

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO - CPTL**

LINCON MARTINS DA COSTA

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES: INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO**

**TRÊS LAGOAS, MS
2023**

LINCON MARTINS DA COSTA

**DESAFIOS E OPORTUNIDADES: INCLUSÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Doutora Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma.

**TRÊS LAGOAS, MS
2023**

LINCON MARTINS DA COSTA

DESAFIOS E OPORTUNIDADES: INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado **APROVADO** em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Doutora Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma
UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro
UFMS/CPTL - Membro

Professora Doutora Ancilla Caetano Galera Fuzishima
UFMS/CPTL - Membro

DEDICATÓRIA

A Deus, com todo o meu coração, agradeço por ter me permitido chegar a este momento tão importante da minha vida. Sem a sua graça nada disso seria possível, pois me deste força para superar os desafios e a coragem para enfrentar os obstáculos. É ao Senhor que dedico este trabalho, como um pequeno sinal da minha gratidão. Em cada passo, sua luz e sabedoria iluminaram meu caminho. Que este trabalho seja uma expressão do meu compromisso em buscar a verdade e em honrar a tua grandeza.

AGRADECIMENTOS

Quero expressar minha profunda gratidão a Deus, cuja graça e orientação me sustentaram durante toda a jornada do meu Trabalho de Conclusão de Curso. Sua sabedoria e força foram fundamentais para minha perseverança.

À minha querida mãe, Márcia Mendes Martins, minha fonte inesgotável de apoio, amor e incentivo. Sua presença constante e palavras de encorajamento foram um aprendizado fundamental neste percurso.

À minha orientadora, professora doutora Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou imensamente grato por sua orientação perspicaz, e dedicação incansável ao longo deste projeto. Sua orientação foi essencial para o sucesso deste trabalho.

Agradeço a todos que contribuíram de alguma forma para este TCC, e aos que acreditaram em mim ao longo deste caminho. Suas contribuições e apoio foram inestimáveis. Que este trabalho possa honrar a todos que fizeram parte desta jornada.

RESUMO

Incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho está cada vez mais presente na sociedade. No entanto, verifica alguns desafios a serem enfrentados que nos leva a reflexão. Quais são os principais obstáculos que impedem a inclusão no setor privado de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar das leis existentes? São inúmeras as barreiras enfrentadas por elas, como: o desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência; a acessibilidade para pessoas com deficiência; e o preconceito e discriminação. Esses obstáculos acabam restringindo a inserção desse grupo nas relações laborais. Diante dessa realidade, a pesquisa tem como principal objetivo apontar e analisar alguns desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com base nas legislações brasileiras, tanto constitucional como infraconstitucional. Pretende ainda apresentar como objetivo específico uma breve evolução da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ao longo da história do Brasil. Para analisar este cenário, o método utilizado para a realização deste estudo foi qualitativo por meio de procedimento bibliográfico, documental e estatístico. Foram coletados dados de diferentes fontes, como livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e sites governamentais (IBGE, IPEA, entre outros) e legislações. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão que requer o esforço de toda a sociedade. Ultrapassar a barreira da exclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho é um desafio e pressupõe a implementação de iniciativas voltadas à conscientização e sensibilização e à adequação do ambiente laboral desde a sua construção.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Dificuldades. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Including people with disabilities in the job market is increasingly present in society. However, there are a number of challenges to be faced, which leads us to reflect. What are the main obstacles preventing people with disabilities from being included in the private sector, despite the existing laws? There are numerous barriers they face, such as: the challenge of understanding the needs of people with disabilities; accessibility for people with disabilities; and prejudice and discrimination. These obstacles end up restricting the inclusion of this group in labor relations. Given this reality, the main objective of this research is to point out and analyze some of the challenges faced by people with disabilities in the job market, based on Brazilian legislation, both constitutional and infra-constitutional. Its specific objective is to present a brief evolution of the inclusion of people with disabilities in the labor market throughout Brazil's history. In order to analyze this scenario, the method used to carry out this study was qualitative, using bibliographic, documentary and statistical procedures. Data was collected from different sources, such as books, scientific articles, academic papers and government websites (IBGE, IPEA, among others) and legislation. The inclusion of people with disabilities in the job market is an issue that requires the efforts of society as a whole. Overcoming the barrier of exclusion of people with disabilities in the workplace is a challenge and presupposes the implementation of initiatives aimed at raising awareness and adapting the working environment from the outset.

Keywords: Inclusion. People with disabilities. Difficulties. Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 - Pessoas com deficiência no Brasil e suas dificuldades.....	18
Ilustração 2 - Taxa de desocupação das pessoas com deficiência.....	20
Ilustração 3 - Quantitativo de pessoas com deficiência que sofreram discriminação em São Paulo.....	23
Ilustração 4 - Pessoas com deficiência no Brasil e o seu grau de instrução no ano de 2010.....	25
Ilustração 5 - Escolas com infraestrutura para alunos com deficiência no Brasil – 2019.....	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Ocupação das pessoas com deficiência no Brasil em 2019.....	21
Tabela 2 - Porcentagem de ocupação por setores da atividade econômica no Brasil em 2019	22
Tabela 3 - Quantidade de beneficiários e valor de benefícios do BPC entre os anos 2019-2021.....	28
Tabela 4 - Beneficiários do BPC atendidos até 11/2021.....	29
Tabela 5 - Quantitativo de Pessoas com Deficiência recebendo o Benefício de Prestação Continuada (BPC).....	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

CPTL - Campus de Três Lagoas

IC - Iniciação Científica

UFMS - Universidade Federal de Mato Grosso do

Sul TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios Contínua

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 DA EXCLUSÃO À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	13
3 LEGISLAÇÕES: GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO	15
4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES: CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO.....	17
4.1 O desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência no Brasil	18
4.2 Desafios contemporâneos: acessibilidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	19
4.3 O preconceito e a discriminação: formas excludentes de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.....	22
4.4 A falta do cumprimento da ABNT NBR 9050/2020 e do Desenho Universal em relação a acessibilidade por parte das empresas em face das pessoas com deficiência.....	24
4.5 O baixo grau de escolaridade e a falta de qualificação.....	25
4.6 A inexistência de apoio familiar: importante instrumento de incentivo para as pessoas com deficiência.....	27

4.7 O Benefício de Prestação Continuada (BPC) recebido pela pessoa com deficiência.....	27
4.8 A escassez de incentivo/estímulo por parte do governo.....	30
5 CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS.....	34
ANEXO A.....	38

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 reconheceu os direitos das pessoas com deficiência. Porém, a real inserção está longe de ser alcançada. Leis e decretos foram implementados para promover a igualdade de oportunidades, como: a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Diante dessa realidade, a pesquisa tem como principal objetivo apontar e analisar alguns desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tais como: o desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência; a acessibilidade para pessoas com deficiência; e o preconceito e discriminação, com base nas legislações brasileiras, tanto constitucional como infraconstitucional.

Pretende ainda apresentar como objetivo específico uma breve evolução da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ao longo da história do Brasil. Para analisar este cenário, o método utilizado para a realização deste estudo foi qualitativo por meio de procedimento bibliográfico, documental e estatístico.

As fontes de pesquisa utilizadas neste trabalho foram: Legislações brasileiras que garantem direitos a pessoas com deficiência, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015); artigos científicos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e dados e informações coletados em sites governamentais (IBGE, IPEA, Ministério do Trabalho entre outros).

