

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CÂMPUS GOIÁS
CURSO DE DIREITO

MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA OLIVEIRA

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE EMPREGABILIDADE E OCUPAÇÃO NO BRASIL NO ANO DE
2018 a 2021

Cidade de Goiás

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome completo da autora: **MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA OLIVEIRA**

Título do trabalho: **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE EMPREGABILIDADE E OCUPAÇÃO NO BRASIL NO ANO DE 2018 a 2021.**

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Janaina Tude Seva, Professora do Magistério Superior**, em 10/03/2023, às 15:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Domingas Ferreira Ribeiro Da Silva Oliveira, Discente**, em 15/03/2023, às 13:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3588540** e o código CRC **92CB5430**.

Referência: Processo nº 23070.013701/2023-85

SEI nº 3588540

MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA OLIVEIRA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE EMPREGABILIDADE E OCUPAÇÃO NO BRASIL NO ANO DE
2018 a 2021**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), requisito para a aprovação na disciplina de Monografia Jurídica II do Curso de Direito do Câmpus Goiás da Universidade Federal de Goiás e para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Janaína Tude Seva

Cidade de Goiás

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

OLIVEIRA, MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO
TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE EMPREGABILIDADE E
OCUPAÇÃO NO BRASIL NO ANO DE 2018 a 2021. [manuscrito] /
MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA OLIVEIRA. -
2023.

58 f.

Orientador: Profa. Dra. Janáina Tude Sevá.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Ciências
Sociais Aplicadas, Direito, Cidade de Goiás, 2023.

Anexos.

1. Pessoa com Deficiência (PcD); . 2. Direito ao Trabalho. 3.
Mercado de Trabalho. 4. inclusão/exclusão. 5. Lei 8.213/91. I. Sevá,
Janáina Tude , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Às 14 horas do dia vinte e sete (27) do mês de Fevereiro do ano de dois mil e vinte e três (2023) iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado "INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DIREITO AO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE EMPREGABILIDADE E OCUPAÇÃO NO BRASIL NO ANO DE 2018 a 2021", de autoria de **MARIA DOMINGAS FERREIRA RIBEIRO DA SILVA OLIVEIRA**, do curso de Direito, da UAECSA do Campus Goiás da UFG. Os trabalhos foram instalados pela **Dr^a Janaína Tude Sevá, orientadora, (UAECSA/UFG)** com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **Dr^a. Silvana Beline Tavares (UAECSA/UFG)**, **Dr^a. Fernanda de Paula Ferreira Moï (UAECSA/UFG)** e **Ms. Felipe Matheus Rezende Costa Faria**. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora **APROVOU** o TCC indicando o trabalho para publicação e inclusão no Concurso de Monografias Jurídicas do Curso de Direito.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Janaina Tude Seva, Professora do Magistério Superior**, em 10/03/2023, às 15:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Silvana Beline Tavares, Professor do Magistério Superior**, em 17/03/2023, às 13:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda De Paula Ferreira Moi, Professor do Magistério Superior**, em 27/04/2023, às 17:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Felipe Matheus Rezende Costa Faria, Usuário Externo**, em 01/05/2023, às 22:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3588479** e o código CRC **184B5409**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus pelo dom precioso da vida, por ter me guiado em todos os momentos de minha jornada.

Sou grata a minha querida mãe Benedita Escolástica Ferreira Rodrigues e ao meu pai Andreilino Ribeiro da Silva, que sempre esteve do meu lado, me ajudando e orando para que meus sonhos se realizassem.

Gratidão imensa ao meu amado esposo Paulo Sérgio de Oliveira, e as minhas lindas filhas Maria Paula Ferreira de Oliveira e Ana Caroline Ferreira de Oliveira, por estarem presente a cada segundos e minutos me acompanhando no decorrer do curso, e quando as dificuldades estavam ali, eles também estavam do meu lado direito, esquerdo, atrás me empurrando, ou a frente me puxando, não deixando que eu desistisse. Sem vocês eu não alcançaria meus objetivos e não realizaria os meus sonhos. Vocês são a razão do meu existir. Obrigado Deus por ter me dado uma família abençoada.

Estendo meus agradecimentos as amigas que sempre foram atenciosas e presente em sala de aula me ajudando e direcionando a concluir as atividades com eficácia. Muito obrigado pela atenção e zelo, Arianne Campos Souza, Cáritha Caroline Monteiro Bueno, Daniela Duarte Ribeiro, Débora Cristina Santos Marques, Dhyoranna Silva Cardoso e Letícia Mendonça Silva. Aos amigos e colegas da Turma XXX, pelo apoio carinho e incentivo no decorrer da minha caminhada.

Não poderia deixar de fora a minha querida professora do primário, que me ensinou a ler e escrever, em uma época que não se falava em integração e muito menos em inclusão educacional a deficientes, a você Dra. Solange Berquó, meus sinceros agradecimentos, por não ter desistido de mim. A professora Elenice Rodrigues de Souza, e Ms. Felipe Matheus Resende Costa Faria, que esteve do meu lado nessa pesquisa. A vocês gratidão por me apoiar.

Agradeço a banca avaliadora Dr^a Fernanda de Paula Moi (UFG) e Dr^a Silvana Beline Tavares (UFG), que esteve sempre presente na jornada acadêmica incentivando a desenvolver um trabalho que possa servir de espelho a população.

Agradeço também o Dr. Johannes Augel e Dra. Moema Parante que foram anjos que me seguraram pelas mãos me dando oportunidade de ser e de se tornar alguém de bem, quando estava saindo do Ensino Médio sem nenhuma perspectiva e eles me abraçaram sem pedir nada em troca. A vocês minha eterna gratidão.

Em especial, agradeço imensamente a minha orientadora Prof.^a Dra. Janaína Tude Seva, pelo incentivo, dedicação a minha pesquisa, sempre com muita paciência, atenção e delicadeza respondeu as minhas mensagens pelo *WhatsApp*, e-mail, e me conduziu com excelência nos encontros presenciais. Uma pessoa amável, que me ensinou que apesar das limitações que a vida nos impõe, nunca devemos desistir de lutar e conquistar aquilo que realmente queremos. E que me ensinou que as diversidades sempre existirão, e que é através do diálogo que encontraremos soluções para criar um lugar melhor, com acessibilidade a todos.

E por último, agradeço a todos colaboradores, principalmente a todos docentes da Universidade Federal – UFG Câmpus Areão – Cidade de Goiás - GO, que com carinho, atenção e paciência, por me ajudar com suas vastas experiências, ter orientado no decorrer desses cinco , os quais se reinventaram, e acima de tudo se adaptaram no momento de pandemia para levar a todos os discentes o melhor ensino, e sobretudo palavras de ânimo e conforto pelo momento delicado e devastador que todos passaram durante a pandemia. A vocês eterna gratidão.

RESUMO

De acordo com o Programa Nacional de Saúde 67,6% das pessoas com deficiência não possuem instrução e ensino fundamental completo em 2019. Revela-se a partir deste dado uma série de violações de direitos e garantias fundamentais para esse grupo, desde à educação até ao acesso ao mercado de trabalho formal diante desta realidade. O presente trabalho tem como objetivo analisar o cenário laboral e as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para serem inseridas e qualificadas no mercado de trabalho, a partir do ano de 2019. Diante dessa realidade, a presente pesquisa de caráter qualitativo e exploratório realizou-se por meio da revisão bibliográfica; do apanhado histórico da evolução das normas e dos entendimentos morais e técnicos sobre a PCD no Brasil, em perspectiva dialética; pesquisas documentais em acervos institucionais, públicos e privados (associações, CDL e sindicatos) e, por fim, uma análise crítica e reflexiva sobre as leis centrais a efetivação do direito ao trabalho por esta população. Como resultado traçamos um panorama histórico e normativo que permite entender como a pessoa com deficiência pode estar inserida e qualificada para o mercado de trabalho brasileiro.

Palavras chaves: Pessoa com Deficiência (PcDs); Direito ao Trabalho; Mercado de Trabalho; inclusão/exclusão; Lei n.º 8.213/91

ABSTRATC

According to the National Health Program, 67.6% of people with disabilities do not have complete elementary school or education in 2019. This data reveals a series of violations of fundamental rights and guarantees for this group, from education to access to the formal labor market in view of this reality. The present work aims to analyze the labor scenario and the difficulties that people with disabilities encounter in order to be inserted and qualified in the labor market, starting in 2019. In this sense, this qualitative and exploratory research was carried out through the bibliographic review; the historical overview of the evolution of norms and moral and technical understandings about PCD in Brazil, in a dialectical perspective; and, finally, a critical and reflective analysis of the central laws and the realization of the right to work for this population. As a result, we draw a historical and normative panorama that allows us to understand how people with disabilities can be inserted and qualified for the Brazilian labor market.

Keywords: Disabled Person (PCD); Right to Work; Labor market; inclusion/exclusion; LAW 8.213/9

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definição de deficiência segundo o Decreto nº 3.298/1999	23
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1:** Proporção de pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência segundo as Unidades de Federação 2019.....31
- Gráfico 2:** Proporção de pessoas de 2anos ou mais idade com deficiência segundo sexo, os grupos de idade e a cor ou a raça no Brasil, 2019.....32
- Gráfico 3:** Distribuição percentual de pessoas de 18 anos ou mais de idade, com deficiência e sem deficiência por nível de instrução no Brasil (2019).....33
- Gráfico 4:** Nível de ocupação de pessoas de 14 anos ou mais idade por existência de deficiência em pelo menos uma de suas funções.....35
- Gráfico 5:** Nível de ocupação de pessoas de 14 anos ou mais idade, por existência de deficiência em pelo menos uma de suas funções, segundo o tipo de deficiência no Brasil em 2019.....36

LISTA TABELAS

Tabela 1: Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019	27
Tabela 2: Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência por tipo de deficiência Brasil, 2018 e 2019	27
Tabela 3 : Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CUT- Central Única dos Trabalhadores

CFB - Constituição Federal do Brasil

DB- Decibéis

DIIESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC- Emenda Constitucional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MS - Ministério da Saúde

OMS- Organização Mundial da saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

PCD - Pessoas com deficiência

PNI - Programa Nacional de Imunizações

PNE -Plano Nacional de Educação

PNS - Programa Nacional de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO 1 - A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: SUAS FORMAS, DIFICULDADES E DESAMPARO SOCIAL.....	18
1.1 Um breve histórico sobre a inclusão no Brasil.....	18
1.2 Conceito de deficiência na legislação brasileira.....	20
1.3 Inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência na sociedade brasileira?.....	26
CAPÍTULO 2 – A INCLUSÃO DOS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (PCD) NA CONTEMPORANEIDADE.....	30
2.1 O programa nacional de saúde e o significado da realidade apresentada às pessoas brasileiras portadoras de deficiência.....	30
2.2 A realidade dos PcDs conforme a pesquisa nacional de saúde (PNS) 2019.....	32
CAPÍTULO 3 – A POLÍTICA NACIONAL PARA O FUNDAMENTO E A INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E OS SEUS DESAFIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO.....	39
3.1 Desafios na inserção do PcD no mercado de trabalho.....	39
3.2 A Política Nacional e o estatuto para a integração da pessoa com deficiência.....	42
3.3 A lei 8.213/91 e ações afirmativas para a PcD no mercado de trabalho.....	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE I – Modelo de Cartilha inicial sobre direito à inclusão.....	54
ANEXO II – Modelo de roteiro de peça teatral para tratar da inclusão aos PcDs.....	55

INTRODUÇÃO

A invisibilidade e a exclusão das pessoas com deficiência (PCD) são um problema social presente na realidade do Brasil à despeito dos princípios da própria Constituição Federal 1988. O Estado brasileiro, para tentar reverter a realidade e amenizar os danos causados aos PcDs pela discriminação cotidiana e estrutural, ampara-os por meio de alguns fundamentos, como por exemplo, o da dignidade da pessoa humana inscrito no inciso III, do Art.1º do Título I da Constituição Federal do Brasil de 1988 (CFB). Por sua vez, conforme seu Art. 3º, a construção de uma sociedade livre, justa, igualitária e a redução das desigualdades sociais são alguns dos objetivos fundamentais do nosso país.

Vale ressaltar que no âmbito das relações internacionais, segundo o art. 4º da CFB, o Brasil rege-se pela prevalência dos direitos humanos. A Constituinte de 1988 dispôs no inciso XXXI do art. 6º que o trabalhador portador de deficiência não poderia sofrer discriminação no que concerne à salários e critérios de admissão no trabalho.

Apesar de tal manifestação do poder constituinte, segundo pesquisa do IBGE em parceria com o Ministério da Saúde em 2013, acredita-se que 6,2% da população do país possui algum tipo de deficiência. “Ao mesmo tempo que apenas 441 mil de PcDs estão empregadas. Ou seja, menos de 1% do total de empregos formais do Brasil são ocupados por PcDs” (IBGE, 2016, p.1). Estas ainda continuam subjugadas e invalidadas, sofrendo constantemente com a exclusão social, econômica, cultural e política. Dados do Programa Nacional de Saúde de 2019 (PNS), divulgados em 2021, apontam que em todas as formas de deficiência, na população com 18 anos ou mais, o nível de instrução é baixo: 67,6% das pessoas com deficiência não possuem instrução e ensino fundamental completo (PNS, 2019). Assim, compreende-se que o acesso à educação é um dos pré-requisitos importantes para o ingresso da PCD no mercado de trabalho formal.

