



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

**DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

DIVINA MESQUITA DOS SANTOS
HELOÍSA ALVES SANTOS

Goianésia - GO
2023

DIVINA MESQUITA DOS SANTOS
HELOÍSA ALVES SANTOS

**DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira.

FOLHA DE APROVAÇÃO

**DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG

Aprovada em, _____ de _____ de 2023

Nota Final _____

Banca Examinadora

Prof. Me. Adonis de Castro Oliveira
Orientador

Prof.
Professor convidado 1

Prof.
Professor convidado 2

DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RIGHT TO SOCIAL INCLUSION: PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE BRAZILIAN LABOR MARKET

SANTOS, Divina Mesquita dos¹

SANTOS, Heloísa Alves²

OLIVEIRA, Adonis de Castro³

¹*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: divinamesquita2012@hotmail.com*

²*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: heloisaalvesadm@gmail.com*

³*Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: adonisdecastro@hotmail.com*

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a efetividade da legislação brasileira que visa assegurar o direito à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, haja vista que apesar de existir diversas legislações que versam a respeito da temática, além de políticas públicas, a inclusão da pessoa com deficiência não é eficiente. Assim, espera-se solucionar a problemática e compreender os problemas enfrentados e a ineficácia da aplicação da legislação de maneira satisfatória para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Justifica-se esse trabalho pelo fato que a inclusão social das pessoas com deficiência não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator determinante para o desenvolvimento sustentável do país. Dessa maneira, a fim de satisfazer os objetivos propostos e solucionar a problemática, far-se-á uso de pesquisa bibliográfica e documental em doutrinas, artigos científicos e legislações relacionadas ao direito da pessoa com deficiência. Sendo assim, no primeiro tópico será realizada uma análise da evolução da legislação brasileira e do termo “pessoa com deficiência”. Em seguida, no segundo tópico serão apresentados dados e informações relevantes sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, bem como os desafios e obstáculos que ainda persistem. Por fim, no terceiro tópico, serão analisadas as perspectivas para o futuro, bem como as políticas públicas já existentes e a qualificação necessária para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho. Logo, espera-se que, ao analisar o acervo de políticas públicas e legislações em vigor, o presente artigo possa contribuir para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão social.

ABSTRACT: This article, entitled "Right to social inclusion: people with disabilities and the Brazilian labor market", aims to analyze the effectiveness of the Brazilian legislation that aims to ensure the right of social inclusion of people with disabilities in the labor market, given that although there are several legislations that deal with the subject, In addition to public policies, the inclusion of people with disabilities is not efficient. Thus, it is expected to solve the problem and understand the problems faced and the ineffectiveness of the application of the legislation in a satisfactory manner to ensure the inclusion of people with disabilities in the labor market. This work is justified by the fact that the social inclusion of people with disabilities is not only a matter of social justice, but also a determining factor for the sustainable development of the country. Thus, in order to satisfy the proposed objectives and solve the problem, bibliographic and documentary research will be made in doctrines, scientific articles and legislation related to the rights of persons with disabilities. Therefore, in the first topic, an analysis of the evolution of Brazilian legislation and the term "person with disabilities" will be

carried out. Then, in the second topic, relevant data and information on the participation of people with disabilities in the Brazilian labor market will be presented, as well as the challenges and obstacles that still remain. Finally, in the third topic, the perspectives for the future will be analyzed, as well as the existing public policies and the necessary qualification for people with disabilities to have access to the labor market. Therefore, it is hoped that, by analyzing the collection of public policies and legislation in force, this article can contribute to the effective inclusion of people with disabilities in the labor market.

Keywords: Person with disabilities. Labor market. Social inclusion.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como temática a inclusão social das pessoas com deficiência, que é um princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, consagrado na Constituição Federal de 1988 e reforçado por diversas leis e normas específicas. O mercado de trabalho, como uma das esferas centrais da vida de qualquer indivíduo, desempenha um papel crucial na concretização desse princípio, uma vez que o acesso a empregos dignos e igualitários é um dos pilares para a promoção da qualidade de vida e a garantia da participação plena na sociedade.

A relevância deste tema não pode ser subestimada, uma vez que a inclusão social das pessoas com deficiência não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator determinante para o desenvolvimento sustentável do país. A efetividade das políticas de inclusão no mercado de trabalho não apenas afeta diretamente a vida das pessoas com deficiência, mas também impacta a economia, a produtividade e a coesão social como um todo.