O primeiro tópico abordará a evolução histórica desde a exclusão até a inclusão das pessoas com deficiência, desde a Constituição Federal de 1824 até chegar à Constituição de 1988, como a Lei nº 8.213/1991 e a Lei nº 13.146/2015. O segundo tópico, irá tratar das legislações e garantias constitucionais e infraconstitucionais para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho no setor privado. No terceiro tópico, serão mostrados os desafios e oportunidades em face da contratação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Além disso, será mostrado o papel das leis e normas, como a Lei de Cotas e o Desenho Universal, na promoção da inclusão. Por fim, este trabalho buscará identificar as medidas necessárias para garantir a inserção das pessoas com deficiência e que elas tenham igualdade de oportunidades e possam contribuir para a sociedade e para o mercado de trabalho.

2 DA EXCLUSÃO À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência na Constituição Federal de 1824, eram consideradas pessoas sem capacidade, e não foram atribuídas a elas nenhuma espécie de direitos, tendo seus direitos reconhecidos apenas na Constituição Federal de 1988. Existem outras normas infraconstitucionais que foram criadas para regulamentar a inclusão. Podemos citar: a Lei nº 8.213/1991; a Lei nº 13.146/2015, dentre outras leis e decretos que abordam sobre a inclusão da pessoa com deficiência.

Com o passar do tempo a dificuldade de inserção para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem como principal óbice a questão do preconceito sobre a sua possível falta de capacidade para desempenhar alguma função no ambiente laboral. Para alguns, tais pessoas não possuem aptidão para realizar atividades mais complexas ou para contribuir com o aumento de produtividade da empresa.

O art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, traz as definições de: deficiência; deficiência permanente; e incapacidade. Vejamos:

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 (Brasil, 1999).

Cabe algumas reflexões: qual o motivo para não serem dadas as mesmas oportunidades às pessoas com deficiência na hora da contratação? Seria apenas pela questão física ou por alguma barreira colocada por parte do empregador? Por último, como poderiam as leis trabalhistas resolver a ausência do cumprimento ao direito de trabalhar e de ser contratado? Deste modo, o objetivo deste trabalho é apontar quais são os motivos que interferem na inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Segundo Freitas (2011), na civilização ocidental a deficiência era vista como uma causa de exclusão social, uma vez que as pessoas com deficiência não possuíam as mesmas condições de exercer o trabalho. Na Grécia Antiga, a deficiência era vista como algo desvantajoso para a sobrevivência e subsistência do povo, pois um corpo sem as funções que garantiriam a força e disposição não contribuíram para a agricultura ou para a guerra.

De acordo com Aranha (2001) e Dichter e Trevisam (2014), durante a Idade Média, as ideias sobre as pessoas com deficiência passaram por algumas mudanças. Mesmo esses indivíduos passando a ter o direito à vida, a sociedade ainda os abandonava. Nesse período, a deficiência estava associada a uma condição divina ou demoníaca, o que resultava no desinteresse e discriminação por parte da sociedade em relação as pessoas com deficiência.

Para Aranha (2001), a Idade Moderna representou uma fase de mudanças na relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Nesse período, passou-se a buscar uma compreensão maior sobre as limitações humanas. A partir disso, foi possível se identificar com base em sua natureza, e não dos fatores transcendentais.

Lorenzo (2016), enfatiza que, na Idade Contemporânea, uma nova perspectiva em relação às pessoas com deficiência começou a surgir, mas ainda distante de uma integração ampla. Houve um redirecionamento na perspectiva no século XVIII, com um aumento da socialização em relação a esse grupo, abrindo caminho para novas oportunidades de emprego, interações sociais educacionais e aquisição de direitos.

A diversidade de pessoas com visões, características, qualidades e capacidades diferentes podem contribuir para inúmeras soluções. Por isso, independentemente de orientação sexual, cor, gênero ou deficiência, incluir é o melhor caminho para se chegar a uma sociedade com consciência de que todos possuem o direito de estar em todos os ambientes, principalmente no ambiente de trabalho. Com isso, as empresas poderiam experimentar melhorias na sua equipe, aumentando a sua produtividade. Essas atitudes, oferecem às pessoas com deficiência mais oportunidades de crescimento pessoal e profissional e autonomia.

De acordo com Sasaki (2006), a relação dupla: mercado de trabalho e as pessoas com deficiência teria passado por 4 momentos distintos: I) separação: quando era considerado uma atrocidade que deficientes trabalhassem, prevalecendo uma ideia de que os deficientes não tinham capacidade para trabalhar. II) segregação: quando as pessoas com deficiência ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam, com salário baixo e sem vínculo de emprego. III) integração: quando as pessoas já obtêm vínculo de emprego, mas não se faz qualquer adaptação nas empresas, apenas ajustes nos postos de trabalho. IV) inclusão: onde o mundo do trabalho tende a considerar ambos os lados: pessoa com deficiência e empresa. Ambos

precisam ser preparados para uma nova relação de convívio.

Linhares (2012) argumenta que o interesse na contratação de pessoas com deficiência foi despertado pela necessidade de encontrarmos novos caminhos e oportunidades para essas pessoas, sem conotação assistencialista. O autor defende que a diferença deve ser vista como uma característica secundária, pois todo sujeito social possui limites e é apto para realizar as mais diversas atividades.

Diante do exposto, observa-se que houve um avanço na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente com relação aos direitos consagrados na Constituição Federal de 1988 e nas legislações infraconstitucionais, conforme abaixo transcrito.

3 LEGISLAÇÕES: GARANTIAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO

O artigo 7º da Constituição de 1988 estabelece uma série de direitos trabalhistas, como o salário-mínimo (art. 7º, inciso IV), a jornada de trabalho de oito horas (art. 7º, inciso XIII), o repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV), o décimo terceiro salário (art. 7º, inciso VIII), as férias anuais remuneradas (art. 7º, inciso XVII), a proibição de discriminação salarial (art. 7º, inciso XXXI), o direito à saúde e assistência pública (art. 23, inciso II), a reserva de vagas em cargos públicos (art. 37, inciso VIII) e a educação especializada (art. 208) (BRASIL, 1988).

De acordo com Veltrone (2011), a noção de “integração” das pessoas com deficiência nas políticas públicas foi superada pela perspectiva da “inclusão”. A autora defende que a integração é uma visão assistencialista, que visa enquadrar a pessoa com deficiência em um padrão de “normalidade”. Já a inclusão é uma visão que defende que as pessoas, independentemente de suas limitações, devem ter condições adequadas de acessibilidade na sociedade. Sasaki (2010) afirma que as empresas inclusivas são aquelas que promovem a diversidade humana e contemplam as diferenças individuais.

A Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) pode ser mencionada também, pois garante o exercício dos direitos da pessoa com deficiência. Segundo o Art. 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a

colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

Conforme Neves-Silva et al. (2014), a maioria das empresas não acredita que pessoas com deficiência possam ser bem qualificadas, o que leva a uma oferta de vagas restritas a trabalhos operacionais. Por outro lado, D'Amaral (2011) afirma que o preconceito e a falta de conhecimento sobre as pessoas com deficiência são os principais motivos para a não contratação e o descumprimento da legislação que garante vagas de emprego para esse grupo.

No setor público, o artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 prevê a fixação de cotas para pessoas com deficiência na administração direta e indireta. É no Decreto nº 3.298/1999 que o percentual mínimo foi definido, sendo de 5%, e o percentual máximo, de 20%, foi definido pela Lei nº 8.112/1990.