Diante do quadro mais amplo das desigualdades sociais sofridas pelas pessoas com deficiência no Brasil o objetivo da presente pesquisa é realizar uma análise panorâmica da situação da PCD no mercado de trabalho no Brasil, a partir do ano de 2019. Para alcançar este objetivo se impõe o questionamento: Como a pessoa com deficiência pode estar inserida e capacitada para o mercado de trabalho brasileiro?

A principal motivação deste TCC é explorar a dificuldade que as pessoas com deficiência encontram para conseguir um emprego, bem como os estigmas sociais e

desinformação acerca do tema, uma vez que ainda há uma dificuldade em conceituar o que seria deficiência. Posto isto, observa-se que existem variadas formas da deficiência, sendo necessário tal classificação, que pode ser auditiva, visual, física, mental e múltipla. Desse modo, essa pesquisa se estruturou por meio da seguinte indagação: Por que persistem as dificuldades reais de efetivação dos direitos da pessoa com deficiência à despeito de toda as garantias legais, constitucionais e dos direitos humanos para esta população no Brasil?

A legislação é o primeiro campo analítico dos conceitos definidores de deficiência.

Assim:

A Lei nº 13.146/2015 estabelece, em seu art. 2º, que pessoa com deficiência é 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 (BRASIL, 2015, p.4).

A referida lei mencionada, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), foi aprovada em 2015, mas só entrou em vigor em 2016. Ela veio para completar a Lei nº 10.098/2000, foi inspirada no protocolo da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com deficiência.

Em 2006, a Organização das Nações Unidas, estabeleceu a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tendo o Brasil como signatário. O documento da ONU tinha como objetivo garantir o direito total e igual às pessoas com deficiência, e acabou deixando um legado importante para as legislações de acessibilidade de todo o mundo, inclusive para a nossa.

A LBI, orientada pela Convenção, é uma das leis de acessibilidade mais amplas da atualidade brasileira. Tal Estatuto pode ser dividido em três grandes partes: a) Tratar dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência como educação, transporte e saúde; b) Garantir o acesso à informação e a comunicação; c) tratar da punição a quem descumpra esses pontos.

Em paralelo a esse avanço, o Ministério da Saúde divulgou em 2019, o Plano Nacional de Saúde (PNS). O documento oficial apresentou uma estimativa de que existam 17,3 milhões pessoas de 2 anos de idade ou mais com deficiência relacionada a pelo menos uma de suas funções (PNS, 2019) representando 8,4% do total. Relatos do Portal da Inserção do Trabalho indicam que das poucas mais de 700 mil vagas reservada à PCD na

administração pública, sociedades de economias mistas e empresas privadas, apenas 53% estão ocupadas, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019).

Assim, aponta-se a necessidade de pensar de maneira analítica a vida das pessoas com deficiência (PcDs) para o ingresso ao mercado de trabalho, principalmente, após a pandemia de 2020.

Percebe-se que existem barreiras e desafios para que a inclusão aconteça, apesar dos avanços e transformação de acesso aos direitos protegidos e garantidos pela norma positivada, persistem muitos desafios a serem superados para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, as empresas têm atuado a fim de cumprir a contratação dessas pessoas, mesmo que forçadas por lei. Todavia, um dos desafios encontrados no preenchimento das vagas ofertadas é a própria Lei de Benefícios da Previdência Social, nº 8213/91 (também conhecida como Lei de Cotas), que não especifica a quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo (auditiva, visual, física, mental), e o grau (se é leve, médio ou alta) de deficiência, pois a maior parte das empresas optam em contratar pessoas com deficiência leve.

Outro ponto relevante é o aspecto financeiro destes tipos de contratação. Os contratos acarretam custos às empresas uma vez que tem que investir em adaptações no ambiente de trabalho, garantir acessibilidade física e informacional, promover a qualificação da equipe, dentre outros. Além do elemento financeiro se faz necessária a qualificação, adaptação e aceitação dentro do ambiente de trabalho, garantindo a sociabilidade do corpo de trabalhadores com e sem deficiência.

A pesquisa, tendo como pano de fundo o cenário laboral e as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para serem inseridas de maneira qualificada e valorizada no mercado de trabalho brasileiro a partir de 2019, visa os seguintes objetivos específicos: analisar os conceitos sobre deficiências, formas, dificuldades e desamparo da pessoa com deficiência; explorar as legislações pertinentes da área e observar os dados disponíveis do PNS 2019 e os seus significados quanto à realidade apresentada.

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa de caráter exploratório e crítico, realizada por meio da revisão bibliográfica, análise de marcos legais nacionais e internacionais, bem como de documentos institucionais. Lançamos mão do recurso de análise quantitativa comparando dados estatísticos produzidos em âmbito institucional com as normas

vigentes e a experiência vivenciada da autora, uma mulher negra com deficiência. Os dados foram obtidos pelo Programa Nacional de Saúde elaborado pelo Ministério da Saúde em 2019, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo Ministério da Economia (trabalho e emprego) e pelo Ministério da educação.

A partir de uma observação dedutiva-exploratória, e de um conhecimento empírico adquirido ao longo da trajetória da autora, a compreensão do contexto geral dos dados colhidos requer examiná-los sob a ótica do Direito Constitucional e de seus pilares, quais sejam, os da Dignidade da Pessoa Humana e da Proteção Civilista à Pessoa com Deficiência. Pretendendo chegar ao ponto principal da pesquisa que é o estudo sobre a empregabilidade e ocupação da Pessoa Portadora de Deficiência e sua ocupação do Estado brasileiro a partir do ano de 2019.

Para concatenar objetivos e metodologias à problemática em foco, o TCC está organizado em três capítulos. No primeiro capítulo se analisam os principais conceitos orientadores do tema, notadamente busca compreender o significado de deficiência, em suas variadas formas, para fins de direitos, bem como se propõe enfrentar uma discussão teórica sobre as dificuldades da inserção de pessoas juridicamente consideradas como deficientes no mercado de trabalho. De modo complementar buscou-se verificar o nível de amparo social dessas pessoas.

No segundo o segundo capítulo se propôs apresentar a realidade observada da inserção dos PcDs na sociedade em seus diversos espaços por meio da busca de dados em sites diversos, monografias, teses, PNS (2019), dentre outros. Importante destacar que a ausência de dados regionais, estaduais e municipais sistematizados e disponíveis sobre o tema inviabilizaram a realização do recorte originalmente pretendido para esta monografia jurídica, que almejava alcançar o contexto local da autora e da instituição de ensino na qual estuda (a UFG).

No terceiro e último capítulo fez-se uma análise crítico-reflexiva sobre a construção histórico-jurídica do ordenamento brasileiro no que desrespeito ao tratamento das pessoas portadora de deficiência. Cabe destacar foram analisadas a Lei nº 7.853/89 - que trata sobre a coordenação nacional da Pessoa Portadora de Deficiência - e a Lei nº 8.213/91 - que estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários. Por fim, foi analisado o Decreto 3.298/99, que estabelece a Política

Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o qual foi promulgado pela casa civil.

CAPÍTULO 1 - A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: SUAS FORMAS, DIFICULDADES E DESAMPARO SOCIAL

*Pessoa com deficiência somos todos iguais,
e ao mesmo tempo diferentes.
Somos todos normais, tristes ou contentes.
Cadeira de rodas ou a pé, é indiferente, há
que ver.
Olhos não veem corações, dentro do peito a
bater. Ter uma deficiência não é o final, é
apenas o início de uma luta desigual. Nunca
digas nunca,
a vida não foi feita para desistir, mas para
lutar...
Lutar e prosseguir!
Beatriz*

Este capítulo visa discorrer e fazer algumas considerações sobre a inclusão da pessoa com deficiência no Brasil, apresentar os principais tipos de deficiências, compreender como foram classificadas pela literatura e pela legislação e mencionar quais as dificuldades e o desamparo social desta camada da população na sociedade em geral.

1.1 Um breve histórico sobre a inclusão no Brasil

A opressão contra as pessoas com deficiência se manifesta historicamente restringindo os seus direitos civis e, especificamente, na limitação imposta pela tutela da família e até mesmo, das instituições sociais (sejam públicas ou privadas). À esta situação, acrescenta-se que sempre houve pouco, ou até mesmo nenhum, espaço para que esse segmento da população pudesse vir a participar das decisões de assuntos que lhes dizem total respeito. Segundo Jannuzzi

No Brasil colonial, era recorrente o abandono de crianças, muitas delas com deficiências físicas ou intelectuais, em lugares assediados por bichos que muitas vezes as matavam ou mutilavam. Em razão disso, foram fundadas rodas de expostos no país, com o objetivo de prestar assistência à criança abandonada. A primeira delas foi criada em Salvador, no ano de 1726, em seguida no Rio de Janeiro em 1738, e em Recife em 1789. Após a independência, foi instalada, em 1825, nova roda em São Paulo, cidade que, no início do século XIX, possuía uma das mais altas taxas de abandono de crianças. (JANNUZZI, 2012, p. 8)

A criação da roda dos expostos pode vir a viabilizar a entrada de crianças com deficiência e DE infantis abandonados por seus genitores, sobretudo, nas Santas Casas de

Misericórdia no início do século XIX, “sendo que algumas províncias, inclusive, ordenaram a vinda de religiosas para a administração e educação dos infantes¹” (SILVA, 2012, p. 22).

Diante disso, influenciados por algumas experiências desenvolvidas na Europa e também nos Estados Unidos, alguns brasileiros organizaram serviços voltados ao atendimento

Das pessoas com deficiência. Durante um século, essas providências “caracterizaram-se como iniciativas oficiais e particulares isoladas, refletindo o interesse de alguns educadores pelo atendimento educacional dos portadores de deficiência” (SILVA, 2012, p. 22).

Posteriormente, por meio do Decreto n. 1.428, de 12 de setembro de 1854,

Dom Pedro II fundou, no Rio de Janeiro, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, posteriormente denominado Instituto Benjamin Constant, primeira instituição oficial destinada ao atendimento de pessoas com deficiência no Brasil. O instituto originou-se por influência de José Álvares de Azevedo, cego brasileiro, que estudara no Instituto Nacional dos Jovens Cegos de Paris, fundado por Valentin Haüy. Em 1851, ao retornar ao Brasil, abalado com a situação de abandono das pessoas com cegueira no país, traduziu e publicou a obra “História do Instituto dos Meninos Cegos de Paris”, de J. Donde (MARTINS, 2015, p. 77).

Três anos após a fundação desse o Instituto criou-se no Rio de Janeiro, através da Lei n. 839 de 1857, o Imperial Instituto de Surdos-Mudos, foi a primeira instituição brasileira que era destinada ao atendimento de pessoas com surdez. DESTACA-SE QUE mesmo que a assistência prestada,

Tenha sido precária, uma vez que atendiam, em 1874, 35 cegos e 17 surdos, em uma população que, em 1872, era composta por 15.848 cegos e 11.595 surdos, a criação dos institutos possibilitou a discussão acerca da educação das pessoas com deficiência no I Congresso de Instrução Pública ocorrido em 1883 (JANNUZZI, 2012, p. 13)

EM 1874, criou-se o Hospital Estadual de Salvador, na Bahia, atualmente conhecido como Hospital Juliano Moreira, este foi precursor no atendimento de pessoas que possuíam deficiência intelectual no país. Em relação à assistência prestada, “inexistem informações suficientes para caracterizá-la como educacional, acreditando se tratar, na verdade, de atendimento médico ou médico-pedagógico” (MAZZOTTA, 2011, p. 31).

Ademais, acrescenta-se ainda que:

Ao longo de todo o século XX surgiram iniciativas voltadas para as pessoas com deficiência – especialmente na área educacional e na forma de obras caritativas e assistencialistas. No Brasil, por exemplo, em 1926 foi criado em Canoas (RS) o Instituto Pestalozzi inspirado no pedagogo suíço Johann Heinrich Pestalozzi (1746-

¹ Jannuzzi (2004, p. 11), ou se abandonavam os infantes com deficiência à própria sorte, por descrédito na sua capacidade de desenvolvimento, ou os abrigava nas Santas Casas, onde prevalecia a preocupação em lhes fornecer asilo, alimentação e, em alguns casos, instrução junto com os demais órfãos.

1827), dedicado à educação especial. Em 1954 era fundada, no Rio de Janeiro, a primeira Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). No mesmo ano abria as portas a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) (AGNAL, CAZASSUS, 2022, p.1).

Entretanto, foi apenas no fim da década de 70 DO SÉCULO XX que ocorreu com maior ênfase o movimento das pessoas com deficiência, pois pela primeira vez, estas podiam ser protagonistas de suas lutas e ainda buscavam ser agentes da sua própria história. Esse impulso, ocasionou diversas medidas, visando combater a discriminação e ainda garantir às pessoas com deficiência a terem a igualdade de acesso aos direitos civis, sociais e os políticos. Diante do exposto, observa-se que a trajetória Das pessoas com deficiência no país demonstra que sua organização foi pautada em modelos pautados pelo assistencialismo.

