



**Técnico em Administração**

**KAIE ALLAN DE GODOY  
KAMILLY SILVA RODRIGUES  
LIDIANA ANDRADE QUADROS  
VALERIA DA SILVA SANTOS  
VINICIUS ZENATTI**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**KAIE ALLAN DE GODOY  
KAMILLY SILVA RODRIGUES  
LIDIANA ANDRADE QUADROS  
VALERIA DA SILVA SANTOS  
VINICIUS FATTORI ZENATTI**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico da ETEC Paulino Botelho, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito obrigatória para a obtenção do título de Técnico em Administração.  
Orientador (a): Prof. Claudio Torres Gonçalves

**São Carlos/SP  
2023**

**KAIE ALLAN DE GODOY  
KAMILLY SILVA RODRIGUES  
LIDIANA ANDRADE QUADROS  
VALERIA DA SILVA SANTOS  
VINICIUS FATTORI ZENATTI**

## **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à ETEC Paulino Botelho - São Carlos-SP, no Sistema de Ensino Presencial conectado, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Prof(a). Orientador(a):

Daniela de Aelncar Remígio Calegari  
Graduada em Administração de Empresas  
Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina – (FACAPE)

---

Prof(a). Membro:

Jacqueline Valerio de Aquino  
Graduada em Direito Centro Universitário Central Paulista - (UNICEP)

---

Prof(a). Membro:

João Pedro Braga  
Graduado em Administração  
Centro Universitário Moura Lacerda

São Carlos, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## **DEDICATÓRIA**

“Nosso grupo dedica isso aos nossos colegas que juntos nesse curso tecnico, nos ajudaram muito, mesmo nos momentos mais difíceis , conseguimos concluir esse ensino tecnico com muito esforço, além de claro todos os professores em tudo que foi ensinado dentro e fora de sala e pela ETEC pela oportunidade, pois sem eles, não teria nada”

“Lute pelos seus sonhos, que os sonhos lutaram por você”

Bryan Danielson 2018

## RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é hoje assunto em muitas discussões dentro das empresas que passam por um momento de atualização e quebra de paradigmas com o surgimento e cumprimento da lei 8.213/1991, conhecida popularmente como Lei de Cotas, o paradigma da inclusão demanda mudanças nas posturas sociais, tendo em vista a inclusão de minorias, tais como as pessoas com deficiência. O presente estudo visa a compreender e identificar a percepção dos colaboradores com deficiência em relação ao processo de inclusão nas empresas. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e adotou como método o estudo de caso. Os principais resultados revelaram que há uma boa percepção por parte dos colaboradores em relação ao processo de inclusão na empresa, e foram destacados pontos favoráveis, tais como oportunidade e valorização. Por outro lado, ainda há algumas questões a serem melhoradas principalmente em relação à infraestrutura e ao processo de inclusão. Mesmo, no entanto, sendo identificadas algumas dificuldades, os colaboradores se sentem satisfeitos em trabalhar na empresa. Como abordar o papel de RHs na inclusão de pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência (PCDS), Direito ao trabalho, Mercado de trabalho, Inclusão; Responsabilidade Social, Lei de Cotas, Recursos Humanos.

## **ABSTRACT**

The inclusion of people with disabilities in the job market is today the subject of many discussions within companies that are going through a moment of updating and breaking paradigms with the emergence and compliance with law 8213/1991, popularly known as the Quota Law, the paradigm inclusion demands changes in social attitudes, with a view to the inclusion of minorities, such as people with disabilities. The present study aims to understand and identify the perception of employees with disabilities in relation to the inclusion process in companies. The research is characterized as exploratory and adopted the case study method. The main results revealed that there is a good perception among employees regarding the inclusion process in the company, and favorable points were highlighted, such as opportunity and appreciation. On the other hand, there are still some issues to be improved, mainly in relation to infrastructure and the inclusion process. Even though some difficulties have been identified, employees feel satisfied working at the company. How to approach the inclusion of people with disabilities.

**Keywords:** Person with disability, Right to work, Job market, Inclusion; Social Responsibility, Quota Law, Human Resources

## LISTA DE FIGURAS

<b>SIMBOLO PCD's.....</b>	<b>10</b>
---------------------------	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>PORCENTAGEM DA POPULAÇÃO POR TIPO E GRAU DE DIFICULDADE E DEFICIENCIA.....</b>	<b>13</b>
<b>IDADE DOS ENTREVISTADOS.....</b>	<b>14</b>

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>05</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>06</b>
<b>1- INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2- JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>12</b>
<b>3- OBJETIVOS .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 GERAL .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 ESPECÍFICOS .....</b>	<b>13</b>
<b>4- METODOLOGIA .....</b>	<b>14</b>
<b>5- CRONOGRAMA .....</b>	<b>15</b>
<b>6- DESENVOLVIMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
<b>7- DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>17</b>
<b>7.1 A LEI DE COTAS .....</b>	<b>17</b>
<b>7.2 A Pessoa com Deficiência Habilitada é:.....</b>	<b>17</b>
<b>7.3 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>19</b>
<b>7.4 Tipos de Deficiência:.....</b>	<b>19</b>
<b>8- O PAPEL DO RECURSOS HUMANO NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>20</b>
<b>8.1 Dicas para a Inclusão no Trabalho .....</b>	<b>21</b>
<b>8.2 Inclusão Económica .....</b>	<b>22</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A importância do tema tratado neste artigo, que foca as pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, fala por si só, numa sociedade que tenha alcançado um nível razoável de civilidade social e contemporaneidade jurídica. Pretende abordar o papel de RHs na inclusão de pessoas com deficiência. O papel do profissional do RH pode contribuir para incluir pessoas com necessidades especiais em empresas e mercado de trabalho. A definição utilizada foi através da pesquisa bibliográfica de autores que colaboram para um estudo aprofundado do assunto.