Como o estudo aborda o âmbito da empresa privada, a quantidade de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência encontra-se regulamentada no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Por meio da Lei nº 8.323/91 (Lei de Cotas), o Brasil estabeleceu uma reserva de mercado para empresas privadas em benefício desse grupo. Vejamos abaixo a disposição do artigo.

A Lei n.º 8.213/1991 em seu art. 93, estabelece:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%

(Brasil, 1991).

Garcia (2014) destaca que a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, aprovada em 1991, só começou a vigorar de fato em 2000, após quase uma década de tramitação e regulamentação. Deste modo, o emprego para pessoas com deficiência é garantido pela Lei nº 8.213/91, que completou 32 anos em 2023. A lei também tem contribuído para promover a conscientização sobre a importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levando as empresas a repensarem suas práticas de recrutamento e seleção, de modo a serem mais inclusivas.

Segundo Sasaki (1999), a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ocorreu, de forma estruturada, desde a década de 1950. Já Carvalho-Freitas (2009) ressalta que empregar uma pessoa com deficiência não significa necessariamente estar efetivamente incluindo-a no mercado de trabalho. Sendo necessário garantir que essas pessoas tenham oportunidades de desenvolvimento profissional e que sejam tratadas com igualdade no ambiente de trabalho.

Em suma, para que a inclusão das pessoas com deficiência se torne algo concreto no Brasil, é essencial garantir que elas tenham oportunidades de se desenvolverem profissionalmente. Isso pode ser alcançado por meio de políticas públicas específicas, como a adequação do ambiente de trabalho, e por meio de ações de conscientização da sociedade.

4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES: CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO

Segundo Franco et al. (2017), existem vários obstáculos em relação à inclusão social no ambiente de trabalho. Em muitos casos acontece apenas a desvantagem dessas minorias no ambiente organizacional da empresa, onde a sua permanência acontece de forma superficial, não existindo possibilidades para que essas pessoas desenvolvam suas capacidades. Nesta circunstância, não se pode considerar que essa inserção seja semelhante à inclusão. A inserção é um progresso em relação à exclusão, mesmo que a sociedade se torne mais democrática. Sandroni (1995) enfatiza que o mercado de trabalho capitalista não possui interesse na pessoa do trabalhador, mas somente na capacidade de trabalho que adquiriu.

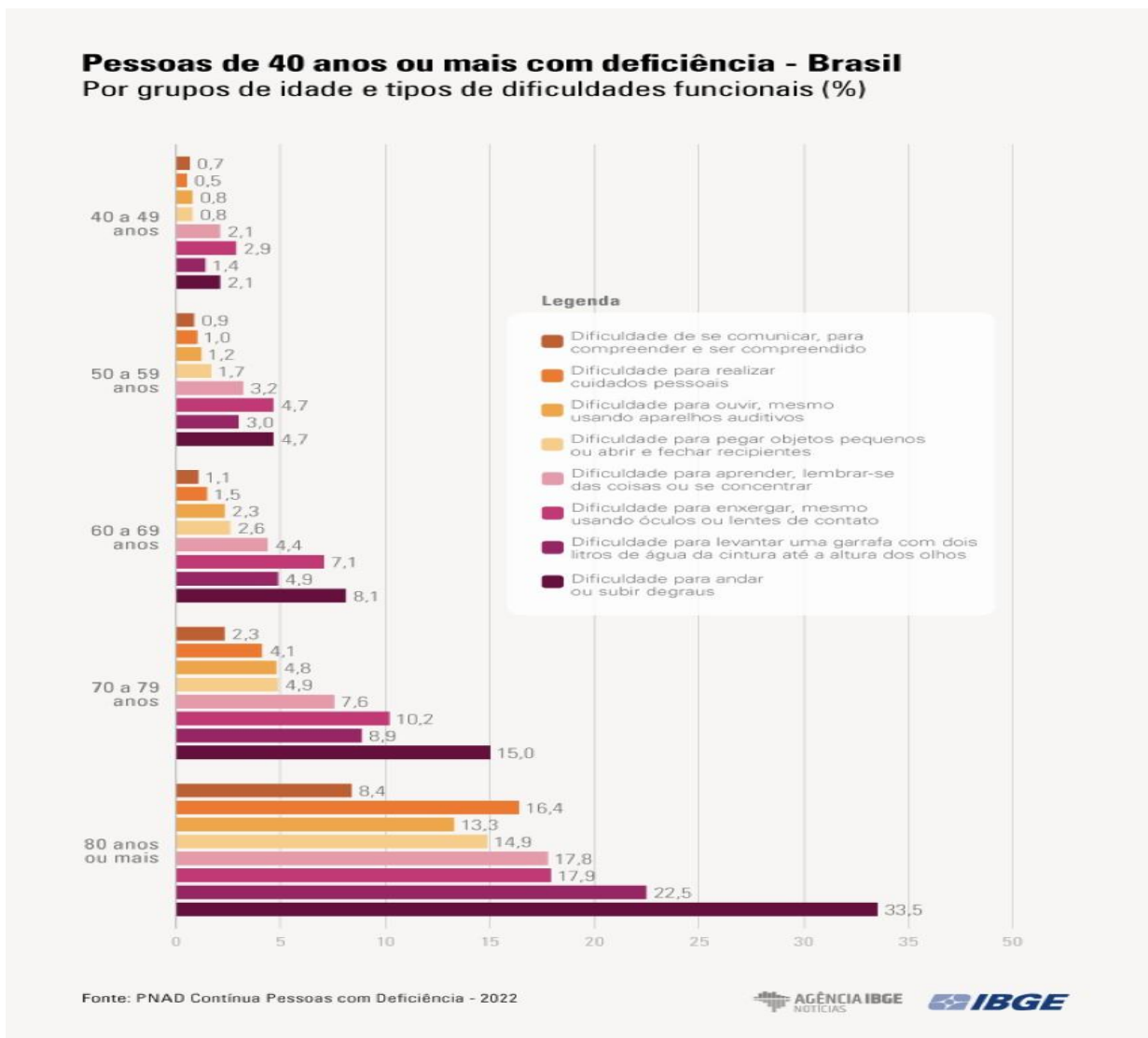
Entre as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas observa-se o seguinte: a) o desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência; b) acessibilidade para pessoas com deficiência; c) preconceitos e discriminação; d) a falta do cumprimento da ABNT NBR 9050/2020 e do Desenho Universal em relação à acessibilidade por parte das empresas em face das pessoas com deficiência; e) a ausência de escolaridade e o baixo grau de qualificação; f) inexistência de apoio familiar; g) o Benefício de Prestação Continuada (BPC) recebido pela pessoa com deficiência; e h) a escassez de incentivo/estímulo por parte do governo. Cabe destacar que serão abordadas neste artigo as dificuldades ou barreiras citadas acima, não esgotando e nem excluindo outras dificuldades aqui não apresentadas. A seguir, será abordado de forma separada cada uma das dificuldades descritas acima, trazendo possíveis melhorias para se chegar à inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.1 O desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência no Brasil

A primeira dificuldade é entender as necessidades das pessoas com deficiência. As principais necessidades que podemos mencionar são: acesso à educação, saúde e transporte, inclusão no mercado de trabalho e apoio familiar. Quando se compreende as reais necessidades desse grupo, a busca por melhorias e estratégias se tornam um caminho menor a ser percorrido.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) possui uma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua que coleta informações sobre a população brasileira em diversos aspectos.