Nesse contexto, o presente artigo científico se propõe a analisar a efetividade da legislação brasileira que visa assegurar o direito à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sendo assim, a questão central a ser investigada é se as normas existentes têm atingido o seu objetivo primordial: proporcionar aos indivíduos com deficiência a oportunidade de viver com dignidade por meio do trabalho, contribuindo assim para a sua plena integração na sociedade.

Para abordar essa problemática, este artigo se estrutura em torno de três eixos principais, que serão divididos em três tópicos: no primeiro tópico será realizada uma análise detalhada da evolução da legislação brasileira relacionada à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como será delimitado o conceito do termo “pessoa com deficiência”.

Em seguida, no segundo tópico, serão apresentados dados e informações relevantes sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, bem como os desafios e obstáculos que ainda persistem. Por fim, no terceiro tópico, serão analisadas as perspectivas para o futuro, bem como as políticas públicas já existentes e a qualificação necessária para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho.

Desta forma, este artigo se propõe a lançar luz sobre a questão da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, buscando compreender a efetividade das políticas existentes e oferecendo *insights* valiosos para a produção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e igualitária. Assim, espera-se que seja possível alcançar os objetivos propostos e satisfazer a problemática acolhida para nortear a pesquisa.

1 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO QUE TRATA DE SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O acesso ao mercado de trabalho é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e a inclusão social das pessoas com deficiência nesse contexto é um compromisso assumido pelo Estado brasileiro. Para que se possa compreender a efetividade da legislação que visa garantir o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho e a realização do direito de viver com dignidade por meio do labor, é crucial delimitar o conceito de pessoa com deficiência e traçar um panorama da evolução legislativa que tem permeado essa questão no Brasil.

A delimitação do conceito de pessoa com deficiência é o ponto de partida para a compreensão das políticas de inclusão social no mercado de trabalho. Historicamente, diferentes abordagens e critérios foram utilizados para definir a deficiência, sendo que, ao longo de sua trajetória de vida, a pessoa com deficiência vivencia todo tipo de adversidades e discriminação. Campelo (2016, p. 12-13) traz outras denominações que, apesar de não terem intenção de ofender, ainda não podem ser consideradas como corretas, como:

a) *Pessoas Deficientes* – apesar do avanço em relação às outras por aparecer a figura da pessoa como ser humano, ela não é adequada, pois enfatiza a deficiência em detrimento da pessoa como ser humano;

b) *Pessoas Portadoras de Deficiência* – é errônea da mesma forma, pois que porta algo pode deixar de portar, e a deficiência faz parte da pessoa; ela tem uma

deficiência e não é “portadora dela”, ou a carga. Nessa definição há uma clara valorização da deficiência, que é tratada como objeto;

c) *Pessoas com Necessidades Especiais* – que também não é uma nomenclatura adequada, uma vez que necessidade especial também englobam todas as pessoas que necessitam de atenção especial, como crianças, mulheres grávidas e idoso, não sendo, pois, exclusiva da pessoa com deficiência, sendo mais genérica.

Nesse sentido, cumpre mencionar que apesar das diversas denominações, a expressão oficialmente utilizada é “Pessoa com Deficiência”, que foi adotada a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 30 de março de 2007, em Nova York. De acordo com essa Convenção (2007), internalizado no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, deficiência não é apenas uma característica intrínseca da pessoa, mas é resultado da interação entre as limitações funcionais de um indivíduo e as barreiras presentes no ambiente.

Dito isto, passa-se à missão de definir a terminologia “deficiência”, sendo esta “qualquer condição física ou psicológica que torna mais difícil para a pessoa acometida pela condição realizar atividades cotidianas e interagir com o mundo ao seu redor”, como explica Medeiros (2021, p. 15). O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 8.213/1991, traz uma conceituação para pessoa com deficiência em seu artigo 3º, *in verbis*:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
[...].

Abujamra, Piccirillo e Prux (2010) definem deficiência como a ausência ou uma diferença significativa na estrutura corporal, função ou funcionamento mental de uma pessoa, como problemas na estrutura do cérebro que podem resultar em dificuldades nas funções mentais. Estes conceitos também se encontram previstos no decreto supramencionado, em seu artigo 4º, que estabelece quais pessoas podem ser consideradas como pessoas com deficiência, sendo que em seu inciso I traz a definição de pessoa com deficiência física, como aquelas que possuem alteração completa ou parcial de um mais segmento do corpo humano de maneira a comprometer suas funções físicas, como exemplo a paralisia, tetraparesia, nanismo, ausência de membros, entre outros.

Quanto à deficiência auditiva, o inciso II, do artigo 4º, da lei supramencionada afirma que se trata de “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”. Já a deficiência visual e a deficiência mental são respectivamente definidas pela legislação como

Art.4º. [...]