O estudo pretende analisar de que forma é feita a inclusão dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho, para isso foi preciso verificar o conhecimento e a aplicação da legislação para PCD's.

## **2. JUSTIFICATIVA**

O tema foi escolhido por tratar de uma realidade importante para a maioria dos profissionais de Recursos Humanos nas empresas, a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Importante para que se tenha mudanças para que se tenha mais acessibilidade para as pessoas, por consequência mais clientes, evitando situação constrangedoras. Infelizmente é algo que persistem vários lugares que não possui acessibilidade, mesmo algumas sendo algo teoricamente simples, como as rampas, como a desinformação ou também a ignorância. A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é um fator importantíssimo, para o desenvolvimento humano e para as empresas devido ao aumento de experiências diversificadas. Afirmo CCR (2018), que o Brasil possui mais de 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs), o que representa cerca de 24% da população, conforme o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Porém são poucos os portadores de deficiência que possuem a carteira assinada.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Geral**

O objetivo desse estudo é analisar as dificuldades legais e táticas a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os objetivos específicos são: Delimitar os conceitos de pessoa portadora de deficiência; Caracterizar a evolução legislativa de proteção a pessoa portadora de deficiência; Analisar o mercado de trabalho do deficiente no Brasil. Analisar a Lei 8213/91 e como tem sido a sua aplicabilidade nas empresas privadas; Identificar porque o sistema de cotas não funciona conforme determinam as normativas.

Todas as diretrizes que instituem o direito ao trabalho da PCD no país estão fundamentados nos princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana a fim de promover a não discriminação. D) A lei 8213/91 que regula a lei de cotas para contratação da PCD visa a inclusão social deste grupo e segue a mesma linha de acessibilidade de diversos países. A lei de cotas não é uma realidade somente do Brasil, existindo algum tipo de regulamentação em vários países e inclusive sendo os direitos dos deficientes tornados constitucionais através da aprovação pela Organização das Nações Unidas (ONU) da Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, sendo um deles o direito ao trabalho de forma digna e integral. Este e outros fatores serão melhor explorados no decorrer da pesquisa.

#### **3.2 ESPECÍFICOS**

Quando a pesquisa estiver concluída pode apoiar a empresa pesquisada a mapear historicamente o processo de seleção PCD, visualizando os pontos de melhoria e de acerto, possibilitando a evolução da questão dentro do RH e junto aos gestores das áreas onde os profissionais PCD são incluídos.

#### 4. METODOLOGIA

O presente trabalho desenvolveu-se por meio de pesquisa bibliográfica, onde buscamos fontes em livros, revista e artigos já publicados. Para Amaral (2007, p. 01) “a pesquisa bibliográfica é uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho”, onde podemos buscar fontes seguras para realização desde trabalho. A pesquisa bibliográfica nos ajuda a buscar mais sobre o assunto desejado e diante disso buscar na leitura uma forma de entender com muita profundidade sobre o mesmo.

Para Gil (2010), a busca de informações através da investigação científica, objetiva ampliar o conhecimento já existente, assim como, produzir, reestruturar e transformar teorias científicas. Por meio da pesquisa, o autor pode compreender algo que ignorava anteriormente, mas que já era conhecido por outro, ou adquirir informações desconhecidas por todos. Compartilha da ideia de que pesquisa é um procedimento que tem o objetivo de responder perguntas e questionamentos para os quais não se tem informações suficientes e seguras

## 5. CRONOGRAMA

		CRONOGRAMA TCC 3º ADM 2º SEMESTRE 2023														
		TEMA:		INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO												
		AGOSTO			SETEMBRO			OUTUBRO			NOVEMBRO			DEZEMBRO		
ITENS	DESCRIÇÃO															
1	RESUMO DO TCC	■									■					
2	OBJETIVO				■											
3	CRONOGRAMA DE ATIVIDADES							■								
4	PESQUISA BIBLIOGRAFICA							■	■							
5	DESENVOLVIMENTO TEÓRICO									■						
6	JUSTIFICATIVA DO TCC				■											
7	METODOLOGIA										■					
8	REDIGIR RESUMO DO TCC											■	■			
9	REDIGIR OBJETIVO DO TCC											■	■			
10	RESULTADOS											■	■			
11	CONSIDERAÇÕES FINAIS												■			

## 6. DESENVOLVIMENTO TEÓRICO

Desde o surgimento de toda a sociedade, as pessoas que nasciam com deficiência eram consideradas “invisíveis” para as pessoas. As práticas de eutanásia na Alemanha após o final da Primeira Guerra Mundial eram apenas uma das formas de matar as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência.

Essas pessoas sofriam discriminações, principalmente pela forte influência da igreja católica, que fazia com que as pessoas acreditassem que as pessoas com deficiência eram possuídas por demônios ou bruxas, e por isso, constantemente eram queimadas vivas, como uma “punição” à família que foi “amaldiçoada”.

Fora do Brasil, as pessoas com deficiência eram colocadas para “divertirem” os nobres, trabalhando como bobos da corte, ou em circos, como uma “exposição” vexatória.

Algumas obras de autores desconhecidos, tratam dessa exposição, como é o caso do poema “A morte do saltimbanco”. O enredo trata de uma pequena menina que foi sequestrada e utilizada como exposição em um circo, o que faz uma conotação direta com a época que as crianças com deficiência eram utilizadas como exposição.