Gráfico 01: Pessoas com deficiência no Brasil e suas dificuldades



Fonte: (IBGE, 2022).

Como se pode ver por meio do gráfico acima, sobre os dados da Pnad Contínua (2022), o percentual de pessoas com deficiência aumenta com a idade, sendo que as dificuldades para andar ou subir degraus são as mais comuns entre os idosos. Entre 60 e 69 anos de idade, a maior prevalência foi da dificuldade para andar ou subir degraus (8,1%), que, por sua vez, teve o percentual ainda mais relevante, sendo (33,5%) para o grupo de 80 anos ou mais. A prevalência de dificuldades para enxergar aumenta significativamente entre 40 e 49 anos, atingindo 2,9%. A partir dos 50 anos, observa-se um aumento generalizado na prevalência de dificuldades em diversos domínios funcionais.

Veltrone e Mendes (2014), abordam que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer o comprometimento de todos, incluindo as próprias pessoas com deficiência, as empresas, o governo e a sociedade em geral. Nakamura (2003) complementa essa ideia ao afirmar que a atividade de trabalho é uma construção coletiva, que deve levar em conta os objetivos da empresa, os meios disponíveis e as características dos trabalhadores, incluindo as pessoas com deficiência.

4.2 Desafios contemporâneos: acessibilidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Embora tenham sido feitos alguns progressos nas últimas décadas em termos de legislação e conscientização, obstáculos substanciais ainda dificultam a participação plena e igualitária das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De acordo com o art. 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

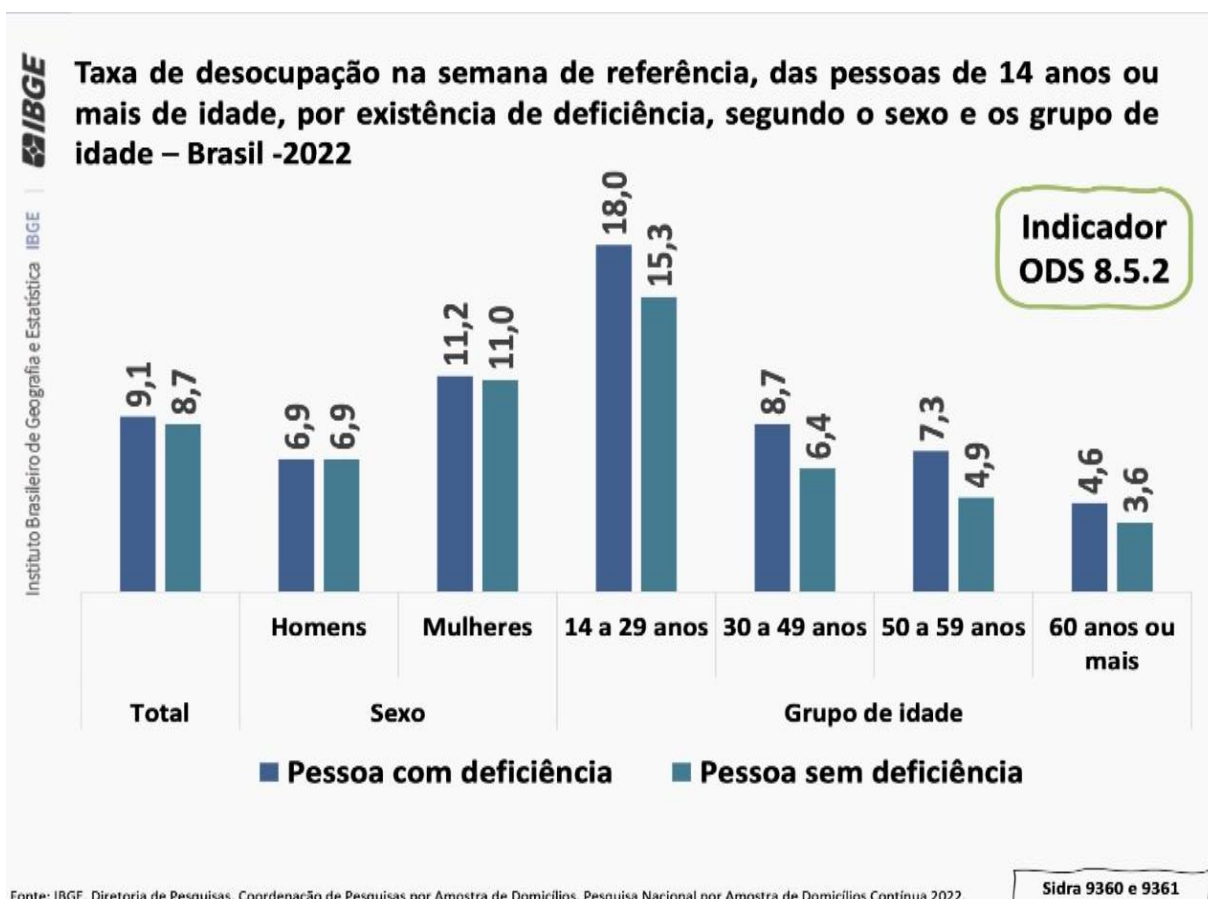
I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; (Brasil, 2015).

Trata-se de direito fundamental que permite a inclusão plena desses indivíduos na sociedade, mas a sua ausência em diversas áreas, como transporte, espaços públicos, tecnologia e educação, e no trabalho cria barreiras significativas. Portanto, superar essas barreiras exige um grande compromisso da sociedade, governos, empresas e comunidades.

De acordo com um estudo do IBGE (2019), os dados mostraram que as pessoas com deficiência têm uma taxa de desemprego significativamente maior do que as pessoas sem

deficiência, em todos os grupos de idade. O gráfico abaixo demonstra que a taxa de desemprego para pessoas com deficiência de 14 a 29 anos era de 25,9%, em comparação com 18,1% para pessoas sem deficiência. A diferença foi ainda maior para pessoas com deficiência de 30 a 49 anos, com uma taxa de desemprego de 52,6% em comparação com 84,5% para pessoas sem deficiência.

Gráfico 02: Taxa de desocupação das pessoas com deficiência



Fonte: (IBGE, 2022).

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é uma declaração obrigatória preenchida por todas as empresas, sejam elas públicas ou privadas, com um ou mais empregados, tendo o objetivo de coletar informações sobre a força de trabalho brasileira.

De acordo com um estudo do IBGE (2020), as ocupações mais frequentes de pessoas com deficiência no Brasil são Auxiliar de Escritório, Assistente Administrativo, Faxineiro, Alimentador de Linha de Produção e Repositor de Mercadorias. A tabela 01 a seguir, mostra que as ocupações mais frequentes de pessoas com deficiência são aquelas que não exigem um alto nível de escolaridade ou qualificação.

Tabela 01: Ocupação das pessoas com deficiência no Brasil em 2019**Tabela** - Ocupações mais frequentes de PCDs no Brasil em 2019

Ocupação	Qtd.	%
Auxiliar de Escritório, em Geral	43,907	8.40%
Assistente Administrativo	38,992	7.40%
Faxineiro(a)	23,675	4.50%
Alimentador de Linha de Produção	22,237	4.20%
Repositor de Mercadorias	18,032	3.40%
Embalador, a Mao	13,159	2.50%
Almoxarife	9,663	1.80%
Vendedor de Comercio Varejista	8,113	1.50%
Operador de Caixa	8,055	1.50%
Recepcionista, em Geral	7,248	1.40%
Demais ocupações	330,350	63.10%
TOTAL	523,431	100.00%

Fonte: RAIS,2020.