Para esta mudança de paradigma um passo importante para o Brasil foi essencialmente em 1986, a ideia de participação social expressa Na Coordenadoria Nacional para Integração da

Pessoa com Deficiência (Corde), E em 1999, No Conselho “Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Conade), vinculado ao Ministério da Justiça, imaginados como caixas de ressonância do conjunto das associações para dentro do Poder Público” (AGNAL, CAZASSUS, 2022, p.1).

Em 1994, a ONU publicou a Declaração de Salamanca, visando estabelecer a inclusão educacional para crianças que possuíam deficiência, destacando que os sistemas educacionais deveriam contemplar as necessidades de todos, sem ter nenhuma exclusão. Entretanto, foi apenas no ano de 2001 que a Organização Mundial da Saúde (OMS) alterou a definição de deficiência, incorporando preceitos do modelo social. No ano de 2006, a ONU elaborou o tratado internacional da história dos direitos das pessoas com deficiência e, desde então, tem surgido no cenário brasileiro diversas leis as quais conceituam deficiência com o intuito de garantir a inserção de todos na sociedade, como se postulado no item a seguir (AGNAL, CAZASSUS, 2022).

1.2 Conceito de deficiência na legislação brasileira

A história dos conceitos que são aplicados às pessoas com deficiência, se deve à existência do conceito que é baseado no modelo médico, que durou por muitos anos, mas felizmente já se encontra superado pelo modelo social que é o aplicado atualmente, com algumas inclusões. Segundo Campelo, “Existiu, ainda, um outro modelo anterior aos dois acima mencionados, que é o modelo de prescindência, que ligam a deficiência a um motivo

religioso, ou seja, a deficiência seria um ‘castigo divino’” (2016, p.21). Nessa direção o autor endossa que:

O “modelo médico”, que surgiu no final da Primeira Guerra Mundial, é baseado no fato de que uma lesão ocorrida no corpo de uma pessoa levava à deficiência, ou seja, levava-se em consideração apenas as consequências da doença que se manifestam externamente no corpo da pessoa, sem considerar os fatores externos ou ambientais, que interferem no desenvolvimento de cada pessoa (CAMPELO, 2016, p.21).

No período do modelo médico no final da Primeira Guerra Mundial a “culpa” por ter deficiência era atribuída aos indivíduos que a possuíam, pois para a sociedade não estavam adequados para viver em ambiente com outras pessoas e eram vistos como sendo incapazes, defeituosos. “Esse modelo foi um grande empecilho para a inclusão das pessoas com deficiência, pois quem tinham que resolver seus problemas eram exclusivamente eles” (CAMPELO, 2016, p.21).

Nos anos 1960, surgiu o modelo social, este entende que a deficiência ocorre a partir dos problemas que são originados pela sociedade, pois é o contexto social que ocasiona a exclusão.

O problema não é mais do indivíduo, mas sim de toda a sociedade, que deve fazer o necessário para a adaptação e inclusão ao meio social das pessoas com deficiência. A não adaptação da sociedade leva as pessoas com algum tipo de lesão a experiência da deficiência. Esse modelo baseia-se nos direitos humanos e na pessoa como sujeito de direito (MADRUGA, 2013, p.8).

As expressões utilizadas para definir as pessoas com deficiência ao longo dos anos foram diversas, tais como: “inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes culminando no que a Constituição de 1988 consagrou e é utilizado até hoje como pessoa portadora de deficiência por toda a legislação ordinária” (SANTOS, 2019, p.14). Desse modo, convém salientar que apesar desse cunho jurídico hoje é consenso que a maneira mais precisa em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é a de utilizar a expressão pessoa com deficiência, pois, nomina a característica de determinada pessoa, sem se estigmatizá-la. Ademais,

A Convenção da Organização das Nações Unidas - ONU, validada pelo Brasil, consagrou o termo pessoas com deficiência como a expressão mais adequada. O termo necessidades especial é impróprio para se referir a pessoas com deficiência. Esse termo nasceu da educação especial, no qual as crianças com deficiência são chamadas de pessoas com necessidades educacionais especiais e se alastrou para todas as pessoas com deficiência, pois era mais conveniente do que chamar pessoa portadora de deficiência que era a forma anterior de se referir (SANTOS, 2019, p.15).

Assim, a crítica à nomenclatura utilizada pela lei é de que ninguém porta uma deficiência, posto que a pessoa tem uma deficiência. No entanto, essa “demanda não se deve apenas à capacidade para o trabalho das pessoas com deficiências - PcDs ou à conscientização das empresas em promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seu potencial” (ZANATTA, 2016, p.9).

A Declaração Dos Direitos das Pessoas Deficientes, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em dezembro de 1975, teve sua importância por

Trazer o conceito de pessoa deficiente, bem como influenciar na construção do termo pessoa portadora de deficiência”, adotada pela Constituição Federal de 1988, onde definiu que “qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais (ONU, 1975, p.9).

O primeiro conceito de deficiente no cenário brasileiro se espelhou na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes em 1975, promulgada na Assembleia Geral da ONU, por meio da Resolução nº 3.447/75, que trazia em seu artigo 1º:

1. A expressão ‘pessoa deficiente’ designa qualquer pessoa incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual e/ou social, em resultado de deficiência, congênita ou não, nas suas faculdades físicas ou mentais (ONU, 1975, p.9).

Outro conceito de pessoas com deficiência, ocorreu na Convenção nº 159 de 1983, Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, da Organização Internacional do Trabalho, ela foi promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 129 de 1991.

Assim, no tocante aos direitos da pessoa com deficiência, A Constituição Federal Brasileira garante que venha a ocorrer igualdade no tratamento, bem como no acesso à educação, saúde, “trabalho, lazer, enfim, todas os direitos sociais presentes no art. 6º da CF de 1988, que não é taxativo, abrindo a possibilidade para que outros direitos sociais não presentes neste artigo também sejam garantidos” (CAMELO, 2016, p.21).

A Constituição de 1988, possui alguns dispositivos que, baseados no princípio da igualdade, da autonomia e até mesmo na dignidade da pessoa humana, tendem a proteger as pessoas que possuem deficiência. Neste ensejo, convém salientar que essa Constituição é vista como a que mais possui mais avanços no que se refere aos direitos das pessoas com deficiência.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de

Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político (BRASIL, 1988, p.8).

Em seu art. 1, a CF/ 1988 apresenta o princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e até mesmo, da livre iniciativa. Pode se observar desta forma, que a pessoa com deficiência, devem possuir os seus direitos constitucionais, e o não atendimento destes fere a Lei maior, pois todos são iguais perante a lei como se estabelece no art. 7:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

No art. 7º se fala diretamente da discriminação salarial e até mesmo, da admissão das pessoas com deficiência, “que devem ter as mesmas condições de concorrer a um cargo de emprego com qualquer outra pessoa, em conformidade com o art.5º da Constituição, que trata sobre o princípio da igualdade” (CAMELO, 2016, p.22).

Em seus arts. 23 e 24, o texto constitucional ressalta a competência legislativa para algumas questões que estão relacionadas ÀS PcDs. No art. 2, se direciona à competência material, enquanto que art. 24 à competência recaí para os entes federativos. Vejamos a seguir:

Art. 24. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...]. II - Cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: [...]. XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1988).

Como se observa, o princípio da dignidade da pessoa humana é disseminado nos artigos da CFB como sendo um direito fundamental, para todos os indivíduos, independente das suas características.

A evolução da legislação, no sentido de seu aprimoramento e adequação à realidade, é perceptível e se reflete nos valores e nos paradigmas de cada época demonstrando A mudança da mentalidade a respeito do tema. No ano de 1999, por exemplo, foi promulgado o Decreto nº 3.298/1999. O Estatuto Pessoa com Deficiência expõe em seu art. 2º que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. De acordo com a mesma lei, as seguintes categorias se enquadram.

Quadro 1 - Definição de deficiência segundo o Decreto nº 3.298/1999

DEFICIÊNCIA	DEFINIÇÃO
Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências

Fonte: Decreto nº 3.298/1999

Destarte, a Convenção da Guatemala promulgada em 1999, para eliminação de todas as formas de discriminação para com as pessoas portadoras de deficiência e o favorecimento pleno de sua integração à sociedade, foi instituída no Brasil em 1999 e também promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Este decreto, propiciou uma

incorporação ao sistema legislativo brasileiro por meio do “status de lei ordinária, trouxe conceito legal, apesar do seu caráter genérico e sem escopo específico, cuidando da questão de forma ampla e sem qualquer finalidade específica” (ARAÚJO, 2007, p.9). Em seu Artigo I, estabelece que:

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por: I. Deficiência O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL, 2001, online)

A Convenção da Guatemala, preceitua a discriminação como sendo toda diferenciação, exclusão ou até mesmo, restrição baseada em deficiência, ou em seus “antecedentes, consequências ou percepções, que impeçam ou anulem o reconhecimento ou exercício, por parte das pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais” (BRASIL, 1999).

No ano de 2004, foi instituído o Decreto nº 5.296, de 2004, que instituiu a política nacional para a ocorrência da integração da pessoa com deficiência, *in verbis*.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se: I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

A redação do Decreto nº 5.296/2004 passou a ser exemplificativa e não taxativa, especificamente, após a aprovação do conceito proposto pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que por sua vez, foi incorporada pela Legislação brasileira. No entanto, o texto normativo ainda usa como sendo um conceito prático, para que se possa identificar a pessoa com deficiência de modo, a garantir os direitos que são existentes na legislação brasileira. Posteriormente,

Em 13 de dezembro de 2006, foi promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), primeiro Tratado Internacional de Direitos Humanos do século XXI. A Convenção discute, principalmente, sobre os direitos e garantias das pessoas com deficiência em relação a acessibilidade, educação, saúde, participação política, igualdade de oportunidades e trabalho das pessoas com deficiência (CAMPELO, 2016, p.51).

A seguir ocorreu um grande avanço para a legislação brasileira em relação aos direitos das pessoas com deficiência foi essencialmente, a incorporação da Convenção com status de Emenda Constitucional (EC), “ratificada pelo Congresso Nacional em 09 de julho de 2008, pelo Decreto Legislativo n.º 186/2008, possuindo força de norma constitucional, estando no topo das normas brasileiras” (ARAÚJO, 2007, p.9). Diante disso a luta pelos direitos das pessoas com deficiência no BRASIL passou a ser mais efetiva, pois houve a criação de novas leis que pudessem atender às exigências da Convenção.

A lei federal 13146/2015 sancionada em julho de 2015, pela presidente Dilma Rousseff, denominada como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece em seu artigo 2º a definição de deficiência nos seguintes termos:

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.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III- A limitação no desempenho de atividades; e IV - A restrição de participação.

Este Estatuto trouxe para determinadas áreas do direito mudanças significativas, as quais representam um notável avanço no que se refere à proteção da dignidade da pessoa com deficiência, entretanto no cotidiano ainda é um desafio contínuo a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

1.3 Inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência na sociedade brasileira?

A inclusão de pessoas que são portadoras de necessidades especiais nos diferentes recursos da sociedade, ainda é vista como sendo algo muito incipiente no Brasil. A inclusão de pessoas com deficiência no âmbito laboral por exemplo, consiste em é um fator importantíssimo, para o desenvolvimento humano e até mesmo, para as empresas em decorrência do aumento das experiências diversificadas. Entretanto, é consensual a ideia de

que essa adaptação de inclusão, não é tão fácil como parece ser, pois a maioria das empresas das não estão preparadas para atender às necessidades específicas dos portadores de deficiência (VELTRONE, 2011).

Ao mesmo tempo em que se conquistam avanços no que se refere, a inclusão profissional, o trabalhador e também a trabalhadora com deficiência se encontram a frente de constantes desafios, “sempre na busca de uma inclusão que proporcione uma cidadania plena, superando uma visão meramente assistencialista que, por muito tempo, existiu” Destarte,

Se o cenário era de busca por constantes avanços até 2016, posteriormente estes(as) trabalhadores(as) têm observado esvaziamento das políticas de assistência social, saúde e educação, além de um ataque à Lei de Cotas (Lei 8.213/91). Esses retrocessos na inclusão desses(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho prejudicam sua inserção profissional e social, ainda em construção e fruto de muitas lutas por muitas décadas.

Na conjuntura atual, esse quadro no cenário brasileiro e no mundo todo, é ainda mais desafiador sobretudo, em tempos de pandemia da Covid-19, ocasionada pelo novo coronavírus. Esse “problema de saúde pública tornou ainda mais complexa a situação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência, pois o risco à saúde se soma ao risco do desemprego, em função da depressão econômica resultante da pandemia” (NOTA TÉCNICA, 2021, p.7).