Fazer esse resgate da história das pessoas com deficiência no Brasil e no mundo, é basicamente entender e retomar a origem do preconceito, para somente assim, acabar com ele.

A falta de informação e ciência dava espaço para a igreja com as suas superstições e práticas abusivas. À época, pessoas com deficiência auditiva eram vistas como ineducáveis, e grande parte das famílias tinham vergonha de mostrar seus filhos e assumir a responsabilidade de cuidar deles.

No Brasil, a cultura de alguns povos indígenas, costumavam “eliminar” as pessoas que nasciam com deficiência, ou abandonavam a pessoa que manifestavam a deficiência mais tardiamente. Isso se dava normalmente devido às crenças que isso poderia ser um castigo ou sinal de Deus sobre coisas ruins que iriam acontecer, e por isso sacrificavam as crianças como uma forma de mostrar “temor”

## 7. DESENVOLVIMENTO

### 7.1 A Lei de Cotas

Lei 8.213/91 – Plano Benefícios da Previdência Social

Segundo a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), dispõe a garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na Legislação Internacional, como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na Lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298. A legislação determina que as empresas com mais de cem (100) empregados contratem pessoas com deficiência,

Segundo as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

### 7.2 A Pessoa com Deficiência Habilitada é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99)

Entende-se por reabilitada, à pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação.

Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

Partindo dessa análise, coloca-se em primordial a junção de uma equipe que poderia dar o suporte como base de apoio o reingresso o a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma equipe multidisciplinar como profissionais da área do Serviço Social e psicologia poderiam estar como mediadores na garantia do cumprimento da Lei de Cotas.

Podemos considerar a Lei de Cotas como um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

Conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência, tendo por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da PCD e sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Segundo o Art. 16, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

I - Organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;

II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços;

III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;

IV - Capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, no seu art. 17, Os serviços do SUS, sistema único de saúde e do SUAS, Sistema Único de Assistência Social deverão promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis, com a finalidade de propiciar sua plena participação social.

Considerando ainda sobre a importância do estatuto da pessoa com deficiência no que segue seu art. 34, A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

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

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

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

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

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

Contudo a garantia de direitos nas leis, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade. Em relação às empresas de privadas, publicas deverá atender o que determina as leis e estatuto da pessoa com deficiência que estas proverão dos mesmos rendimentos (salários) que qualquer pessoa sem deficiência venha receber por trabalho prestado a estas empresas, não havendo nenhum tipo de discriminação.

## 8. CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Como já foi mencionado, a deficiência é um tema que traz consigo o peso do preconceito, da exclusão, da invisibilidade, da rejeição social.

O Instituto Benjamin Constant, em seu site, considera-se pessoa com deficiência àquela que apresente, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estatura, ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

De acordo com uma pesquisa realizada em pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015), com parceria com o Ministério da Saúde, apontou que 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Dentre os tipos de deficiência analisados, a visual atinge 3,6% dos brasileiros, sendo comum entre as pessoas com mais de 60 anos de idade. O mesmo levantamento, mostra que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e 0,8% algum tipo de deficiência intelectual (VILLELA, 2015).

### 8.1 Tipos de Deficiência:

Deficiência Física

Deficiência Auditiva

Deficiência Visual

Deficiência Múltipla

As leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência são muito importantes para uma vida plena, com mais inclusão e qualidade para aqueles que têm algum tipo de deficiência.

Antes de falarmos das leis, devemos definir quem são as pessoas com deficiências segundo a Lei. É a pessoa que tem limitação ou incapacidade para a execução de atividades e se enquadra nas seguintes categorias:

**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.

**Deficiência 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.

**Deficiência 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.

**Deficiência intelectual/mental:** funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas como comunicação, habilidades sociais, cuidado pessoal, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

**Deficiência Psicossocial:** Nem toda pessoa com transtorno mental pode ser considerada com deficiência psicossocial, mas toda pessoa que, em decorrência de um transtorno mental, apresentar impacto significativo e prolongado, de diminuição, déficit ou limitações em sua funcionalidade humana, pode ser considerada com deficiência psicossocial.

O primeiro instrumento legal é a Constituição Federal de 1988, que em seu título dois estabelece direitos e garantias fundamentais e neles os direitos e deveres fundamentais que dizem que são objetivos do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos ou qualquer outra forma de discriminação o que visa garantir também à pessoa com deficiência o direito de ser tratada sem discriminação.

## 9. O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

A contratação de pessoas com deficiência envolve responsabilidade social. Apesar deste conceito crescer, ainda temos inúmeras empresas que praticam a integração ao invés da inclusão.

Na integração, a pessoa com deficiência tem que se adaptar à sociedade como ela é. Já na inclusão, tanto a pessoa com deficiência como a sociedade adaptam-se simultaneamente.

Por mais que a sociedade lute para que a pessoa com deficiência desfrute com igualdade dos mesmos direitos, ainda percebemos, em pleno século 21, que grande parte da população apresenta desinformação e preconceito, procedente das gerações passadas e do aprendizado cultural.

A falta de informação é uma das maiores causas do preconceito e um dos principais fatores impeditivos para a inclusão social. Conhecer este universo auxilia na desmistificação da deficiência, favorecendo o relacionamento com este público e a sua inclusão na sociedade. 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 das 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.

O RH deve trabalhar para que a contratação não seja apenas um mero cumprimento da Lei de Cotas, deixando o profissional excluído ou sendo tratado com desigualdade. O papel do RH é auxiliar a instituição a adotar a filosofia da inclusão social. Ficando responsável pela mediação entre a organização, a equipe e o novo colaborador. Agindo como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua.