De acordo com um estudo realizado pelo IBGE (2019), aproximadamente 50% dos trabalhadores com deficiência estavam concentrados em cinco setores de atividade econômica: comércio varejista, comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico; transportes e comunicações; serviços médicos, odontológicos e veterinários; serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção e redação; e indústrias de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico.

A tabela 02 a ser evidenciada abaixo mostra que os trabalhadores com deficiência estão concentrados em setores de atividade econômica que demandam menor qualificação e poucas adequações estruturais no ambiente de trabalho. Por outro lado, os setores que exigem maior qualificação e adequações estruturais, como a indústria extrativa mineral e a indústria de produtos minerais não metálicos, têm um número menor de trabalhadores com deficiência. Como pode ser visto, os trabalhadores com deficiência estão concentrados nos setores de comércio, serviços e administração. Já os trabalhadores sem deficiência estão distribuídos de forma mais uniforme pelos setores econômicos. Os dados apresentados são preocupantes, pois sugerem que os trabalhadores com deficiência estão sendo direcionados para funções que não exigem o seu pleno potencial.

Tabela 02: Porcentagem de ocupação por setores da atividade econômica no Brasil em 2019

Tabela – Ocupações de PCDs por setores de atividade econômica no Brasil em 2019

Setor	Qtd	%
Comércio varejista	80,815	15.40%
Com. E administração de imóveis, valores mobiliários, serv. Técnico	45,858	8.80%
Transportes e comunicações	41,968	8.00%
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	37,000	7.10%
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	36,688	7.00%
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	36,665	7.00%
Administração pública direta e autárquica	32,745	6.30%
Instituições de crédito, seguros e capitalização	26,579	5.10%
Ensino	26,573	5.10%
Comércio atacadista	22,141	4.20%

Fonte: RAIS (2020).

As pessoas com deficiência podem enfrentar taxas de desemprego mais altas do que as pessoas que não possuem deficiência, prejudicando não apenas seu bem-estar financeiro, mas também contribui para uma sociedade menos inclusiva.

4.3 O preconceito e a discriminação: formas excludentes de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Sobre o tema discriminação, art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência considera:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (Brasil, 2015).

De acordo com Leal et al. (2013), o preconceito por parte dos cidadãos é relatado pelas pessoas com deficiência. Segundo a pesquisa feita pelo autor, os participantes relataram sofrer diversos preconceitos em relação à sua capacidade intelectual e profissional. Enfatiza que é comum o preconceito em relação à pessoa com deficiência, o que promove dificuldades para

esse grupo encontrar empregos, e quando encontram, a vaga é inferior às suas capacidades profissionais.

Uma pesquisa encomendada pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo e realizada pelo Ibope (2020) revelou que a pessoa com deficiência que vive na capital paulista ou na região metropolitana ainda sofre preconceito no trabalho. O gráfico 03 a seguir demonstra o percentual de cada tipo de discriminação.

Gráfico 03: Quantitativo de pessoas com deficiência que sofreram discriminação em São Paulo



Fonte: Produzido pelo autor com dados extraídos da pesquisa encomendada pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo e realizada pelo Ibope (2020).

Na pesquisa, 69% dos entrevistados relataram ter sido vítimas de algum tipo de violência ou discriminação no ambiente de trabalho. As formas de violência mais comuns foram discriminação, bullying, assédio moral e sexual, isolamento e violência física. A maior parte dos casos se refere a episódios envolvendo discriminação, bullying e rejeição, apontada

por mais de 38% em cada um desses casos. Além disso, a pesquisa demonstrou que a maioria dos entrevistados nunca foi promovida (77%), não recebeu aumento em seus salários por desempenho (70%) e não fez cursos de qualificação oferecidos pela empresa (68%).

4.4 A falta do cumprimento da ABNT NBR 9050/2020 e do Desenho Universal em relação a acessibilidade por parte das empresas em face das pessoas com deficiência

As empresas alegam que não contratam pessoas com deficiência, pois não possuem um ambiente adequado e acessível. No entanto, as empresas são obrigadas a proporcionar adequações razoáveis para receberem as pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho, conforme o inciso VI do art. 3º, da Lei n.º 13.146/2015 (Brasil, 2015).

Segundo o art. 3º, inciso VI do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando exigidos em cada caso, a fim de garantir que uma pessoa com deficiência possa gozar ou impor, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (Brasil, 2015).

Deste modo, as adequações razoáveis são medidas necessárias e adequadas para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos e liberdades fundamentais. Elas não devem acarretar um ônus desproporcional ou indevido para o responsável pela sua implementação (Brasil, 2015).

No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), regulamenta o Desenho Universal, estabelecendo que ele deve ser aplicado a todos os produtos, serviços e ambientes públicos e privados. O Desenho Universal visa garantir a criação de espaços que possam ser utilizados por todas as pessoas, independentemente de suas características físicas, sensoriais ou cognitivas.

O objetivo principal do Desenho Universal é eliminar a necessidade de adaptações ou modificações para que as pessoas possam acessar, utilizar e interagir com um espaço ou produto, obrigando os órgãos públicos proporcionarem acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, adotando o Desenho Universal como diretriz para o desenvolvimento de produtos, serviços e ambientes.

A ABNT NBR 9050 (2020), estabelece os requisitos para a acessibilidade em edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos, com base nos princípios do

Desenho Universal, definindo que a acessibilidade deve ser considerada em todos os aspectos: do projeto e da construção desses ambientes. A norma aborda diversos aspectos da acessibilidade, incluindo a acessibilidade física, a acessibilidade comunicacional e a acessibilidade cognitiva. Alguns requisitos importantes da ABNT NBR 9050 incluem rampas com inclinação máxima de 8,33%, corrimãos em ambos os lados das rampas e escadas, portas com largura mínima de 80 cm e a presença de sinais visuais e táteis para orientação.

4.5 O baixo grau de escolaridade e a falta de qualificação

As pessoas com deficiência que possuem menor grau de escolaridade e qualificação profissional ocupam empregos de baixa remuneração e com menor nível de autonomia.

De acordo com o Censo do IBGE (2010) e como mostra a figura 01 abaixo, 61,13% das pessoas com deficiência com mais de 15 anos no Brasil não têm instrução ou têm somente o ensino fundamental completo. Outros 14,15% têm ensino fundamental completo ou médio incompleto, 17,67% têm ensino médio completo ou superior incompleto e apenas 6,66% concluíram um curso superior. No Brasil, em 2010, 45.606.048 pessoas tinham deficiência, o que representava 23,9% da população.

Figura 01: Pessoas com deficiência no Brasil e o seu grau de instrução no ano de 2010



Fonte: (IBGE, 2010).

De acordo com dados do IBGE (2017), a taxa de desemprego no Brasil aumentou de 11,2% para 13,6% entre 2016 e 2017. Essa realidade torna a educação um fator cada vez mais importante na disputa por um emprego, inclusive para pessoas com deficiência.