III – 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;

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Essa abordagem reconhece que a exclusão e a discriminação enfrentadas pelas pessoas com deficiência são resultado de uma sociedade que não está adequadamente preparada para a diversidade humana. Frisa-se, ainda, que o próprio *caput* do dispositivo legal supramencionado é equivocado e evoca o preconceito enraizado na sociedade, haja vista que faz uso da expressão “portador de deficiência”.

Dessa maneira, tendo compreendido o conceito de pessoa com deficiência, passa-se a uma análise da evolução legislativa. *A priori*, é de bom grado mencionar que o Brasil é um dos países que possui uma das legislações sobre o direito das pessoas com deficiência mais avançadas do mundo, haja vista que o país ratificou quase todos os tratados e convenções internacionais que tratam do tema.

A legislação brasileira relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem passado por uma notável evolução ao longo das últimas décadas. Inicialmente, a abordagem legal estava centrada em uma visão assistencialista, focada na proteção e na tutela das pessoas com deficiência. No entanto, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi um importante marco nessa evolução, ao incorporar em seu texto garantias para as pessoas com deficiência, proibindo a discriminação

de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado, a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos (Campelo, 2016).

Ainda, é importante mencionar que, em seu artigo 7º, inciso XXXI, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe a obrigatoriedade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ao dispor que empresas com mais de 100 empregados devem destinar parte de suas vagas para pessoas com deficiência. Todavia, tal previsão ainda apresentava um paradigma assistencialista (Brasil, 1988).

Entre as diversas leis criadas para salvaguardar as questões relacionadas à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacam-se algumas, como a Lei nº 7.405/85 que tornou obrigatória a inserção do símbolo internacional de acesso em todos os locais e serviços que permitam a utilização por pessoas com deficiência, sendo esta mais um exemplo de lei de acessibilidade (Brasil, 1985).

A Lei nº 7.853/89 – Lei de Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência – foi a primeira editada após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dispondo acerca do apoio às pessoas com deficiências e sua integração social, como explica Campelo (2016). Em seu artigo 2º, a referida lei assegurou o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, como igualdade, justiça social e respeito à dignidade da pessoa humana, com o intuito de afastar as discriminações e preconceitos, *in verbis*:

Art. 2º. Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo, à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

[...];

III – na área da formação profissional e do trabalho:

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

congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

No ano seguinte, a Lei nº 8.069/90, conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente, trouxe em seus artigos 66 e 68 uma proteção ao trabalho do adolescente com deficiência e a previsão de sua capacitação para o exercício de uma atividade regular e remunerada, *in verbis*:

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

[...];

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

Campelo (2016, p. 38) explica que “assim como para o adulto, a garantia de proteção ao trabalho do adolescente com deficiência traz diversos benefícios, com a sua inclusão social [...], inclusão no mercado de trabalho na fase adulta [...]”. A Lei nº 8.112/90, assegurou o direito de pessoas com deficiência se inscreverem em concursos públicos para provimento de cargos e, posteriormente, o Decreto nº 3.298/99 trouxe a reserva mínima de 5% das vagas oferecidas, assim como disposto no artigo 37, inciso VII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. No âmbito privado, a Lei nº 8.213/91, popularmente conhecida como Lei dos Benefícios, traz em seu texto uma referência às cotas e representou um passo decisivo na transformação desse cenário. Ela estabeleceu quotas obrigatórias na contratação por empresas, sendo uma proporção de seus colaboradores destinada a beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Essa lei não apenas reconheceu o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, mas também exigiu sua efetiva inclusão no mercado laboral, marcando um avanço significativo na legislação brasileira.

É importante mencionar, ainda, outras leis que contribuíram para a temática, mas que tiveram impactos menores, como a Lei nº 8742/93, que trouxe a previsão do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social para pessoas com deficiência que se enquadrem nos requisitos. A Lei nº 9.394/96, que trouxe em seu artigo 59, inciso IV, a inclusão educacional, afim de preparar crianças e adolescentes para o mercado de trabalho, *in verbis*:

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

[...];

IV – educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

O Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.583/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa “Portadora” de Deficiência, e consolida as normas de proteção, assegurando o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Já a Lei nº 10.048/2000, legisla sobre a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida em estabelecimentos públicos e privados, sendo mais um exemplo de lei de acessibilidade.