A área de Recursos Humanos, dessa forma, humaniza e sensibiliza o grupo para o acolhimento das pessoas com deficiência, para serem vistos como seres humanos, com limitações, habilidades e potencialidades, assim como qualquer indivíduo. Ficando ainda atenta, visando diminuir as divergências entre a teoria e a prática, com o objetivo de evitar situações conflitantes e práticas discriminatórias.

Dentre as atribuições do RH é fundamental, ao alinhar o perfil da vaga, detalhar as atividades que serão desenvolvidas e questionar quais são as barreiras arquitetônicas existentes. Assim, saberá se são compatíveis com a deficiência do candidato.

A acessibilidade exige uma atenção especial porque é fundamental para que as tarefas sejam executadas com autonomia, possibilitando o desenvolvimento humano. Se necessário, sugere-se adaptações físicas à instituição e também a investigação dos recursos da tecnologia assistiva, visando contribuir com o aumento da produtividade e independência.

O RH além de conscientizar, também propõe mudanças de hábitos e verifica se os pensamentos e ações estão congruentes. Caso existam muitas incompatibilidades entre o perfil da vaga e o perfil do candidato, é necessário informar as dificuldades encontradas no processo seletivo e negociar com o requisitante para flexibilizar algumas exigências.

Um case de sucesso, exemplo de superação, é de uma pessoa que tem ausência total do membro superior, trabalha como caixa em um banco e é o mais rápido da agência. É de extrema importância realizar junto ao candidato a análise da deficiência e a função. Desta forma, selecionador ou gestor não se enganarão por achar que ele não pode fazer tal atividade.

Durante a entrevista é importante perguntar sobre as limitações para que as atividades profissionais não gerem dor, desconforto ou se tornem prejudiciais com o passar do tempo. E também observar seu estado emocional em relação à deficiência.

Após a admissão fazer o follow up com o gestor e/ou com o funcionário possibilita acompanhar sua evolução. Durante esse monitoramento é possível identificar dificuldades e desvios para tomar ações corretivas. Essas ações voltadas para a avaliação de desempenho e treinamentos colaboram para a retenção de talentos. Esse é um dos

desafios encontrados nessa área: melhorar a qualificação dos profissionais com deficiência e diminuir o turnover.

É importante reconhecer e reforçar as características positivas, pontuar o que precisa ser melhorado e transmitir o que será esperado dele em sua rotina de tarefas. O feedback favorece na melhora do seu desempenho. Este posicionamento o ajudará a elevar a autoestima e a ter comportamentos futuros mais adequados.

É fundamental na convivência com pessoas com deficiência olhar com respeito as diferenças e acreditar em seus potenciais. Considerar limitações que não podem ser negadas e, principalmente, observar as habilidades e favorecer ao máximo a autonomia.

Você pode ser um agente transformador em nossa sociedade. Qual proposta pode criar para que sua empresa seja referência na inclusão de pessoas com deficiência?

A sociedade carece de protagonistas que queiram enfrentar juntos o desafio de aumentar o número de pessoas com deficiência no mercado profissional, que estejam dispostos a executar mudanças fundamentais na organização, implementar adaptações no ambiente, ajustar procedimentos e ferramentas para garantir pleno acesso e ampla qualidade de vida. Exercitando a humanização no dia a dia, as próximas gerações estarão mais preparadas para lidar com as diferenças.

## 9.1 Dicas para a Inclusão no Trabalho

A eliminação de barreiras para promover a Inclusão no Trabalho garante uma empresa inclusiva, um ambiente de trabalho mais seguro, mais produtividade, a cultura de inclusão alinhada com a cultura de SST e valoriza a marca da empresa. Entre as principais iniciativas associadas com a Segurança e Saúde do Trabalho são destacadas:

Elaborar um mapa das funções ou cargos que potencializam as capacidades e habilidades das Pessoas com Deficiência. Neste caso, é fundamental conhecer as deficiências e as características dos trabalhadores (faixa etária, sexo, raça/cor, etc.) para implantar ações voltadas para a inclusão laboral (jornada de trabalho, remuneração) mais adequadas e qualificadas para esse grupo de trabalhadores;

Criar e promover uma Empresa Inclusiva. É necessário eliminar barreiras relacionadas com a acessibilidade, adequação dos postos de trabalho, acessibilidade digital no site institucional, na intranet ou outros ambientes virtuais da empresa, disponibilizar TICs, adequação dos fluxos de trabalho e adequação das descrições de cargos e análise de riscos ocupacionais;

Elaborar um Programa de Inclusão na Empresa. É necessário contemplar e elaborar um programa com objetivos, metas, estratégias, áreas envolvidas como, por exemplo, a Segurança e Saúde do Trabalho, Etapas e Cronograma Físico, Cronograma Financeiro e Avaliação dos Resultados. Entre as dicas de acessibilidade para o Programa de Inclusão das Pessoas com Deficiência estão: Contrato em Braille, Uso de Libras, Reduzir a Carga horária de trabalho;

Promova Ações de Acessibilidade para PcD. É necessário garantir seis tipos de acessibilidade: arquitetônica, programática (programas da empresa, toda a parte de planejamento), metodológica (métodos e técnicas de trabalho), instrumental (instrumentos de trabalho), comunicacional (como a comunicação da empresa é desenvolvida interna e externamente) e a atitudinal, que entra mesmo a questão de desmistificação de ideias preconcebidas;

Implantar uma Gestão de Profissionais com Deficiência no Trabalho. A gestão envolve retenção (permanência no emprego), incentivo ao desenvolvimento profissional de todos os colaboradores, com e sem deficiência, promoção, acompanhamento e avaliação.