Uma pesquisa da PNAD Contínua do IBGE (2022), mostrou a proporção de escolas com infraestrutura adaptada para alunos com deficiência no Brasil no ano de 2019. O gráfico abaixo, do Censo Escolar do Inep (2019), mostrou a proporção de escolas brasileiras com a infraestrutura adaptada para alunos com deficiência no ano de 2019. Neste ano em questão, apenas 67,4% das escolas do ensino médio, 63,8% das escolas dos anos finais do ensino fundamental e 55,0% das escolas dos anos iniciais do ensino fundamental.

Gráfico 04: Escolas com infraestrutura para alunos com deficiência no Brasil – 2019



Fonte: (Inep, 2019).

Bechtold e Weiss (2013) afirmam que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios para as próprias pessoas, que se sentem realizadas

interiormente, profissionalmente e socialmente.

4.6 A inexistência de apoio familiar: importante instrumento de incentivo para as pessoas com deficiência

Embora a inclusão no mercado de trabalho seja fundamental para a sua independência, muitas vezes a falta de apoio familiar representa um obstáculo significativo. Os familiares possuem medo de que o trabalho possa causar prejuízos, e acabam duvidando de sua capacidade de contribuir no mercado de trabalho.

De acordo com Hipólito (2022), três barreiras que dificultam o ingresso no mercado de trabalho de pessoas com deficiência são: a falta de incentivo, a superproteção familiar e o preconceito. A falta de incentivo é uma barreira para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois os familiares podem não acreditar que a pessoa com deficiência seja capaz de trabalhar ou não oferecer o apoio necessário.

A superproteção familiar também pode ser uma barreira, pois os familiares podem se preocupar demais com a segurança da pessoa com deficiência e impedir que ela se envolva em novas experiências, como a busca por um emprego.

Por último, o preconceito também pode ser uma barreira, pois os familiares podem ter preconceitos sobre a capacidade da pessoa com deficiência e transmitir esses preconceitos para ela, o que acaba dificultando a motivação dela para trabalhar. Essas barreiras causam inúmeras consequências para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como dificuldade de encontrar um emprego, dificuldade de se manter no emprego, impactos negativos na autoestima e impactos negativos na qualidade de vida.

De acordo com Fagundes (2008), a família desempenha um papel essencial no desenvolvimento e inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma família com um alto grau de instrução intelectual pode estimular o deficiente a buscar mais qualificação, enquanto uma família com baixo grau de instrução acaba desencorajando o deficiente a buscar uma maior formação.

4.7 O Benefício de Prestação Continuada (BPC) recebido pela pessoa com deficiência

O setor privado enfrenta um grande problema para cumprir a cota de pessoas com deficiência e cumprir o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Esse problema, se encontra no fato da pessoa com deficiência já receber um benefício, o que acaba levando a ausência

delas no mercado de trabalho.

Estudos sobre o Benefício de Prestação Continuada mostram impactos positivos na redução da pobreza e desigualdade no Brasil. Além disso, o valor do BPC está associado ao salário-mínimo nacional, o que garante que o benefício seja algo atrativo e acessível para as pessoas que necessitam dele. A Tabela 03 a seguir apresenta dados sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC) nos anos de 2019, 2020 e 2021. Em 2021, o número de beneficiários do BPC aumentou para 4,9 milhões, o que equivale a pouco mais de 13,2% do total de benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). No entanto, o valor total pago do BPC em 2021 diminuiu para R\$ 46,2 bilhões, um decréscimo de aproximadamente R\$ 12 bilhões em relação a 2020.

Tabela 03 - Quantidade de beneficiários e valor de benefícios do BPC entre os anos 2019-2021

Ano	Quantidade de beneficiários	Valor total disponibilizado (R\$)
2019	4.969.013	55.328.278.325,19
2020	4.955.189	58.197.289.330,48
2021	4.983.628	46.243.897.189,74

Fonte: BRASIL, 2021e.

A Tabela 04 apresenta dados sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC) para o público atendido até o mês de novembro de 2021. De acordo com os dados do governo federal, o BPC atende a um número semelhante de pessoas idosas e pessoas com deficiência. No entanto, a concessão do BPC para pessoas com deficiência é mais complexa, pois depende de uma avaliação biopsicossocial, enquanto o BPC para pessoas idosas pode ser concedido mais rapidamente, mediante apuração da renda familiar per capita. Segundo os dados da Controladoria Geral da União (CGU), 2.562.010 são pessoas com deficiência, o que representa 54% dos beneficiários e 46% dos beneficiários são idosos.

Tabela 04: Beneficiários do BPC atendidos até 11/2021

Tabela – Quantidade de Beneficiários do BPC por público atendido até o mês de novembro com referência ao ano de 2021

Público Atendido	Quantidade de Beneficiários	Percentual (%)
Idosos	2.154.193	46
Deficientes	2.562.010	54
Total	4.716.203	100

Fonte: BRASIL, 2021e.

As informações contidas na tabela 05 mostram os dados sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC). De acordo com dados do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (2023), em julho de 2023, o número de beneficiários do BPC era de 5.227.058 pessoas. Desse total, 2.930.537 eram pessoas com deficiência e 2.465.308 eram idosos. Vejamos a tabela:

Tabela 05 - Quantitativo de Pessoas com Deficiência recebendo o Benefício de Prestação Continuada (BPC)

Fonte: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, SENARC (Junho/2023).

BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA



	Beneficiários	Repassado em Julho/2023	Repassado em 2023	Repassado em 2022
Pessoas com Deficiência	2.930.537	R\$ 3.870.514.878,12	R\$ 26.147.004.876,43	R\$ 38.507.685.429,10
Idosos	2.465.308	R\$ 3.257.772.717,63	R\$ 22.106.138.523,00	R\$ 32.428.101.823,04
Total	5.395.845	R\$ 7.128.287.595,75	R\$ 48.253.143.399,43	R\$ 70.935.787.252,14

*O cálculo do percentual é feito relativo ao valor total de beneficiários em Junho/2023 (5.329.942)

Fonte: (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, SENARC, junho/2023).

De acordo com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), o Benefício de Prestação Continuada é destinado a pessoas com deficiência e idosos com 65 (sessenta e cinco) anos, mas é suspenso se a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada (Brasil, 1993).

Mendonça (2010) afirma que a Lei nº 8.742/1993, que instituiu o Benefício de Prestação Continuada (BPC), dificulta a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o autor, isso ocorre porque as pessoas com deficiência que já recebem o BPC podem não ter incentivos para trabalhar, pois o salário que iriam receber no mercado de trabalho seria quase equivalente ao benefício que possuem.

4.8 A escassez de incentivo/estímulo por parte do governo

Até aqui foram abordadas inúmeras situações que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no setor privado do mercado de trabalho. A última dificuldade que será tratada neste estudo é a escassez de incentivo/estímulo por parte do governo às empresas, para auxiliar na inclusão das pessoas com deficiência.

Essa ausência pode ser observada por meio da falta de políticas públicas específicas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora o Brasil tenha um número considerável de leis importantes para a proteção e a inclusão das pessoas com deficiência, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e outras leis específicas, essas leis ainda são insuficientes para garantir a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Outra questão que pode ser mencionada aqui é a falta de recursos financeiros direcionados à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que dificulta a implementação de políticas públicas eficazes. Todavia, isso não acontece no Brasil, onde o ordenamento jurídico acaba não prevendo nenhuma concessão de incentivo direcionado às empresas, para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Costa (2008) argumenta que o sistema de cotas é uma medida insuficiente para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo necessário que as empresas sejam incentivadas a contratar, pois através de tal incentivo seriam capazes de manter pessoas com deficiência em seus quadros.