Assim, acredita-se que conhecer quem são os(as) possíveis trabalhadores(as) com deficiência e até mesmo, analisar o seu desempenho no mercado de trabalho formal, em tempos de pandemia, “são tarefas fundamentais para a defesa do que foi conquistado até hoje e para subsidiar a continuidade da luta por mais direitos para esse segmento ainda vulnerável do mercado de trabalho” (NOTA TÉCNICA, 2021, p.9). Vinícius Garcia (2010) comenta que:

Em relação às políticas de participação no mercado de trabalho, a Constituição Federal de 1988 já havia destacado a necessidade da adoção de legislação específica para disciplinar uma reserva de mercado para pessoas com deficiência, tanto no setor privado como no setor público, sendo que, neste último, a Lei nº 8.122/1990 (sobre o regime jurídico dos servidores públicos) instituiu uma reserva de 20% de vagas entre aquelas cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência.

O Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas no setor privado), instituiu, para empresas que possuíam no mínimo, 100 empregados, alguns percentuais de vagas (cotas) a serem preenchidas por trabalhadores que são reabilitados e por pessoas com deficiência.

Conforme os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro do ano de 2018, existiam 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência. O estado que possuía uma

maior concentração era o de São Paulo, “com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro.

No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil” (NOTA TÉCNICA, 2021, p.9). Assim, com o total de vínculos formais, em dezembro de 2019, pode somar-se 47.554.211, ou seja, a participação dos(as) trabalhadores(as) que possuíam deficiência era de 1,1%.

Tabela 1: Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Micro dados da Rais. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Diante da tabela acima, pode-se notar que as pessoas com deficiência possuíam um vínculo formal, em 2019, de modo que a maioria era do sexo masculino (63,2%), em relação a participação de negros e dos não negros esta foi relativamente bem equilibrada, porém, a participação de jovens “era inferior à verificada no mercado de trabalho geral, ou seja, a média de idade era mais alta entre as pessoas ocupadas com deficiência” (NOTA TÉCNICA, 2021, p.9).

O tipo de deficiência que era mais predominante nesses vínculos era a deficiência física, seguida da deficiência auditiva e depois do visual. Nos anos de 2018 e 2019, houve um crescimento numérico sobretudo, para profissionais reabilitados (+13.517) e também os trabalhadores(as) que possuíam deficiência visual (+10.094), como se nota na tabela a seguir:

Tabela 2: Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência por tipo de deficiência Brasil, 2018 e 2019

Tipo de Deficiência	2018		2019		DIF vínculos
	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%	

FISICA	230.345	47,30%	235.393	45,0%	5.048
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,7%	4.882
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,1%	10.094
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,0%	3.666
MULTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,6%	-532
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,5%	13.517
Total	486.756	100,00%	523.431	100,0%	36.675

Fonte: Micro dados da Rais. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Apesar cumprimento integral das cotas, salienta-se que o avanço obtido no período só foi possível em detrimento do aumento da fiscalização de modo, a ultrapassar as 10 mil fiscalizações. Em 2016 e 2017, em decorrência do ajuste fiscal, ocorreu uma queda significativa referente ao número de fiscalizações, “retomada em 2018, quando atingiu a marca de 11.401. Entretanto, novo declínio deve ser visto no número de fiscalizações a partir de 2019, em razão do corte de orçamento do setor” (NOTA TÉCNICA, 2021, p.9).

O mercado de trabalho no cenário brasileiro, é insuflado pela competitividade, no entanto, esta precisa entender a todos as pessoas precisam de oportunidades para que ocorra a sua inserção e até mesmo, motivação para conseguir trabalhar, e pessoas com deficiência não fogem a regra, necessitam de ter a aceitação das empresas, independente do seu tipo de deficiência, visto que todos são capazes de trabalhar

O preconceito, infelizmente ainda faz parte da nossa realidade, contudo, para uma empresa crescer ela precisa ser uma roda que direciona pessoas a desafios e não que paralisa elas, pois todos merecem ser visto como capazes de executar qualquer função que lhe atribuído (PINTO e SCATOLIN, 2020, p.9).

Assim, se observa que a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, soma com o desenvolvimento e crescimento exponencial de maneira positiva, pois as pessoas que possuem uma deficiente são muito resilientes. No entanto, ainda existe grande resistência de muitas empresas, as quais enxergam como obrigação, em decorrência da lei de cotas para a contratação de pessoas que possuem deficiência.

CAPÍTULO 2 – A INCLUSÃO DOS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (PCD) NA CONTEMPORANEIDADE

Neste capítulo se discute sobre o programa nacional de saúde e a inserção das pessoas brasileiras portadoras de deficiência (PCD). Se fomenta discussão também sobre a inclusão desse público na contemporaneidade. Convém salientar que os dados sobre essa temática em pleno século XXI são poucos aprofundados, desse modo foi necessário extrair dados e informações de monografias, artigos, teses, da Constituição Federal de 1988, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (2019), do PNS (2019) e sites diversos.

2.1 O programa nacional de saúde e o significado da realidade apresentada às pessoas brasileiras portadoras de deficiência

Conforme Pereira (2009), o Direito à saúde se encontra relacionado a um conjunto de direitos que são denominados como sendo direitos sociais, o qual possui como premissa básica o valor da igualdade entre as pessoas. Cabe destacar que esse direito foi reconhecido apenas na promulgação da Constituição Federal de 1988. Antes disso, o Estado por sua vez, oferecia atendimento à saúde apenas para trabalhadores que possuíssem carteira assinada e para as suas famílias. Entretanto, no decorrer da Constituinte de 1988, as responsabilidades do Estado foram repensadas visando promover a saúde de todos. Inclusive,

Os princípios da universalidade e equidade em saúde deslocam a atenção à saúde das pessoas com deficiência para o lugar de política pública. O direito universal e a equidade em saúde, materializados a partir do Sistema Único de Saúde (SUS), possibilitam a incorporação das necessidades de saúde do segmento de pessoas com deficiência na agenda política e nos serviços de saúde de modo a consolidar um conjunto de respostas sociais à questão. São criadas condições para a consolidação da assistência à saúde das pessoas, rompendo com a perspectiva contributiva e caritativa que marcou a atenção ao segmento (PEREIRA, 2009, p.8).

Após a CFB, foram projetadas mudanças cruciais para pessoas com deficiência de modo que os princípios de construção do SUS apontaram para uma efetiva inclusão desse grupo no que se refere ao seu conjunto de usuários. Assim,

A universalidade e a hierarquização, propostas como diretrizes, a valorização de ações de prevenção, bem como outras proposições, alimentou a esperança de que, finalmente, as demandas desse grupo motivariam a elaboração e concretização de ações de saúde na esfera pública, ampliando e qualificando significativamente a oferta de atenção (ALMEIDA e CAMPOS, 2012, p.9).

Apesar dos avanços legais após a promulgação da CFB/88 e das Leis orgânicas da saúde (Lei 8.080/1990 e Lei 8.142/1990), acredita-se que a efetivação de uma política pública de saúde como direito para o PCD ainda precisa ser conquistada, uma vez que

A proposta de Política de Saúde construída na década de 1980 tem sido desconstruída. A Saúde fica vinculada ao mercado, enfatizando-se as parcerias com a sociedade civil, responsabilizando a mesma para assumir os custos da crise. A refilantropização é uma de suas manifestações com a utilização de agentes comunitários e cuidadores para realizarem atividades profissionais, com o objetivo de reduzir os custos (ALMEIDA e CAMPOS, 2012, p.9).

Cabe observar que, apesar dos avanços das leis mencionadas acima garantirem a inserção dos PcDs na saúde de forma eficaz, infelizmente isto não tem ocorrido como se propõe especialmente de 2020 em diante - uma vez que a pandemia afetou diretamente a vida de todos de diferentes formas e intensidades. No caso das pessoas com deficiência, por exemplo, a luta constante por inclusão teve que se deparar com muitas barreiras, sobretudo, referente as questões como atendimento de saúde, o acesso ao trabalho e à educação (CASTANHARI, 2021).

Um avanço referente a inclusão deste grupo na área da saúde, foi o fato do Plano Nacional de Imunização (PNI) contra a Covid-19 ter sido alterado em 2020 e as pessoas com deficiência puderam entrar no grupo prioritário para a vacinação. Entretanto, sabe-se que crise sanitária, por sua vez, tem levado “sistemas de saúde ao colapso, também afetou o atendimento a pessoas com deficiência, que muitas vezes dependem disso para ter acesso a tratamentos, terapias e direitos” (CASTANHARI, 2021, p.1). Neste sentido, acredita-se que:

A adoção de medidas para a promoção da equidade, a garantia de uma estratégia de comunicação acessível e acolhedora, a proteção social, a inclusão de pessoas com deficiência enquanto protagonistas das respostas à COVID-19, enquanto defensoras e usuárias e não como vítimas, são medidas fundamentais de uma resposta inclusiva à pandemia. É de suma importância consultar as pessoas com deficiência sobre suas experiências, necessidades adicionais e sugestões, para que as respostas à COVID-19 sejam socialmente mais abrangentes, justas e efetivas (REICHENBERGER et al, 2020, p.6).

É necessário que o Estado brasileiro implemente estratégias de enfrentamento que sejam capazes de assegurar a participação das pessoas com deficiência no que se refere ao processo de planejamento e execução das estratégias de enfrentamento à emergência. O Estado deve ainda considerar a acessibilidade como sendo uma das medidas voltadas a indivíduos que possuem diferentes tipos de deficiência, necessita ainda se realizar uma “coleta de dados abrangente e representativa, para se conhecer o impacto da pandemia e das ações adotadas sobre essas pessoas” (REICHENBERGER et al, 2020, p.6).

Assim, cabe observar que a capacidade de resposta do Brasil à pandemia, consiste em acompanhar como essa crise deixará um legado sanitário, social, político e também ético, ao revelar sobretudo, o fato de se ter frequente desinvestimento na Saúde no que se refere, a proteção de populações mais vulneráveis.

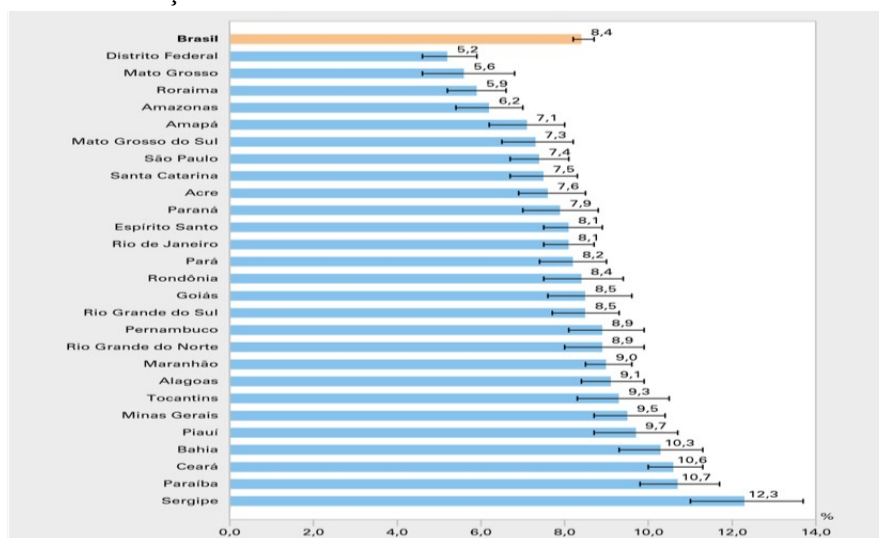
2.2 A realidade dos PcDs conforme a pesquisa nacional de saúde (PNS) 2019

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2021, revela que existia no cenário brasileiro naquele ano, 17,3 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência em pelo menos uma de suas funções. Salienta-se que, o número correspondia aproximadamente 8,4% da população nessa faixa etária. Conforme Granda,

Por região, o maior percentual de pessoas com deficiência foi encontrado no Nordeste (9,9%), seguido do Sudeste (8,1%), Sul (8%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,1%). De acordo com o IBGE, todos os estados da Região Nordeste tiveram percentuais acima da média nacional, com destaque para Sergipe (12,3%) (GRANDA, 2021, p.1).

A pesquisa foi realizada com o Ministério da Saúde, tendo como amostra 108 mil domicílios. Essa amostra evidenciou que 24,8%, equivale a 8,5 milhões de pessoas com deficiência, estavam no grupo etário de 60 anos ou mais. “As entrevistas ocorreram entre os dias 26 de agosto de 2019 e 13 de março de 2020, embora a data de referência da pesquisa seja 27 de julho de 2019, segundo o IBGE” (GRANDA, 2021, p.2).