Utilizar Tecnologia Assistiva na Empresa. A Tecnologia Assistiva (TA) é importante aliada da Inclusão: ela cria ou facilita condições de acessibilidade e viabiliza o desempenho profissional do colaborador com deficiência como, por exemplo, audiolivros, publicações formato ePub, acessibilidade web, bengala, cão-guia, sinalização do piso, placas em braille, botoeiras em brailes nos elevadores e sinais sonoros de emergência.

## 9.2 Inclusão Econômica

### **Qual o papel da empresa ao contratar uma pessoa com deficiência?**

As empresas com 100 ou mais profissionais têm a obrigatoriedade de contratar um percentual de profissionais com deficiência. Ela foi adotada no Brasil com uma ação afirmativa que oportuniza a população com deficiência ter acesso ao trabalho e, com isso, possibilitar sua efetiva inclusão na sociedade. Assim, por meio da prática da observância da lei de cotas, as empresas exercitam também, seu papel social é para além do cumprimento da lei. Ao promover a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, a empresa está auxiliando na construção de uma sociedade mais tolerante, justa, equânime e que valorize a diversidade entre as pessoas. Essa contribuição é, na verdade, a maior parcela de contribuição social que a empresa poderá oferecer à sociedade. Contratando e estimulando pessoas com deficiência a desenvolver suas potencialidades no mercado de trabalho, a empresa estará auxiliando essas pessoas a ganharem autonomia, independência financeira, ajudando-as a melhorar sua autoestima. Assim, as atitudes de superproteção familiar tendem a diminuir, assim como as barreiras sociais, dando espaço ao exercício da cidadania às pessoas com deficiência.

Se eu desligar um profissional com deficiência tenho que contratar outro com deficiência? Sim, porém, a Legislação não prevê uma estabilidade especial para o funcionário com deficiência. No caso de demissão, a Empresa deverá contratar outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a Empresa não tenha atingido o percentual previsto em lei. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

### 9.3 Que tipo de preparo é necessário que a empresa execute para contratar pessoas PCD?

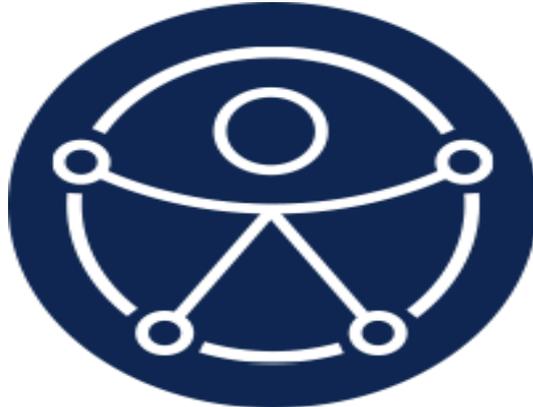
Para que uma empresa receba profissionais com deficiência é necessário que as condições de acessibilidade sejam adequadas às condições de trabalho e as atividades sejam compatíveis com suas funções. A empresa deverá trabalhar ao mesmo tempo nas seguintes situações: Acessibilidade no ambiente da empresa, com especial cuidado para as adaptações dos postos de trabalho. Deverá haver um estudo relacionando a deficiência do profissional e as atividades que irá exercer em suas funções de forma confortável, ergonômica e segura. Por exemplo, é importante que um profissional com deficiência física (paraplegia) que se locomova em cadeira de rodas tenha sua mesa de trabalho com altura adequada para que consiga fazer a aproximação frontal. As adequações são diversas, mas não, necessariamente, complexas e com custo elevado. Em muitas situações as soluções são simples e de baixo custo. Educação corporativa com foco na inclusão de pessoas com deficiência.

É relevante que a empresa organize um processo de educação, com ações planejadas de combinação interna, com foco nas questões voltadas à inclusão e à diversidade. A área de recursos humanos da empresa, deverá realizar um processo de seleção para os profissionais com deficiência que pretendem trabalhar na empresa. Dentre outros aspectos, é importante que assegure plena equiparação de oportunidades dos candidatos com deficiência, em entrevistas, dinâmicas de grupo, testes, utilizando, por exemplo: o intérprete de LIBRAS, ampliação de textos, Braille, e etc. Adequação das políticas de RH para a garantia de equidade para todos os seus funcionários em relação ao desenvolvimento profissional e de carreira, remuneração e benefícios. É fundamental para que se tenha uma efetiva política de inclusão na empresa, que os profissionais com deficiência tenham as mesmas oportunidades, direitos e deveres que permitam o seu desenvolvimento profissional na empresa, contribuindo efetivamente com resultados. Dessa forma, é importante que se adeque todos os instrumentos e técnicas com relação à acessibilidade para que esse profissional possa produzir e interagir com seus pares de maneira plena. Investimento na prática de valores corporativos onde o convívio com a diversidade e o respeito aos direitos humanos universais sejam efetivamente, apreciados e praticados. Essa valorização deve abranger todos os funcionários com diferentes estratégias de abordagem e linguagens, conforme o público a ser atingido. O importante é que tais ações sejam perenes e que passem a fazer parte de todas as políticas e ações da empresa.

Como preparar uma equipe para receber uma pessoa com deficiência?