Com objetivo de vencer a ausência de incentivo/estímulo por parte do governo em relação à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é necessário que ele adote medidas que promovam a inclusão dessas pessoas. Por isso, conceder incentivos poderia estimular a

inclusão social das pessoas com deficiência, pois isso permitiria que o empregador cumpra a previsão legal do art. 93 da Lei n.º 8. 213/1991, reduzindo os gastos por parte das empresas.

Mesmo diante de todas as dificuldades que as empresas do setor privado enfrentam em face a contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algumas melhorias poderiam ser feitas para acabar ou diminuir todas as barreiras que foram abordadas neste artigo. A respeito do desafio de compreender as necessidades das pessoas com deficiência, as empresas podem realizar treinamentos e sensibilizações para os seus funcionários, com o objetivo de promover a conscientização e a compreensão das necessidades das pessoas com deficiência.

Na questão de acessibilidade para pessoas com deficiência, as empresas podem adotar medidas para tornar o ambiente de trabalho acessível, de acordo com as normas da ABNT NBR 9050/2020 e do Desenho Universal, implementando adequações físicas para garantir o acesso de pessoas com deficiência, criando os espaços devidos para incluí-las no mercado de trabalho de forma igual.

Em relação ao preconceito e discriminação sofridos pelas pessoas com deficiência, as empresas podem promover ações para combater o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência, por meio de campanhas educativas e de conscientização.

Para melhorar a falta do cumprimento da ABNT NBR 9050/2020 e do Desenho Universal, as empresas devem cumprir rigorosamente as normas de acessibilidade estabelecidas pela ABNT, adaptando seus espaços, e já adequando cada um deles desde a sua construção e não após estarem construídos.

A dificuldade das pessoas com deficiência com baixo grau de escolaridade e falta de qualificação profissional, podem melhorar a partir da promoção de ações que incentivam a qualificação profissional dessas pessoas, por meio de cursos, workshops e outras atividades relacionadas à busca por uma qualificação profissional melhor.

Uma barreira a ser quebrada é a inexistência de apoio da família das pessoas com deficiência para o trabalho. Programas de apoio psicológico e grupos de apoio podem ser criados para ajudar as famílias a entenderem e apoiarem seus entes queridos com deficiência. Uma outra possível melhoria, seria incentivar as pessoas com deficiência a envolverem suas famílias no processo de inclusão, pois é importante que a família esteja aberta ao diálogo e à participação ativa neste processo.

Habermas (1997) defende que a inclusão da pessoa com deficiência é um desafio duplo: ético e político, fundamental para a sociedade contemporânea. O autor argumenta que a deficiência não é uma dificuldade individual, mas um problema social, e que a exclusão da

pessoa com deficiência é uma forma de discriminação. Para superar a deficiência, é necessário transformar a sociedade de forma a garantir que todas as pessoas, independentemente de suas deficiências, possam participar de todos os aspectos da vida social.

Para abordar a questão do benefício previdenciário recebido por pessoas com deficiência (BPC), as empresas podem oferecer benefícios e incentivos adicionais, como: cursos de qualificação profissional, apoio para a adaptação do ambiente de trabalho e flexibilidade de horário que não afetariam o recebimento do Benefício de Prestação Continuada. Portanto, para que essa melhoria seja efetiva, o governo poderia revisar e ajustar os benefícios previdenciários para refletir as reais necessidades das pessoas com deficiência. Isso pode incluir aumentos no valor dos benefícios e políticas de inclusão financeira.

A escassez de incentivo/estímulo por parte do governo, como se pode observar, é uma das dificuldades abordadas neste estudo. Porém, o governo poderia implementar políticas de incentivo para empresas que contratam pessoas com deficiência, como a redução de impostos ou subsídios. Além disso, as empresas podem buscar parcerias com órgãos governamentais e ONGs para ampliar seu impacto e promover uma maior conscientização sobre a importância da inclusão.

Deste modo, é necessário ir em busca da conscientização, do respeito às normas de acessibilidade, da promoção de igualdade de oportunidades e do incentivo por parte do governo, pois são passos primordiais para melhorar todas essas dificuldades.

Nota-se uma dicotomia entre os desafios e as oportunidades, pois ao analisar as barreiras que vem dificultando o acesso e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, consegue-se apontar possíveis melhorias para que realmente ocorra a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em cumprimento ao princípio fundamental da igualdade e da diversidade de pessoas em todos os ambientes e setores da vida social.

5 CONCLUSÃO

Ao longo da história as pessoas com deficiência enfrentaram discriminação e preconceito de várias formas. No entanto, progressos foram alcançados graças a mudanças nas leis e na mentalidade da sociedade. Ainda assim, os desafios ainda continuam, com o preconceito e as barreiras físicas e de comunicação dificultando a inclusão.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental não apenas para garantir seus direitos humanos, mas também para construir uma sociedade mais produtiva e igualitária. Além disso, ela oferece oportunidades de crescimento pessoal e

profissional.

A legislação brasileira assegura direitos constitucionais e infraconstitucionais para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reconhecendo o direito ao trabalho como fundamental e estabelecendo diversos direitos trabalhistas. Onde o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e as cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8213/91), contribuem para a inclusão desse grupo.

Os desafios começam com a necessidade de compreender as dificuldades comuns das pessoas com deficiência para serem inseridos no mercado de trabalho. No entanto, a acessibilidade no mercado de trabalho continua sendo um problema atual, e a falta de medidas adequadas contribui para a exclusão e a desigualdade. O preconceito e a discriminação também persistem, apesar das leis existentes.

Outro desafio é a falta de conformidade com as normas de acessibilidade por parte das empresas, como a ABNT NBR 9050/2020 e os princípios do Desenho Universal, o que cria dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

O baixo grau de escolaridade e a falta de qualificação profissional também dificultam a inclusão no mercado de trabalho, limitando as oportunidades de emprego. Além disso, a inexistência de apoio por parte dos familiares, contribui para as dificuldades na inserção no mercado de trabalho.

Diante das múltiplas barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental que o governo, as empresas e a sociedade em geral tomem ações coordenadas e concretas. Uma solução possível é revisar os benefícios previdenciários para torná-los complementares ao salário, incentivando as pessoas com deficiência a buscar emprego sem temer a perda do auxílio.

A falta de incentivos governamentais para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão central, e a adoção de políticas públicas é necessária para promover a inclusão social e garantir que as empresas cumpram suas obrigações legais.

Quanto às barreiras de acessibilidade, as empresas devem seguir rigorosamente as normas da ABNT NBR 9050/2020 e aplicar os princípios do Desenho Universal em seus ambientes e produtos, garantindo acessibilidade física e digital. A fiscalização governamental é primordial para garantir a conformidade com essas normas por meio de auditorias regulares e ações corretivas.

Essa abordagem, que inclui a revisão dos benefícios previdenciários, incentivos governamentais, garantia de acessibilidade, programas de qualificação profissional e apoio psicológico, é essencial para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo,

respeitando o princípio fundamental da igualdade e da diversidade em todos os setores da sociedade.