Gráfico 1: Proporção de pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência segundo as Unidades de Federação 2019

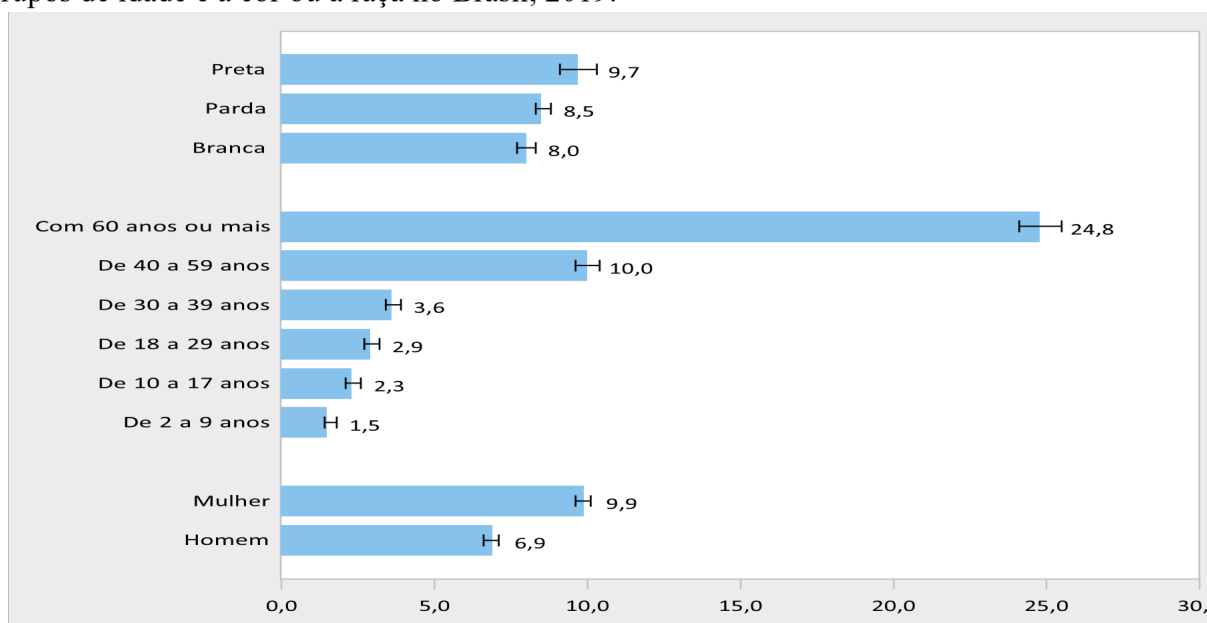


Fonte: Brasil, 2019

Conforme os dados do PNS, dentre as crianças que possuem entre 2 a 9 anos de idade, 1,5% (cerca de 332 mil crianças) eram consideradas pessoas “com deficiência *vis-à-vis* as pessoas com 60 anos ou mais de idade com deficiência, que representavam 24,8% (8,5 milhões de pessoas) da população relativa a essa faixa etária” (BRASIL,2019, p.30).

Neste sentido, Granda aponta que por volta dos 40 anos de idade na contemporaneidade, tem ocorrido um aumento significativo no percentual de pessoas que possuem deficiência, totalizando 32,4%. E “indicando os primeiros indícios do processo de envelhecimento e, em consequência, alguma perda em suas funções visuais, auditivas, motoras e intelectuais” (GRANDA, 2021, p.2).

Gráfico 2 - Proporção de pessoas de 2anos ou mais idade com deficiência segundo sexo, os grupos de idade e a cor ou a raça no Brasil, 2019.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

No que se refere ao nível de escolarização, observa-se que a sondagem do PNS identificou que:

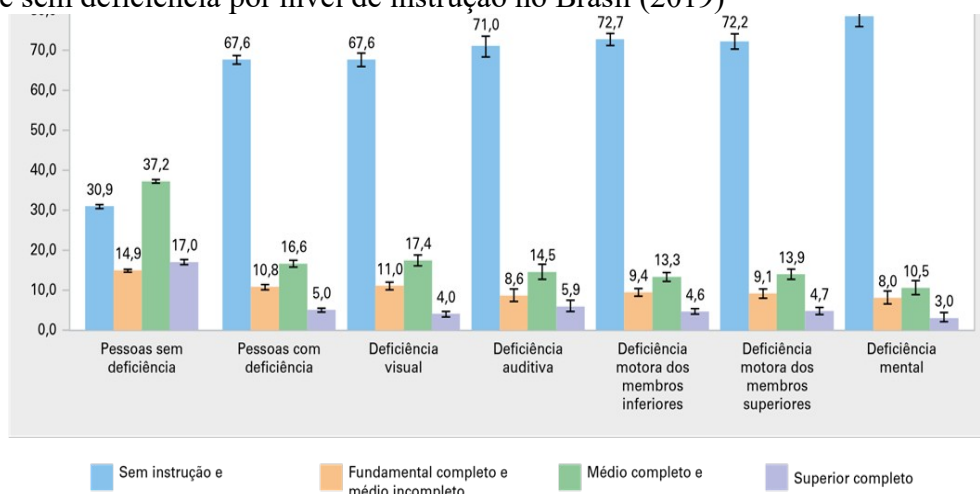
Nas pessoas com 18 anos ou mais com deficiência, o índice da população com nível superior completo era de 5%, contra 17% das pessoas sem deficiência. Em relação ao ensino médio completo ou superior incompleto em 2019, isso incluía 16,6% da população com deficiência, contra 37,2% das pessoas sem deficiência. Mais de 67% (67,6%) da população com alguma deficiência não tinham instrução ou tinham o ensino fundamental incompleto, percentual menor (30,9%) para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigada (GRANDA, 2021, p.2).

A partir dos dados pode-se inferir que a educação inclusiva no Brasil está ligada aos processos de transformações históricas e políticas do país. Muitas são as mudanças que permeiam a sociedade para que o julgo da discriminação, do preconceito e da exclusão se tornassem discussão e objeto a ser combatido.

A Constituição Federal de 1988 traz como um dos seus objetivos fundamentais “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art.3º, inciso IV). Define, no artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. No seu artigo 206, inciso I, estabelece a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola” como um dos princípios para o ensino e garante como dever do Estado, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208) (BRASIL, 1988).

A Declaração de Salamanca (1994), mencionada no capítulo anterior, é um marco que continua influenciado na proposição das políticas públicas direcionando a constituição de programas e projetos voltados para a educação inclusiva. Dessa forma, convém salientar que este documento tem como premissa básica reforçar o direito dos indivíduos com deficiência a ter uma educação de qualidade. O seu intuito é também garantir que se respeite as características e os interesses singulares cada aluno para que não venha ocorrer discriminações e, até mesmo, exclusão escolar. No entanto, apesar de avanços rumo à inclusão, falta muito para que ela aconteça da maneira que contemple seus direitos dispostos nas legislações.

Gráfico 3 – Distribuição percentual de pessoas de 18 anos ou mais de idade, com deficiência e sem deficiência por nível de instrução no Brasil (2019)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Entre as pessoas com deficiência, a pesquisa do PNS desvelou que aquelas com deficiência mental se encontravam explicitamente em uma situação de maior desvantagem, “com o menor percentual de pessoas com pelo menos ensino médio completo e com o maior percentual sem instrução ou com ensino fundamental incompleto” (BRASIL, 2019, p.35).

O Plano Nacional de Educação (PNE), instituído pela Lei 13.005/2014, possui como meta 4 universalizar, para a população de 4 a 17 anos com deficiência, independentemente do tipo, a garantia do acesso à educação básica e também ao atendimento educacional especializado preferencialmente no que se refere a rede regular de ensino. Entretanto, a invisibilidade dos PcDs pode ocorrer até mesmo dentro das unidades escolares e pela exclusão destes diante de uma proposta de ensino que ainda não é igualitário para todos, visto que tem caído de forma considerável o número de alunos que possuem atendimento educacional especializado (AEE) (OUROFINO; GUIMARAES, 2007).

Destarte a promoção da educação escolar, compete ao Estado, às famílias e à sociedade como um todo cobrar, fiscalizar, e dar continuidade aos programas de governo ou políticas públicas que beneficiam as pessoas com quaisquer deficiência, seja ela física ou mental, transtornos globais do desenvolvimento, bem como as pessoas com altas habilidades/superdotação, as quais fazem parte da inclusão e deverão ser aceitas e ter seus direitos reconhecidos e respeitados em todos os âmbitos da sociedade, com acompanhamento educacional especializado e acesso aos órgãos públicos, de acordo com suas potencialidades ou habilidades (OUROFINO; GUIMARAES, 2007).

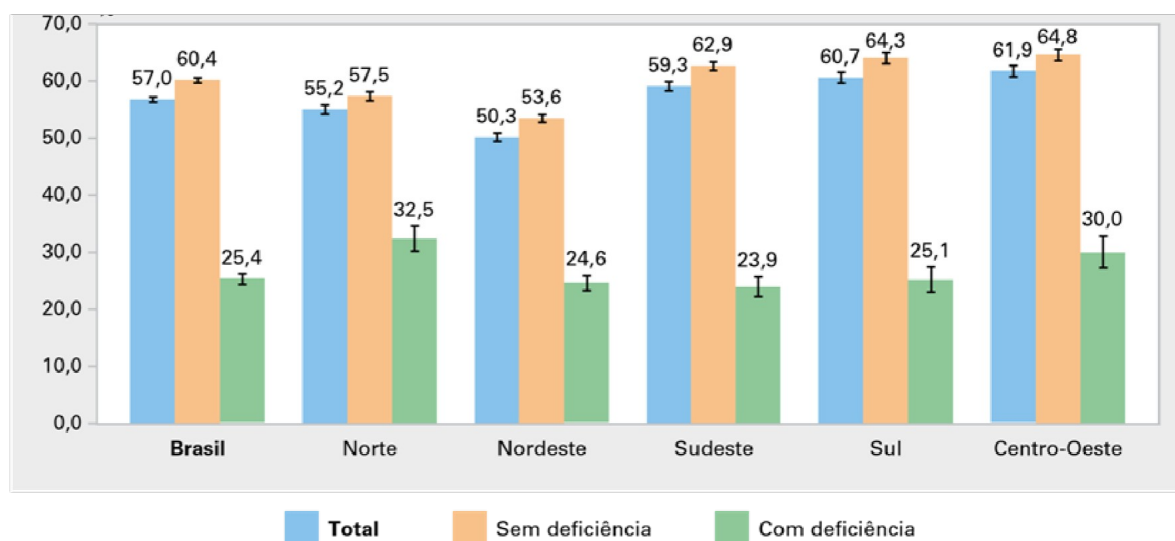
No entanto, é consensual a ideia de que embora os estudantes PcDs estejam inseridos no público-alvo da Educação Especial e tenham direito de serem identificados e até mesmo atendidos, infelizmente existem poucas estratégias para a identificação, bem como para o acompanhamento e os atendimentos educacionais nas escolas, a fim de que estes sejam reconhecidos e tenham uma educação qualificada.

Neste sentido, fazendo referência a inclusão dos PcDs no mercado de trabalho, convém salientar que o direito ao trabalho para as pessoas que possuem deficiência se encontra previsto no Art. 8 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015). OS dados da PNS DE 2019 desvelam dificuldades para que ocorra a sua efetivação. Conforme a preferida Pesquisa pode-se observar que o nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou com mais de idade com deficiência foi de 25,4%, enquanto que na população em geral foi de 57,0%, o que corresponde a 60,4% entre as “pessoas sem

deficiência em idade para trabalhar. O desnível entre os dois grupos populacionais foi marcante em todas as Grandes Regiões” (BRASIL, 2019, p.38).

Gráfico 4: Nível de ocupação de pessoas de 14 anos ou mais idade por existência de deficiência

em pelo menos uma de suas funções.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

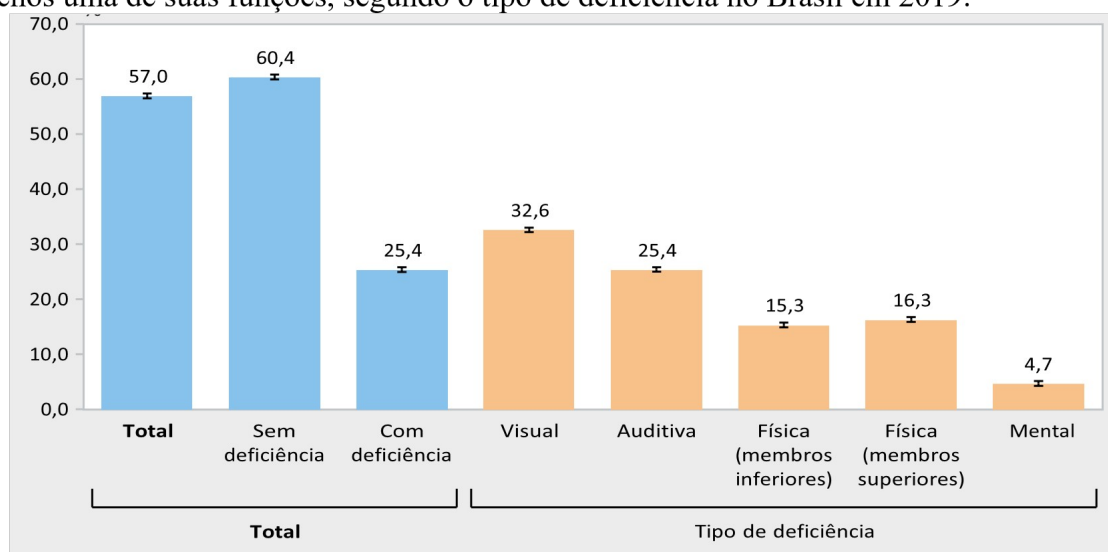
Com base nos dados, pode-se considerar que o nível de ocupação mais baixo das pessoas com deficiência ocorre pela a sua menor participação na força de trabalho. No ano 2019, por exemplo, apenas 28,3% das pessoas que possuíam deficiência com 14 anos de idade ou mais “estavam na força de trabalho, percentual que era de 66,3% para a população sem deficiência” (BRASIL, 2019, p.33). Assim,

Quando se verifica, para as pessoas com deficiência que estão fora da força de trabalho, nos últimos 30 dias anteriores à entrevista, quais os motivos para não terem tomado alguma providência efetiva para conseguir trabalho, 48,9% disseram que por problemas de saúde, 28,8% por não desejar trabalhar e 10,5% não conseguia trabalho por ser considerado muito jovem ou idoso. A Pesquisa não permite, contudo, averiguar se a condição de saúde é um limitador em si por seu grau de severidade ou se, ante barreiras possivelmente encontradas, como falta de acessibilidade nos transportes públicos e locais de trabalho, discriminação, entre outros, as pessoas com deficiência acabam por desistir de procurar ocupação (BRASIL, 2019, p.33).