É fundamental que uma equipe que irá receber um colega com deficiência receba informações que auxiliem na compreensão dos motivos pelos quais a empresa está contratando esse profissional, tendo consciência do contexto desse processo. O gestor deve reunir sua equipe e explicar a todos as características do processo de inclusão da empresa, suas justificativas, planejar com a equipe as rotinas de trabalho do novo funcionário, além de oferecer aos seus subordinados informações sobre as características básicas relativas a deficiência do colega que irá integrar a equipe. É importante que todos compreendam que o novo funcionário com deficiência é parte integrante da equipe, precisando ter assegurada as condições de acessibilidade, no ambiente de trabalho.

## 10. HISTORIA DA INCLUSÃO



Os símbolos de acessibilidade foram desenvolvidos a partir de uma iniciativa da ONU (Organização das Nações Unidas), cujo objetivo foi criar uma identidade visual única, que pudesse ser reconhecida no mundo inteiro. No Brasil, sua aplicação é regulamentada pela norma 9050 da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas)

### Qual é a cor da inclusão?

Entre as diversas cores que colorem o mês de setembro e visam consciencializar a população sobre diversas mazelas sociais, as cores azul e verde são as mais marcantes para as pessoas com deficiência, visto que dão maior visibilidade à Comunidade Surda Brasileira e à inclusão social de pessoas com deficiência.

No mês de setembro a cor que marca o calendário é o verde. Verde da bandeira do Brasil, que no dia 7 comemora 200 anos de sua independência. E verde que chama a atenção para a luta de pessoas que ainda buscam sua própria liberdade. Liberdade de ir e vir, de estar e pertencer. Dia 21 é o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

Instituído em 1982 por movimentos sociais que lutavam pelos direitos de PcDs (Pessoas com Deficiência) só foi oficializado em 2005 por meio da Lei Brasileira de Inclusão, criada com o objetivo de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”

A figura de uma pessoa com os braços abertos representa a inclusão para todos os tipos de deficiência.

### Qual é o símbolo da inclusão?

Representado por um círculo com uma figura que se conecta em alguns pontos dele, o símbolo remete à inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais, em todos os níveis.

### Qual é a função do símbolo?

O uso de símbolos é uma das formas mais antigas de comunicação entre os seres humanos. Através de símbolos nos comunicamos transmitindo mensagens, convicções, histórias, sentimentos.

### O que significa o símbolo da cadeira de rodas?

Campanha alerta: símbolo da cadeira de rodas representa todas ...

Em todo o mundo, o símbolo azul com o ícone de uma pessoa em cadeira de rodas representa todas as pessoas com deficiência, seja física, visual, auditiva, intelectual e com autismo.

## **11. LEI DE COTAS EM OUTROS PAISES**

### **Alemanha**

Estabelece que empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando ainda uma contribuição para um fundo de formação profissional para pessoas com deficiência;

### **Argentina**

Estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência;

### **Áustria**

Reserva 4% das vagas para profissionais com deficiência nas empresas que tenham mais de 25 anos ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional;

### **Bélgica**

Existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia;

### **Colômbia**

Concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham em seu quadro de funcionários, no mínimo, 10% de profissionais com deficiência;

### **El Salvador**

Estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar pelo menos um profissional com deficiência;

### **Espanha**

A Lei nº 66/1997 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/1983, que assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/1997 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social

### **Estados Unidos**

Não existem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais. No entanto, um documento oficial sobre deficiências detalha as obrigatoriedades que devem ser adotadas por todas as empresas para incluir profissionais com deficiência no mercado de trabalho;

**França**

O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados;

**Holanda**

O percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa;

**Itália**

A Lei nº 68/1999, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devem contratar profissionais com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados;

**Japão**

A Lei de Promoção do Emprego, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados. Há um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, que também custeia as empresas que contratam profissionais com deficiência;

**Panamá**

A Lei nº 42/1999 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de profissionais com deficiência. O governo também está obrigado a ter trabalhadores com deficiência em todas as suas instituições;

**Peru**

A Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para os profissionais com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como preferência nos processos de licitação;

**Portugal**

O art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública;

**Uruguai**

A Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos na esfera pública deverão ser preenchidos por profissionais com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que esses contratem profissionais com deficiência, mas não estabelece um percentual;

**Venezuela**

A Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa a cota de um profissionais com deficiência para cada 50 empregados contratados.

## 12. QUESTIONÁRIO

### Qual a percentagem de pessoas com deficiência no Brasil?

Brasil possui mais de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 23,92% da população. Deste total, mais de 13 milhões são deficientes físicos. São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O levantamento do IBGE aponta que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um obstáculo. Apenas 28,3% delas em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) se posicionam na força de trabalho brasileira. Entre as pessoas sem deficiência, o índice sobe para 66,3%.

A desigualdade também aparece no nível de escolaridade. Quase 68% da população com deficiência não tem instrução ou possui o ensino fundamental incompleto, índice de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas.

#### 12.1 Quais os desafios das pessoas com deficiência no Brasil?

Assim como anos atrás, continua sendo muito difícil a inclusão social de pessoas com deficiência no Brasil, são grandes as dificuldades no cotidiano, muitas vezes com espaço sem acessibilidade, problemas com transporte público, calçadas sem rampa de acesso, dificuldade para uma vaga no mercado de trabalho. Podemos citar também um fator bem importante, os pcds normalmente sofrem inúmeras limitações aos direitos sociais, muitas como, sua própria segurança, preconceito, lazer, educação e entre outros...

#### 12.2 Como são tratadas as pessoas com deficiência no Brasil?

Brasil possui a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, que busca promover a inclusão e a participação social das pessoas com deficiência em todos os setores da sociedade.

