Disponível em: <[https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/65706/Dissertacao\\_Luciana%20Gouvea%20Rodrigues\\_PDF.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/65706/Dissertacao_Luciana%20Gouvea%20Rodrigues_PDF.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

TELAVITA, JULIANA SONSIM, 2017. **A inclusão social de deficientes no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-de-deficientes/>>. Acesso em: 10 de outubro de 2023.

HAND TALK, Foggetti, 2023. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso em 20 de outubro de 2023.