Em relação a taxa de desocupação, ainda que seja vista como um indicador, não exprime concretamente a desigualdade entre a população com e sem deficiência. Em 2019 se observou que a taxa de desocupação dentre as pessoas com deficiência foi de 10,3% vis-à-vis 9,0% das pessoas sem deficiência e um total 9,1% do restante da população. Uma “série de

estudos têm buscado compreender o impacto das leis de cotas no setor público e no mercado de trabalho para o alcance desse resultado” (ALENCAR, 2018, p.9).

Gráfico 5 - Nível de ocupação de pessoas de 14 anos ou mais, por existência de deficiência em pelo menos uma de suas funções, segundo o tipo de deficiência no Brasil em 2019.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Frente ao exposto, se entende que embora a Lei 13.146, em seu Artigo 8º, assegure diretamente o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, a PNS DE 2019 concluiu que o nível de ocupação das pessoas de “14 anos ou mais com deficiência foi de apenas 25,4%, contra 57% na população em geral, atingindo até 60,4% nas pessoas sem deficiência em idade para trabalhar” (GRANDA, 2021, p.3). O desnível entre os dois grupos populacionais, neste período foi marcante em diversas regiões. Assim,

A proporção de pessoas com deficiência em domicílios com renda per capita (por indivíduo) de meio a um salário mínimo foi de 10,7%, caindo para 6,3% nos domicílios com rendimento de mais de dois a três salários mínimos; para 5,8% naqueles com rendimento com mais de três a cinco salários mínimos; e para 4,6% nos domicílios que superavam cinco salários mínimos per capita (GRANDA, 2021, p.8).

Assim percebe-se que em pleno século XXI, ainda é desafio contínuo a inclusão da PCD no mercado de trabalho. Considera-se que os principais desafios no que se refere a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho se encontram associados com a baixa qualificação profissional, a adequação do perfil ao cargo, a ausência de informação a respeito de inclusão e até mesmo, a adequação dessas pessoas ao ambiente de trabalho ou vice e versa no que tange, a infraestrutura.

Os PcDs encaram uma variedade de adversidades na hora de se colocarem no mercado de trabalho. O preconceito é visto de diversas formas, tanto nos processos seletivos anteriores a contratação quanto no dia a dia de trabalho, com gestores que delegam funções excessivamente simples a esses funcionários, colegas de trabalhos que excluem essas pessoas do convívio social e uma não aceitação por parte de clientes e consumidores.

Cabe também uma discussão de um preconceito dos próprios empregadores que não proporcionam a essas pessoas condições de ingressar no mercado de trabalho semelhantes às de quem não têm nenhuma deficiência, deixando em evidência a discriminação de ter como empregados pessoas com deficiência. Eles acreditam que um deficiente físico no ambiente de trabalho irá retardar as atividades e sobrecarregá-los reproduzindo um dos principais estigmas falaciosos da inferioridade intelectual da PCD (SILVA JÚNIOR, 2017).

Conforme os dados do Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, existiam 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas as quais possuíam deficiência, e o estado com a maior concentração era o Estado de São Paulo, com 154,5 mil, seguido apenas por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, acredita-se que esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a “participação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais” (SILVA JÚNIOR, 2017, p.9).

TABELA 3: Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Microdados da Rais

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

Das pessoas as quais possuíam deficiência que tinham vínculo formal, em 2019, a maioria destas era do sexo masculino (63,2%). Além disso, a participação de negros e não negros era considerada relativamente bem equilibrada, como também entre pessoas com até 39 “anos e aqueles com idade superior; porém, a participação de jovens era inferior à verificada no mercado de trabalho geral, ou seja, a média de idade era mais alta entre as pessoas ocupadas com deficiência” (SILVA JÚNIOR, 2017, p.9).

CAPÍTULO 3 – A POLÍTICA NACIONAL PARA O FUNDAMENTO E A INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E OS SEUS DESAFIOS PARA O MERCADO DE TRABALHO

*Quem possui deficiência
Tem uma limitação,
Que pode ser superada
Com esforço e ação.*

(Rômulo Bourbon)

Este capítulo versa sobre a política nacional para o fundamento e a integração da pessoa portadora de deficiência e seus desafios, dando ênfase para a inserção do PcDs no mercado de trabalho em face da Lei 8.213/91. Também, apresenta-se a importância da Lei nº 13.146/2015, denominado de Estatuto da Pessoa com Deficiência, para a melhoria significativa do ponto de vista do ordenamento jurídico e na perspectiva de avanço normativo após tal consolidação para à sociedade.

3.1 Desafios na inserção do PcDs no mercado de trabalho

A inclusão no mercado de trabalho consiste em um direito, independentemente do tipo de deficiência ou até mesmo, do grau de comprometimento que sejam apresentados. No entanto, em decorrência da falta de informação de que as Pessoas com Deficiência possuem direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda é possível presenciar casos de discriminação e de exclusão. Frente a isto, observa-se que frequentemente

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. E é no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes (BAHIA, 2006, p.9).

A baixa inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho corrobora com a desigualdade em todos os âmbitos das relações sociais, uma vez que a presença de PcDs nas

organizações bem como de toda diversidade “exigem a participação de todo o meio social, com ações precisas que efetivem de forma concisa a integração e o direito da pessoa com deficiência ao trabalho” (MOREIRA, 2011, p.5).

Neste contexto, alcançar a satisfação profissional no cenário brasileiro na atualidade tem sido um desafio ainda maior para pessoas com deficiência, uma vez que este esforço está relacionado diretamente aos obstáculos que são impostos pela exigência de qualificação presente no mercado de trabalho. Notícias na grande imprensa exemplificam a cadeia de exclusão:

Em entrevista à CNN No Plural, o presidente do Instituto Olga Kos, o Wolf Kos, afirmou que, além de terem dificuldade de inserção no mercado formal, as pessoas com deficiência são desvalorizadas: “o salário delas varia entre 1 a 1,5 salário mínimo. A maior dificuldade é a escolaridade dessas pessoas. Então, na maioria das vezes, elas são utilizadas em subempregos (RACLUNAS e BARBOZA, 2022, p.9)

Diante do exposto, se nota que para Raclunas e Barboza (2022), a desvalorização profissional dos PcDs no mercado de trabalho começa desde a escolaridade e vai até a diferença salarial. Portanto, a Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) se trata de um assunto complexo E requer uma reflexão atenta, a fim combater a desigualdade. AO se fazer uma retrospectiva histórica, fica perceptível que a pessoa que tinha uma deficiência física de qualquer ordem, não contava com oportunidades no mercado de trabalho e eram afastadas do ambiente social. Deste modo, “essas pessoas eram rotuladas como incapazes de exercer qualquer tipo de atividade e não existia nenhum projeto ou incentivo político direcionado às Pessoas com Deficiência” (FIALHO, et al. 2017, p. 44).

Como se nota, historicamente falando, os indivíduos com deficiência eram excluídos, relegados às margens, além de conviverem com variados estereótipos negativos. Ao se discorrer sobre PcDs é importante entender que:

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência compreende a PcDs como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BARROS, et al. 2013, p. 02).

Diante do exposto e conforme Souza (2017), se percebe que a atividade laborativa se trata de um direito essencial, uma vez que possibilita uma forma de promoção de sustento, um instrumento para a promoção da inclusão e da dignidade do indivíduo. Desta forma, deixa claro que na história de nosso país, as pessoas com deficiência foram submetidas por muitos anos à exclusão, bem como às políticas assistencialistas.

A autora menciona ainda que estas políticas assistencialistas prevaleceram na conjuntura nacional e estas pessoas eram segregadas, ou até mesmo enfrentavam situações de invisibilidade. Sendo assim, pontua que as mudanças no tocante a questão da inclusão da pessoa com deficiência despontou de maneira mais significativa após as duas grandes guerras mundiais do século XX, uma vez que as mesmas deixaram um número significativo de indivíduos mutilados.

Concebe-se que o surgimento da inclusão de PcDs ao mercado formal de trabalho se deu frente às necessidades de um grupo de pessoas que se encontravam excluídas e marginalizadas, e está entrelaçada a um contexto mais amplo de aumento de PCDS no mundo e crescimento de seu protagonismo social. Assim, nota-se que a ideia de inclusão se torna mais significativa à medida que a percepção da pluralidade vai ganhando espaço na sociedade.

A ideia de inclusão fundamenta-se numa filosofia que reconhece e aceita a diversidade na vida em sociedade. Isto significa garantia de acesso de todos a todas as oportunidades, independentemente das peculiaridades de cada indivíduo ou grupo social (ARANHA, 2001, p.35).

Dessa forma, compreende-se que o reconhecimento e aceitação da diversidade abriram caminhos para a possibilidade de inclusão em seus amplos aspectos. Então, começa-se a pensar na garantia de acesso e oportunidades para todos os indivíduos, e não somente para aqueles considerados “normais”.

No entanto, Souza (2017) destaca que o modelo de produção das grandes indústrias não contava com um ambiente de trabalho seguro, o que gerava diversos acidentes. Assim, pontua que frente a esta conjuntura internacional, o mundo passa a destinar maior atenção para os sujeitos com deficiência, uma vez que já era impossível continuarem invisibilizados e relegados às margens.

As nações começam a perceber como era necessário que se criassem e pensassem em políticas públicas voltadas a essa “grande minoria”. Surge assim as primeiras normas internacionais elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que levantaram as primeiras bandeiras das pessoas com deficiência” (SOUZA, 2017, p. 09).

Uma das funções fundamentais referentes a Organização Internacional do Trabalho (OIT), consiste na elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, dos protocolos, das recomendações, resoluções e até mesmo, declarações. Mediante a isto, salienta-se que as convenções e os protocolos, são tratados internacionais os quais definem padrões e os pisos mínimos os quais, irão ser

observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. Ademais, a ratificação de uma convenção ou até mesmo, o protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros consiste em “um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante” (SOUZA, 2017, p. 09).

3.2 A Política Nacional e o estatuto para a integração da pessoa com deficiência

A Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência (PNSPD), instituída por meio da Portaria nº 10.060/2002 do Ministério da Saúde possui como propósito reabilitar a pessoa com deficiência na sua capacidade funcional e no desempenho humano colaborando, desse modo, para a sua inclusão na vida social. Ao garantir o acesso a saúde deste grupo populacional esta política pública visa evitar os agravos ocasionados por essas deficiências.

Além disso, a Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência trouxe o detalhamento para as ações no que se refere ao Sistema Único de Saúde (SUS) e também para as diversas instâncias governamentais, seja nas relações intersetoriais e também nas de parceria com as organizações não-governamentais (ONGs) da sociedade civil (ARANHA, 2001).

A proposição central desta política é “reabilitar a pessoa portadora de deficiência na sua capacidade funcional e no desempenho humano de modo a contribuir para a sua inclusão plena em todas as esferas da vida social” e “proteger a saúde deste segmento populacional, bem como prevenir agravos que determinem o aparecimento de deficiências (SILVA et al., 2007, p. 41).

Assim, ao se refletir sobre disponibilidade de recursos, convém citar ainda mais dois artigos da Constituição Federal. Um deles, é o artigo 23, inciso II, que estabelece a competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e também dos Municípios de cuidar da saúde e também assistência pública, da proteção e também garantia das pessoas com deficiência. Em relação, ao artigo 24, este estabelece no inciso XIV, que compete a todos os níveis da organização do Estado de legislar sobre a proteção e a integração social das pessoas que possuem deficiência.

As diretrizes que norteiam a política para implementação nas três esferas de gestão e as parcerias interinstitucionais necessárias, são: a promoção da qualidade de vida; a prevenção de deficiências; a atenção integral à saúde; a melhoria dos mecanismos de informação; a capacitação de recursos humanos; e a organização e funcionamento dos serviços (BRASIL, 2009: 26).