No entanto, apesar das leis e políticas existentes, ainda há desafios a serem enfrentados. Muitas vezes, as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades no acesso à educação, ao trabalho, aos serviços de saúde e à infraestrutura adequada. A conscientização sobre a importância da inclusão e o combate ao preconceito e à discriminação são essenciais para promover uma sociedade mais inclusiva e igualitária. As empresas reconhecem a inclusão dos deficientes como uma obrigação, existente a Lei no 8.213/91, que exige que uma empresa com 100 colaboradores ou mais tenha de 2% a 5% colaboradores deficientes, os deficientes tem por direito uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, e conseguem provar que apesar de suas limitações físicas, não tem baixa produtividade e entregam bons resultados.

#### 12.3 Qual a realidade das pessoas com deficiência no Brasil?

A realidade das pessoas com deficiência no Brasil é complexa e varia em diferentes aspectos. Embora existam leis e políticas de inclusão, a efetivação dessas medidas ainda enfrenta desafios e limitações. A realidade das pessoas com deficiência no Brasil é complexa e varia em diferentes aspectos. Embora existam leis e políticas de inclusão, a efetivação dessas medidas ainda enfrenta desafios e limitações.

#### **12.4 Quantos as empresas investem com pessoas PCD no Brasil?**

Ainda são poucas as empresas brasileiras que alcançam o percentual de 5% de pessoas com deficiência (PcD) em seu quadro de funcionários - conforme exigência da lei no 8.213/91, que completa 30 anos em 2021. Segundo a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2019, há 486.756 PcD trabalhando formalmente no país, o que representaria menos de 1% dos empregados. A situação pode se tornar ainda mais complicada caso seja aprovado o Projeto de Lei 6.159/19, que permite que a contratação seja substituída pelo pagamento equivalente a dois salários mínimos a uma conta da União, que abastecerá um programa de reabilitação física e profissional.

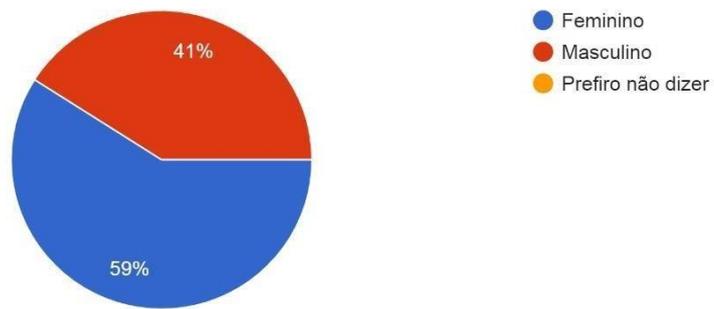
#### **12.5 O que o Governo faz para a inclusão dos PCDs No Brasil?**

Em 2020, o Governo Federal lançou o projeto “Brasil Inclusão”, iniciativa que busca regulamentar, por meio de uma plataforma de cadastro único, medidas no campo da empregabilidade e outras ações beneficiando as PCD e a Lei de Inclusão garante que as pessoas com deficiência tenham direitos próprios justamente para que as igualem perante a sociedade e as deixem no mesmo nível de convívio, locomoção, atendimentos em órgãos públicos, garantia de ensino na mesma qualidade e capacitação profissional.

### 13. TABULAÇÃO RESULTADOS DOS GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados

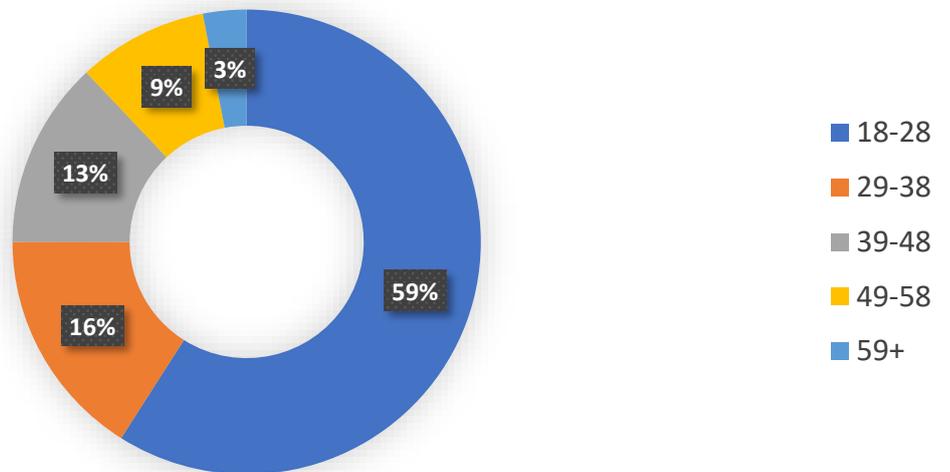
GÊNERO  
100 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023.