Medidas sistematizadas são um passo importante na direção de uma sociedade mais justa e inclusiva. É indispensável que a sociedade mude sua forma de pensar sobre as pessoas com deficiência, para que sejam vistas como iguais e merecedoras dos mesmos direitos e oportunidades que todos os outros.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%**. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283> . Acesso em: 12 out. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. **Pesquisa diz que pessoa com deficiência sofre preconceito no trabalho**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/pesquisa-diz-que-pessoa-com-deficiencia-sofre-preconceito-no-trabalho> . Acesso em: 12 out. 2023.

ALBUQUERQUE, Diogo. **A dura realidade de pessoas com deficiência em busca de emprego**. Correio Braziliense, 2022. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/10/5044402-a-dura-realidade-de-pessoas-com-deficiencia-em-busca-de-emprego.html>. Acesso em: 12 out. 2023.

AZEVEDO, M. M. D.; ROSSI, L.; FERNANDES, S. A. F. Trabalho e Educação: instrumentos de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. **Revista Eletrônica PesquisEduca**, v. 13, n. 29, p. 136-158, 21 mar. 2021.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, n. 1, p. 39–64, mar. 2019.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520–5531, 2019.

BRAGANÇA, L.; FERREIRA, C. R. PANORAMA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 21, n. 41, 3 maio 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2015. Disponível em: http://accessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL (IBGE). **Pesquisa Nacional de Saúde**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

CUT. **Políticas de governo facilitam a exclusão de PCDs no mercado de trabalho**.

Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/politicas-do-governo-facilitam-exclusao-de-pcd-s-no-mercado-de-trabalho-93db> . Acesso em: 12 out. 2023.

DE FREITAS, C. N. A teoria habermasiana de inclusão do outro e a internação compulsória: The habermasian theory of inclusion of the other and compulsory internment. **Latin American Journal of Development**, v. 3, n. 5, p. 2869–2881, 8 set. 2021.

DIGNO, TI. **Inclusão da pessoa com deficiência: análise de empregabilidade**. ITD, 2021. Disponível em: <https://www.trabalhodigno.org/post/inclusaoapcd> . Acesso em: 12 out. 2023.

GARCÍA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165–187, abr. 2014.

GLOBO. **Cresce o acesso da pessoa com deficiência ao ensino superior no país**.

Disponível em:

<https://g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2016/06/cresce-o-acesso-da-pessoa-com-deficiencia-ao-ensino-superior-no-pais.html>. Acesso em: 12 out. 2023.

IBGE. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil**. Brasília: IBGE, 2022. (Informativo IBGE, n. 47).

IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**.

Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia> . Acesso em:

12 out. 2023.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. 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-ea-renda>. Acesso em: 12 out. 2023.

LEITE, F. M. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão**. [s.l.] Editora Lumen Juris, 2019.

MAIA, A. M. D. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. REAd. **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 21, n. 3, p. 689–718, dez. 2015.

MADEIRO, Carlos. **Pessoas com deficiência são 8,9% da população e têm salário menor, diz IBGE**. UOL, 07 de julho de 2023. Disponível em:

<https://noticias.uol.com.br/colunas/carlos-madeiro/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-ibge.htm>. Acesso em: 12 out. 2023.

MELO, C. H. D. A. et al. Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. Id on Line **Revista de Psicologia**, v. 11, n. 37, p. 572-597, 30 set. 2017.

PROCÓPIO, V. M.; CUNHA, E. C. G. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. In: TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS (Ed.). *A Psicologia na Construção de uma Sociedade mais Justa*. 1. ed. [s.l.] Atena Editora, 2020. p. 14-24.

PROSPED, PUC. **Pesquisa do IBGE revela dados sobre inclusão**. Disponível em:

<https://prosped.com.br/noticias/pesquisa-do-ibge-revela-dados-sobre-inclusao/>. Acesso em: 12 de outubro de 2023.

QUEIROZ, C. **Mudanças e desafios que pessoas com deficiência trazem para instituições de ensino**. Disponível em:

<https://revistapesquisa.fapesp.br/mudancas-e-desafios-que-pessoas-com-deficiencia-trazem-para-instituicoes-de-ensino/>. Acesso em: 12 out. 2023.

REDIG, A. G.; CARLOU, A. **Processos de inclusão/exclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relação entre empregabilidade e formação profissional**. *Apae Ciência*, v. 3, n. 3, 2013.

RIBEIRO, A. P. et al. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014.

SCHWARZ, A. e HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i.Social, 2009. 270 p.: il.

SILVA, A. G. C. D.; HELAL, D. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de

Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. **Revista FSA**, v. 14, n. 5, p. 32–54, 01 set. 2017.

UNICAMP. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2020.

Disponível em:

<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 out. 2023.

VIOLANTE, RR; LEITE, LP. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2011, vol. 14, n. 1, pp. 73-91.

ANEXO
Ficha de Avaliação de Artigo

I – APRESENTAÇÃO ESCRITA E CONTEÚDO (Até 6,0 pontos)		
ITEM	LIMITE	ATRIBUÍDO
Estrutura metodológica (método adequado, problematização, objetivos e referencial teórico)	1,0	
Apresentação do texto (redação, uso de linguagem técnica)	1,0	
Formatação (respeito às normas técnicas)	1,0	
Relevância e definição clara do tema (extensão em que o tema é explorado)	1,0	
Coerência, clareza e objetividade na argumentação (coesão e coerência textual)	1,0	
Referencial adequado, relevante e atualizado	1,0	
(A) RESULTADO	Até 6,0	
II – APRESENTAÇÃO ORAL (Até 4,0 pontos)		
Apresentação dentro do tempo proposto	0,5	
Postura acadêmica (uso de linguagem técnica e formal)	1,0	
Domínio do conteúdo apresentado	1,5	
Respostas coerentes à arguição da banca	1,0	
(B) RESULTADO	Até 4,0	
RESULTADO FINAL (A) + (B)	Até 10,0	
OBSERVAÇÕES:		



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora **VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA**, orientadora do acadêmico **LINCON MARTINS DA COSTA**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“DESAFIOS E OPORTUNIDADES: INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO”**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

1º avaliadora: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO

2º avaliadora: ANCILLA CAETANO GALERA FUZISHIMA

Data: 09 de novembro de 2023.

Horário: 18:00 horas.

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Autenticidade

Eu, **LINCON MARTINS DA COSTA**, acadêmico regularmente apto a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**DESAFIOS E OPORTUNIDADES: INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 380 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos **nove dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três**, às 18h, na sala de reuniões Google Meet realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, do acadêmico **LINCON MARTINS DA COSTA**, sob título: "Desafios e oportunidades: inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado," na presença da banca examinadora composta pelos professores: presidente da sessão, Profa. Dr.^a Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, primeiro avaliador: Professora Doutora Ancilla Caetano Galera Fuzishima UFMS/CPTL, Profa. Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro UFMS/CPTL. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, o presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, sendo considerada o acadêmico **APROVADO**. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 09 de novembro de 2023

Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma (UFMS/CPTL)

Dra, Ancilla Caetano Galera Fuzishima UFMS/CPTL

Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro UFMS/CPTL.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, Professor(a) do Magistério Superior**, em 09/11/2023, às 20:45, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 09/11/2023, às 21:04, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Ancilla Caetano Galera Fuzishima, Professor(a) do Magistério Superior**, em 10/11/2023, às 08:03, conforme horário oficial de Mato

Grosso do Sul, 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.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4453716** e o código CRC **D5053F17**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av Capitão Olinto Mancini 1662

Fone: (67)3509-3700

CEP 79603-011 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 4453716