No ano de 2007, o Governo Federal criou o Programa de Direitos de Cidadania das Pessoas com Deficiência, que previa vastas medidas para estes sujeitos, começando por uma dotação orçamentária própria para sua execução. No entanto, é possível indicar contradições entre as medidas que são contidas nas políticas públicas referente os interesses das pessoas com deficiência com as ações que são executadas. Na sociedade brasileira, “permanecem ainda, de modo bastante enfático, atitudes de descaso e preconceituosas em relação aos direitos das pessoas com algum tipo de deficiência” (FRAGA e SOUSA, 2009, p.420). Nas palavras de Silva,

As pessoas com deficiência quando de fato desejam circular e participar dos espaços públicos, apesar da legislação a seu favor, tem seus direitos negados, o que é algo inaceitável numa sociedade que se diz democrática e inclusiva. São necessárias medidas complexas, é verdade. No entanto, a sociedade brasileira também precisa incorporar a prática da inclusão social, aceitando, valorizando e reconhecendo essas pessoas como seres que possuem identidade própria, respeitando a diversidade humana e contribuindo, assim, para a prática da inclusão social e a importância da atenção integral às pessoas com deficiência física (SILVA et al., 2007, p. 41).

Com o passar dos anos é notável o aumento da discussão para com o grupo de pessoas que apresentam algum tipo de deficiências, sobretudo, por parte dos espaços de produção legislativa. No entanto, ter todo um aparato jurídico a favor não significa dizer que a realidade dos PcDs seja condizente com o que se espera em termos éticos e legais. Para fugir ao positivismo jurídico é preciso reconhecer que existem diversos problemas no cotidiano enfrentados por esse grupo, explicitados quando o assunto é espaço físico público.

A arquitetura da maioria de nossas cidades prova que as pessoas com deficiência se veem com dificuldade, e até mesmo, impedidas de viver com qualidade e autonomia. Isso inclui espaços de lazer, transportes públicos, repartições, edifícios, escolas, universidades, sanitários públicos, entre outros. Em se falar em calçadas que na maioria de nossas cidades não estão adaptadas às necessidades dessas pessoas. Facilmente, são observados espaços, equipamentos e comportamentos da sociedade, em sua maioria, seguindo um padrão que atende somente às necessidades das pessoas tidas como normais (SILVA et al., 2007, p. 41).

Ainda existem outros fatores para que a maioria dos PcDs sejam excluídos como por exemplo, na inserção do sistema de ensino o preconceito dos alunos e de alguns professores. Diante disso, se nota que a Constituição Federal de 1988 inseriu os PcDs nas normas constitucionais e em seus vários capítulos, possibilitou com que estas pessoas também pudessem usufruir de seus direitos sociais e individuais, podendo contar ainda com a inserção no mercado de trabalho assegurada.

Nota-se, do mesmo modo, que a Lei nº 13.146/2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, inspirada no protocolo da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, em 2006, trouxe mudanças.

O tema da acessibilidade brasileira mudou significativamente, pois, a ideia da promoção da autonomia individual é estabelecida pela mudança significativa sobre a incapacidade civil que trata o Código Civil.

O art. 114 da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), alterou o art. 3º da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), que trata da incapacidade absoluta para o exercício pessoal da vida civil. A expressão “Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015”, apresenta-se com frequência de 22 vezes. Ou seja, por 22 vezes o LBI é mencionado no Código Civil.

As expressões mais significativas dizem respeito à possibilidade de a pessoa com deficiência ter maior igualdade e liberdade sobre os atos da vida civil. Por exemplo, o Título IV (Da Tutela, da Curatela e da Tomada de Decisão Apoiada) é nomeado pela Lei 13.146/2002.

Entretanto, apesar de tal avanço, é visível que a sociedade brasileira ainda conte com notáveis dificuldades quanto a cumprir aquilo que é trago pela constituição (FIALHO, et al. 2017).

3.3 A lei 8.213/91 e ações afirmativas para a PcDs no mercado de trabalho

A Lei de Cotas se destacou como uma ação afirmativa² projetada pelo governo como uma maneira de principal acesso do PCD ao mercado de trabalho. Assim, quanto a porcentagem de pessoas com deficiência por empresa, de acordo com o que é estabelecido, a regra prevê que em uma organização com mais de 100 colaboradores, pelo menos 2% devem ser de PcDs. Vale salientar que:

Contamos com legislações garantindo às pessoas com deficiência os direitos à educação, à comunicação, aos serviços públicos, ao transporte, à saúde e ao trabalho. Entre elas está a Lei de Cotas (8213/1991), com a obrigatoriedade de as empresas com mais de cem empregados ter entre seus funcionários de dois a cinco por cento de pessoas com deficiência, variando de acordo o número total de colaboradores (OLIVEIRA, 2013, p. 01).

² “Ações afirmativas são políticas sociais de combate a discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, para promover a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, entre outros” (OLIVEIRA, 2013, p. 01).

De acordo com o exposto, observa-se a importância das legislações quanto a garantia dos direitos das pessoas com deficiência a atividades fundamentais em seu cotidiano. Pode-se então afirmar que a Lei 8.213/1991 foi muito importante, uma vez que impôs como obrigatório a abertura das empresas para as pessoas com deficiência.

Oliveira (2013) destaca que a admissão de um PcDs é importante que exista nas empresas toda uma estrutura que atenda e ofereça acesso adequado, que venha de encontro com as necessidades de cada um. Também ressalta a necessidade da ampliação do número de pessoas com deficiência no mercado profissional brasileiro, uma vez que, embora existam marcos legais variados, ainda se carece de realizar mudanças, adaptações, ajustes, dentre outros, que venham efetivamente garantir melhor acessibilidade e qualidade de vida a estas pessoas.

Para Barros (2013) ao se tecer uma análise sobre o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal NO BRASIL, observa-se uma lacuna entre a legislação e o cumprimento da mesma por parte dos empregadores. Desta forma, a partir de suas pesquisas e análises, demonstram que mesmo diante dos avanços constitucionais, as pessoas com deficiência ainda sofrem com o desrespeito, estigmas, negação e sentimento de incapacidade.

Desta forma, se nota que:

A inclusão das PcDs no mercado de trabalho formal ainda é complexa em pleno século XXI. A marca histórica do preconceito discriminação e estereótipo são negativos para este segmento populacional que luta constantemente por uma vaga de emprego neste mercado altamente competitivo. Hoje o trabalhador precisa ser polivalente, multifuncional e dotado de várias habilidades para conduzir as atividades. Sabe-se que a baixa escolaridade e qualificação das PcDs contribuem para que elas permaneçam a margem da sociedade, endossando um quadro de desempregados e subempregados (BARROS, et al. 2013, p. 02).

Diante do exposto, se observa que mesmo com as conquistas e lutas em prol da inclusão, na atualidade o ingresso do PCD no mercado formal de trabalho em nosso país ainda é difícil. Portanto, é importante fazer de fato valer a Lei de Cotas nas empresas brasileiras, o que ainda pode ser encarado como um desafio, mas essencial para as ações afirmativas e exclusivistas.

Tal pensamento demonstra que, historicamente falando, é inegável que houveram avanços quanto à inclusão profissional. Entretanto, essa inclusão tem sido questionada, uma vez que estes trabalhadores se deparam constantemente com muitos empecilhos, o que demonstra a necessidade de que a sociedade, de forma geral, busque superar a visão assistencialista, que perdurou por tanto tempo. Mas ainda persiste o preconceito, estigma e

discriminação enquanto aspecto cultural que está nas raízes da desigualdade estrutural sofrida pela PCD.

Nota-se então que vagarosamente as coisas foram mudando, a forma de pensar e conceber a própria estrutura social foi sofrendo transformações e graças às mudanças paradigmáticas e a marcos importantes ocorridos no âmbito legal em vários países, as pessoas com deficiência começaram a ser integradas na sociedade, mas, inicialmente isso ainda foi acontecendo de forma discriminatória.

Neste sentido, as lutas em favor da inclusão das PCD no mercado de trabalho têm como objetivo ingressá-las neste universo laboral e garantir que possam usufruir de uma cidadania plena, “mostrando para a sociedade que são capazes de exercer suas atividades diárias, demonstrando que a deficiência não é objeto de desqualificação e impedimento” (BARROS, et al. 2013, p. 02).

Ressalta-se que abordar a temática inclusão no mercado formal de trabalho nos dias de hoje é tarefa fundamental, haja visto que desde a antiguidade, os deficientes foram relegados às margens de diversas sociedades pelo mundo afora, tendo sido muitas vezes vistos e tidos como “incompletos,” “defeituosos”, “incapazes”, que em última instância, deveriam ser afastados das pessoas “normais”.

Segundo Barros, et al (2013), embora a legislação tenha estabelecido a obrigatoriedade de as empresas que possuem cem, ou mais funcionários preencherem uma parcela de seus cargos com PcDs (art. 93 da Lei nº 8.213/91), os dados demonstram que no cenário brasileiro essa obrigatoriedade legal não é cumprida de forma desejável.

Por tanto, as discussões voltadas a esta temática demonstram que é essencial que as diversas empresas busquem atuar de acordo com a legislação, uma vez que não se pode mais aceitar na atualidade práticas que venham a favorecer a exclusão destas pessoas. defende-se assim que as instituições ofereçam igualdade de acesso e mostrem que “o que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As Pessoas com Deficiência têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência” (BARROS, et al. 2013, p. 02).

No entendimento dos autores nos últimos anos a inclusão das PcDs foi objeto de discussão na sociedade, E que para essa inclusão se dê de forma efetiva faz-se necessário que a política de cotas realmente seja cumprida e que os empregadores cumpram integralmente o que consta na Lei 8.213/1991. Para que haja uma efetivação desejável não é suficiente haver somente a contratação, mas é importante que as empresas forneçam suportes, cumpram as

regras e possibilite o ingresso cada vez maior das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Entende-se, portanto, que Lei de Cotas 8213/1991 por si só, não trará toda a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, quanto ao ingresso e permanência no mercado formal de trabalho, mas que se faz necessário maior engajamento e conscientização por parte dos empregadores, da sociedade geral, para haver mudanças de pensamentos, de posturas e que a sociedade brasileira esteja mais aberta para a diversidade.

Desta forma, se observa que a Lei de Cotas 8213/1991 e as lutas em prol da inclusão das PcDs alcançarão maiores resultados ao passo que a sociedade brasileira estiver mais consciente e educada a receber o indivíduo tido como “diferente” e não olhar este com uma ótica limitadora e excludente.

Em relação a ADFEGO - Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás, Localizada em Goiânia, ela congrega essencialmente, um

Número ilimitado de associados, sem distinção de origem, sexo, raça, clero, idade ou opção político partidário, não havendo entre os associados, direitos e obrigações recíprocas e tem por fim reunir as pessoas com deficiência física sob a égide da Associação, atuando na implementação de medidas que visem obter melhoria em sua condição de existência (ADFEGO, 2022, p,1).

Além disso, convém salientar que a ADFEGO (2022), visa promover a formação e qualificação profissional das pessoas que possuem deficiência, por meio de cursos profissionalizantes ou até mesmo, “firmando convênios educativos com outras entidades públicas e privadas, através de intermediação que vise dar oportunidades práticas para a integração ao mercado de trabalho” (ADFEGO, 2022, p,1).

Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás, ainda celebra termos de parcerias com os poderes públicos, com o intuito de colaborar com a implementação das políticas públicas que atuam na área da assistência social, na empregabilidade, esporte e até mesmo, na saúde. Destarte,

A ADFEGO mantém convênios importantes com a Brasil Telecom e a Dataprev. São contratos de prestação de serviço que empregam dezenas de pessoas com deficiência.

Muitos tiveram a carteira assinada pela primeira vez na vida. E assim a associação começou a virada que possibilitou a concretização de antigos sonhos. Outros convênios foram firmados, com a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, Caixa Econômica Federal, Saneago, VIVO, Detran e, por último, com a Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás (ADFEGO, 2022, p,2).

A entidade possui uma estrutura para assistir pessoas com deficiência física, visual, auditiva e também intelectual. Desse modo, criou-se setores específicos visando atender da melhor maneira cada um dos membros da Associação, os setores se dividem em Departamento jurídico, social, mercado de trabalho, esporte, cultura e oficina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dessa pesquisa pode se constatar que apesar de marcos normativos constitucionais, em consonância com preceitos de políticas públicas e equipamentos sociais em face de tratados internacionais que preconizam os Direitos Humanos, ainda é limitada a presença de PcDs no mercado formal de trabalho; existe clivagem racial e de gênero; preconceito estrutural.

Houve um avanço do ponto de vista institucional (legal da população) e cultural, como novas leis, instituições e categorias inclusivas, mas do ponto de vista dos recursos destinados à conversão/superação desta dignidade, ainda poucos os investimentos financeiros e humanos.

O Estado deve ratificar e enfatizar mecanismo legais e até penais para efetivar os direitos dos PcDs, assumir seu papel na promoção e efetivação destes Direitos. Forçando o pêndulo da transformação social no sentido da inclusão plena desta população, não apenas no mercado de trabalho, mas em todos âmbitos da sociedade, estimulando e coagindo quando necessário à mudança de comportamento e práticas individuais e sobretudo institucionais e de mercado.

No primeiro capítulo do presente estudo, constatou-se que a inclusão dos PcDs é um grande desafio, pois o que se percebe ainda em pleno século XXI é que infelizmente, ainda é perceptível preconceitos e exclusão desse público na sociedade brasileira.