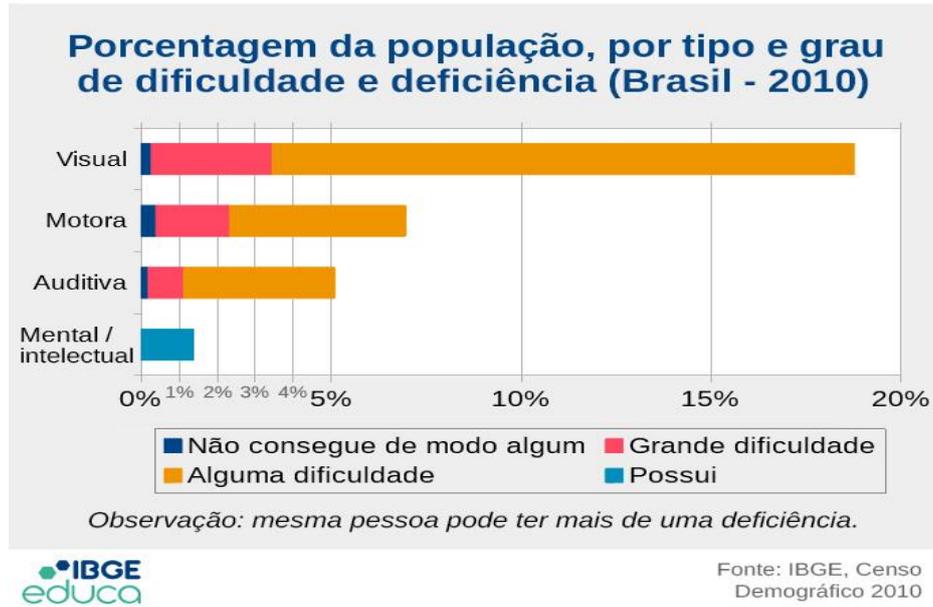
Gráfico 2 - Idade dos entrevistados

Idades



Fonte: do próprio autor, 2023.

## 14. Gráfico de Percentagem Deficiência



## **15. RESULTADOS E CONCLUSÕES**

Concluimos que todas as pessoas com alguma necessidade especial têm o mesmo direito de uma pessoa normal, elas também precisam serem aceitas na sociedade e principalmente sendo inseridos no mercado de trabalho, e é necessário descartá-los de preconceito e bullyings e adotar medidas de inclusão que contribuem para a experiência justa na sociedade.

Incentivar a participação em atividades de lazer e buscar desenvolver o interesse por entretenimento, buscar outras formas de facilitar a locomoção e planejar situações que trazem bem-estar, poder ser maneiras de ajudar na inclusão dessas pessoas.

Além de estipular sobre as cotas, a legislação regula outros assuntos relacionados ao trabalho da PCD, como a sua forma de admissão e demissão, habilitação, reabilitação e reeducação, meios fiscalizatórios inclusive com previsão de sanção pecuniária para a empresa que descumprir os preceitos legais nela contidos. A ideia inicial do legislador era promover a inclusão da PCD no mercado de trabalho, mas não se deu conta que fazê-lo de forma forçosa a qualquer custo desencadearia prejuízos para todas as partes envolvidas nesta relação criando um estigma e propiciando a discriminação. No entanto, embora tenha havido muitas tentativas de promover a integração das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas e legislações que visam possibilitar a inclusão no local de trabalho, pouco mudou até o momento.

As implicações práticas verificadas neste setor percorrem todas as áreas sociais, claro que investir na igualdade nestes casos é essencial, mas, para isto é preciso reconhecer que a PCD apresenta condições diversas do cidadão comum o que exige tratamento diferenciado desde os setores mais primários de sua vida, como, acesso à educação de qualidade o que demanda investimento em capacitação profissional para lidar com a PCD, inclusão social desde a infância, apoio familiar também se mostra primordial pois a própria família da PCD está desamparada e sem informação.

Na fase apropriada, é necessário investir na capacitação profissional destas pessoas, bem como, trabalhar sociedade e empresa a partir da cultura da inclusão social e não discriminação para que estejam, de fato, preparadas para acolher o trabalhador deficiente, e não menos importante, falta incentivo fiscal do Estado para que as empresas contratem por livre iniciativa a PCD.

Somente quando as barreiras são superadas, passos para a inclusão podem ser dados todas as partes envolvidas, pessoas com deficiência, empresa e sociedade, podem ter resultados positivos.

## **16. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A realização deste estudo permitiu esclarecer diversos aspectos acerca da questão da inclusão dos PCDs No mercado de trabalho. Desta feita, todas as facetas da discriminação social devem ser abolidas, para que se possa viver numa sociedade mais igualitária, justa e com oportunidades mais equivalentes. Essa busca por elucidação do problema da discriminação social tem como ferramenta o direito que serve para regulamentar e tornar possível a construção da isonomia social, seja no âmbito da discriminação relacionada à deficiência física, seja no âmbito das outras discriminações.

Ademais, a expressão discriminação abrange qualquer distinção, exclusão, restrição ou valorização que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, opinião pública ou outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por finalidade ou resultado destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de ensino.

## 17. REFERENCIAIS

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JUNIOR, Edward e FERNANDES, José Munhoz

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, 6 dez.. 2011

GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. *In*: Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Agência IBGE, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 24 ago. 2023.

ANTUNES, Ricardo. ADEUS AO TRABALHO?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011. pp. 2013  
PCDS no mercado de trabalho: mitos e verdades. *In*: PCDs no mercado de trabalho: mitos e verdades. Solides Tangerino, 3 jul. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 3 jul. 2020

GOMES, Sergio. Conheça algumas das principais leis sobre os direitos das pessoas com deficiência. Câmara Paulista para a inclusão da pessoa com deficiência, [S. l.], p. 1-1, 31 maio 2022.

SILVA, Luzia Félix da. A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. Conheça um pouco mais sobre a história das pessoas com deficiência no Brasil. *In*: SCHWARDZ, Andrea; HABER, Jaques. Conheça um pouco mais sobre a história das pessoas com deficiência no Brasil. Brasil, 24 abr. 2021. Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/historia-pcd/>. Acesso em: 5 ago. 2023. <https://onsafety.com.br/dicas-para-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-pcd/>

LEITE, Leticia. Conheça as regras da Lei de Cotas em outros países. *In*: LEITE, Leticia. Conheça as regras da Lei de Cotas em outros países. Brasil, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.portalacesse.com.br/lei-de-cotas-outros-paises/>. Acesso em: 12 jul. 2023