No segundo capítulo, aprendeu-se que a política do Ministério da Saúde, é voltada para a inclusão das pessoas com deficiência em toda a rede de serviços do Sistema Único de Saúde (SUS), ela visa reconhecer a necessidade de implementar os processos de respostas complexas para as questões que envolvem a atenção à saúde das pessoas com deficiência no cenário brasileiro. No entanto, se observou que sobretudo, no período da pandemia os PcDs, por vezes não tiveram os seus direitos a saúde garantido com equidade.

No que se refere ao terceiro capítulo, concluiu-se que são muitas dificuldades pelas quais as pessoas com deficiência passam, seja pelo desconhecimento dos próprios direitos, bem como pela falta de capacitação, pelo não cumprimento do que estabelece as bases legais por parte das empresas, uma vez que é obrigatória uma lei de cotas visando possibilitar a inclusão da PcDs ao trabalho. Estes aspectos podem responder o porquê ainda em pleno século XX ainda existem barreiras e dificuldades para que se possa ocorrer a inclusão deste público no mercado de trabalho.

A situação das PcDs ainda carece de ser debatida e analisada para que estes realmente sejam incluídos na sociedade, por esse motivo se faz crucial se propor algumas sugestões de melhorias, dentre as quais uma delas seriam: Implantar um trabalho voltado para a conscientização nas escolas, nas empresas, e na sociedade como um todo sobre a importância da inserção dos PcDs em diferentes ambientes sociais.

Outra sugestão seria também que a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), fosse mais ampla, pois a realidade os PcDs de pequenos municípios não estão inseridos no mercado de trabalho pelos simples fatos de não possuir empresas de grande porte com 100 colaboradores, na educação falta incentivo financeiro, acompanhamento para que estes possam permanecer, na saúde clínicas especializadas, médicos com especialidades específicas para atender. Por fim, seria necessário a criação de políticas públicas direcionadas a essa classe, as quais realmente fossem vigoradas com todo o rigor o qual se propõe as leis.

Ademais, se espera ainda que seja ofertado aos PcDs curso de formação, visando qualificá-los para que estes de fato se incluam no mercado de trabalho de forma eficaz e consigam mostrar habilidades em diferentes cargos.

Percebe-se que a Lei 13.146/2015 traz mudanças significativas para a sociedade, seja ela na educação, transporte, saúde, lazer e trabalho. É uma normativa positivada ao ordenamento jurídico brasileiro, que exerce nova redação ao Código Civil. Apesar de tal avanço, é necessário que os PcDs e demais membros da sociedade brasileira, sejam inseridos e integrem essas diretrizes na vida dos fatos, não somente da norma.

Deste modo, o presente trabalho indaga, ao final, a possibilidade de pensar em soluções e propostas que pense a efetivação e permanência dos direitos humanos para os PcDs. Como pode-se começar? Teriam as instituições escolares, seus colaboradores, a família e toda sociedade um compromisso em corresponder às expectativas de direito que vise materializar direitos?

Pensando nessas questões, a parte de anexo desse trabalho sugere uma ideia de material complementar, em formato de roteiro/cartilha, endereçada à sociedade, seja ela em qualquer de seus segmentos sociais, políticos, etários, etc. É um arquivo simples, de fácil comunicação, mas que pode expressar uma proposta criativa para o passo inicial: o de conversar sobre esse assunto sem marcações do preconceito.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.** *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Ano XI, n.º 21, março, 2010.

ABENHAIM, E. **Os caminhos da inclusão: breve histórico.** In: MACHADO, A. M. et al. (Org). *Psicologia e Direitos humanos: Educação Inclusiva, direitos humanos na escola.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

AGNAL, Talita. CAZASUS, Luciene. **Processo histórico da inserção da Pessoa com deficiência no Brasil.** Artigo, disponível em:
<https://diariodainclusaosocial.com/2018/02/05/processo-historico-daspeessoas-com-deficiencia-no-brasil>.

ALMEIDA, Marta Carvalho de. CAMPOS, Gastão Wagner Souza. Políticas e Modelos Assistenciais em Saúde e Reabilitação de Pessoas portadoras de Deficiência no Brasil: Análise de proposições desenvolvidas nas últimas duas décadas. *Revista Ter. Ocup.* Univ. São Paulo, set/dez, 2012.

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

BARROS, Karina Freire Barboza. TELES, Maria Alcione Pereira. FERNANDEZ, Cristiane Bonfim Fernandez. **Pessoas com deficiência- PcDs e mercado de trabalho formal: os desafios para inclusão social no Brasil.** VI Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luis do Maranhão, 2013. Disponível em:
<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2transformacoesnomundodotrabalho/pessoascomdeficiencia-pcdemercadodetrabalhoformal.pdf>

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991** - dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1991.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Cartilha da Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência.** Brasília, 2009.

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).

BRASIL. **Pesquisa nacional de saúde: 2019: ciclos de vida: Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento.** - Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 139p.

CASTANHARI, Laíza. **Pandemia impacta de várias maneiras a inclusão de pessoas com deficiência** São Paulo, 2021. Disponível em: <https://feac.org.br/pandemia-impactou-de-varias-maneiras-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>

CAMPELO, Camila Menezes Souza. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2016.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA: **Sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais.** Salamanca – Espanha, 1994.

FIALHO, Camila Borges. MELO, Ariane Neres de. NUNES, Andrieli de Fátima Paz. GAI, Maria Julia Pegoraro. **Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?** ReCaPe | Vol.7 | N°. 3 | Ano 2017. Disponível em: <file:///D:/Documents/Downloads/32725-Texto%20do%20artigo-97571-3-1020180929.pdf> acesso em dez./2022.

FRAGA, M.N.O., SOUSA, A.F. Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência no Brasil: o Desafio da Inclusão Social. **Revista Eletrônica de Enfermagem.** 2009;11(2), p. 418- 23.

GARCIA, Vinicius G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo.** Tese de doutoramento em Desenvolvimento Econômico – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas 2010.

GRANDA, Alana. **Pessoas com deficiência em 2019 eram 17,3 milhões. São Paulo, 2021.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/pessoas-com-deficiencia-em-2019-eram-173-milhoes>

JANNUZZI, Gilberta de Martino. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI.** 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2012. (Coleção Educação Contemporânea).

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** São Paulo: Saraiva, 2013. 367 p.

MAZZOTTA, Marcos J. S. **Educação especial no Brasil: História e políticas públicas.** 6. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MOREIRA, L. B. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de Pessoas com deficiência**: Um estudo no Brasil e Nos Estados Unidos. Lavras, 11 fev. 2011.

NOTA TÉCNICA. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Número 246, 20 de novembro de 2020. Revisada e atualizada.

OLIVEIRA, Talita Cristina. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**, 2013. Disponível em: <https://innovareinclusiva.com/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-comdeficiencia/> acesso em dez./2022.

PEREIRA, Silvia de Oliveira. **Reabilitação de pessoas com deficiência física no sus: Elementos para um debate sobre integralidade**. Salvador, março/2009.

RACLUNAS, Carol. BARBOSA, Anne. **Preconceito limita acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. São Paulo, 2022**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/preconceito-limita-acesso-de-pessoas-comdeficiencia-ao-mercado-de-trabalho/>.

REICHENBERGER, Veronika. O desafio da inclusão de pessoas com deficiência na estratégia de enfrentamento à pandemia de COVID-19 no Brasil. **Epidemiol. Serv. Saúde** 29 (5) • 2020 • <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000500023>

SANTOS, Ana Paula Rosa Dos. **Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma Organização do Estado de Goiás. 2019**. Trabalho de Curso (Curso Tecnologia em Agronegócio). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano Campus Rio Verde, Rio Verde, GO, 2019, 35 p.

SILVA, S.F., PINTO, M.J.M., GUEDES, M.L.A.L. **Análise das Políticas Públicas de Saúde Voltadas para a Pessoa Idosa com Deficiência no Brasil e no Distrito Federal**. Monografia de Especialização em Políticas Públicas e Gestão Estratégica em Saúde, Departamento de Saúde Coletiva, Universidade de Brasília, 2007

SILVA, Helena Aparecida **Inclusão escolar: um desafio entre o ideal e o real** Lins, 2010.

VELTRONE, Aline A. **Inclusão Escolar do Aluno com Deficiência Intelectual no Estado de São Paulo: Identificação e Caracterização**. Tese de doutoramento em Educação Especial – Centro de Educação e Ciências Humanas. UFSCar, São Carlos, 2011.

SOUZA, Mércia Garcia. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a Lei de Cotas**. Salvador-BA, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/25902/1/M%C3%A9rcia%20Garcia%20Souza.pdf> Acesso em: dez. 2022.

PINTO, Silvana Regina. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 06, Vol. 02, pp. 131-148. Junho de 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>. Acesso em: 26 ago. 2022.

ZANATTA, A. L. **Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em consultorias especializadas neste público alvo na cidade de Porto Alegre**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. (2016)

APÊNDICE I – Modelo de Cartilha inicial sobre direito à inclusão.

Capa: Modelo de cartilha sobre os direitos das pessoas com deficiência

Título: "Todos somos iguais"

Imagem de crianças com diferentes habilidades brincando juntas

Página 1:

Introdução: "Todos nós somos diferentes, mas todos nós merecemos respeito e igualdade. Esta cartilha irá te ajudar a entender os direitos das pessoas com deficiência."

Página 2:

O que é uma deficiência? Explicação breve e simples sobre o que é uma deficiência.

Página 3:

Os direitos das pessoas com deficiência: Uma lista de direitos importantes, como acesso à educação, saúde, trabalho e lazer.

Página 4:

Como podemos ajudar? Sugestões de ações que podemos tomar para ajudar as pessoas com deficiência, como tratar todas as pessoas com respeito, ajudar a acessar lugares que são difíceis e aprender a linguagem de sinais para conversar com pessoas com deficiência auditiva.

Página 5:

Exemplos de pessoas famosas com deficiência: Exemplos de pessoas bem-sucedidas com deficiência, como Stephen Hawking, que superaram as dificuldades e alcançaram grandes feitos.

Página 6:

Juramento: Um espaço para que as crianças possam fazer um juramento para respeitar e valorizar as pessoas com deficiência.

Contracapa:

Mensagem final: "Lembre-se, todas as pessoas merecem respeito e igualdade, independentemente de suas habilidades. Vamos trabalhar juntos para tornar o mundo um lugar melhor para todos!"

Modelo de cartilha direcionado pela autora, 2023.

ANEXO II – Modelo de roteiro de peça teatral para tratar da inclusão aos PcDs.

Título da peça: "Todos somos iguais"

Personagens:

João: um menino curioso e atencioso

Sofia: uma menina com deficiência visual

Pedro: um menino com deficiência física

Maria: uma menina com deficiência auditiva

Cenário: Uma sala de aula.

Cena 1:

João entra na sala de aula e encontra Sofia, Pedro e Maria.

João: Oi, pessoal! Como vocês estão?

Sofia: Olá, João! Eu estou bem, obrigada.

Pedro: Olá, João! Estou um pouco cansado hoje, mas estou bem.

Maria: Oi, João! Eu estou bem, obrigada. E você?

João: Estou ótimo, obrigado. O que vocês acham sobre o fato de todas as pessoas serem iguais?

Sofia: Eu concordo. Mesmo que algumas pessoas tenham deficiências, elas ainda merecem os mesmos direitos que todos os outros.

Pedro: Concordo com a Sofia. As pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades que as outras pessoas.

Maria: Eu também concordo. As pessoas com deficiência podem fazer muitas coisas que outras pessoas podem fazer.

Cena 2:

O professor entra na sala de aula.

Professor: Olá, crianças! Hoje, vamos falar sobre os direitos das pessoas com deficiência.

João: Legal! Eu não sabia que as pessoas com deficiência tinham os mesmos direitos que as outras pessoas.

Professor: Sim, João. As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que todas as outras pessoas. Eles têm o direito de serem respeitados, de terem acesso à educação, saúde, trabalho e lazer.

Cena 3:

O professor explica os direitos das PcDs, destacando a importância da inclusão e do respeito.

Professor: Agora que vocês conhecem os direitos das pessoas com deficiência, o que vocês podem fazer para ajudá-las?

Sofia: Podemos tratar todas as pessoas com deficiência com respeito e igualdade.

Pedro: Podemos ajudá-las a acessar lugares que são difíceis para elas, como escadas ou rampas.

Maria: Podemos aprender a linguagem de sinais para conversar com pessoas com deficiência auditiva.

João: E podemos incentivar outras pessoas a respeitar as PcDs e ajudá-las quando precisarem.

Cena 4:

Todos os personagens se unem e fazem um juramento de respeitar e valorizar as pessoas com deficiência.

João: Vamos fazer um juramento para mostrar que estamos comprometidos em respeitar e valorizar as pessoas com deficiência.

Todos: Sim, vamos!

João: Eu prometo tratar todas as pessoas com deficiência com respeito e valorizar suas habilidades.

Sofia: Eu prometo ser confiante em minhas habilidades e não deixar minha deficiência me impedir de alcançar meus objetivos.

Pedro: Eu prometo ser forte e perseverante, e lutar pelos meus sonhos.

Modelo de cartilha direcionado pela autora, 2023.