A Lei nº 10.098/2000 – Lei de Acessibilidade – tem como objetivo estabelecer normas gerais e critérios básicos com o escopo de promover a acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, como dispõe o artigo 11, *in verbis*: “**Art. 11.** A construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

Em 2004, foi publicado o Decreto nº 5.296, que regulamentou a Lei nº 10.048/2000, sendo considerado “um marco na história da legislação brasileira no que tange às pessoas com deficiência, pois foi fruto de um trabalho conjunto entre sociedade civil e o Estado brasileiro”, de acordo com Campelo (2016, p. 46). O referido Decreto contempla tópicos como: atendimento prioritário, condições gerais de acessibilidade, implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, acessibilidade aos serviços de transporte coletivo, acesso à informação e comunicação, ajudas técnicas e programa social de acessibilidade.

Assim, como pôde ser observado, o sistema legal brasileiro que versam sobre proteção ao trabalho e inclusão social das pessoas com deficiência é bem avançado em comparação aos demais países. No entanto, destaca-se que apenas a previsão legal não é capaz de solucionar problema, é necessária sua efetiva aplicação, haja vista que o conjunto de leis apresentado versa apenas sobre a “obrigatoriedade” de inclusão, deixando uma lacuna quanto à implementação de condições para a efetiva inclusão. Nesse sentido, Costa (2005, p. 45 *apud* Campelo, 2016, p. 47) corrobora ao afirmar que

[...] Em 2004, o Brasil foi eleito pela organização não governamental internacional IDRM – International Disability Rights Monitor – como um dos cinco países mais inclusivos das Américas. Um dos seis requisitos para a classificação era a existência de arcabouço legal que garantisse a adequada proteção das pessoas com deficiência.

Contudo, ainda que o Brasil possua uma legislação avançada, abrangente e moderna do ponto de vista científico-tecnológico, existe ainda uma grande dificuldade em implementá-la no país.

Sendo assim, apesar de ter sido considerada uma das legislações mais inclusivas da América Latina, no quesito de efetividade e de aplicação das normas escritas o Brasil está muito aquém do que a lei determina, se mostrando, diversas vezes, ineficaz na inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, como será tratado no decorrer do artigo.

2 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E PRÁTICAS

Após mudanças drásticas no contexto social, como se constata na evolução legislativa traçada no tópico anterior, menciona-se que, apesar de o Brasil ser um país ativo em medidas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as mudanças nesse cenário só começaram a ocorrer de maneira significativa após a promulgação da Constituição de 1988. Contudo, “mesmo depois de 40 décadas não se pode afirmar que exista equidade no tratamento da PCD no mercado de trabalho, em verdade, em nenhuma esfera social é possível visualizar a igualdade e a discriminação deste grupo segue latente” (Medeiros, 2021, p. 41).

Para avaliar a efetividade das políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, é fundamental examinar dados estatísticos que retratam a situação atual. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 17 milhões de pessoas com dois anos ou mais contam com algum tipo de deficiência, e apenas 70% com idade mínima de escolarização, aproximadamente, possuem no máximo o ensino fundamental incompleto.

Assim sendo, o relatório apresentado pelo IBGE demonstrou que as pessoas com deficiência enfrentam grandes obstáculos no acesso ao mercado de trabalho no Brasil, apesar de toda a legislação e políticas públicas implementadas no decorrer da história. O relatório traz que, de acordo com os dados referentes ao ano de 2019, “a taxa de participação dessa população no mercado no ano da pesquisa era de 28,3% - menor do que a de pessoas sem deficiências, de 66,3%”, ou seja, “a cada dez pessoas com deficiência que buscavam um emprego, sete estavam fora do mercado de trabalho” (Catto, 2022, p. 1). O relatório apresentou ainda que, em 2019, a taxa de emprego formal, ou seja, com carteira assinada,

também é um exemplo real da segregação do mercado de trabalho para esse público, haja vista que “apenas 34,3% das pessoas com deficiência em atividade estão nesse formato, enquanto a proporção é de 50,9% entre aqueles que não têm tal condição” (Catto, 2022, p. 1).

Medeiros (2021) afirma que o principal fator que ainda cria uma espécie de barreira na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a discriminação. O autor explica que o preconceito com as diferenças físicas e psicológicas da pessoa com deficiência “ainda representam algo de grande peso para a sociedade, onde grande parte da população não acha agradável conviver com o deficiente, preferindo ignorar sua existência o que leva a constante segregação” (Medeiros, 2021, p. 41).

Nesse sentido, Elsner (2018) explica que tanto os funcionários não se sentem confortáveis de trabalharem com um colega de trabalho que seja pessoa com deficiência, quanto o empregador não o considera competente o suficiente para realizar atividades de qualquer tipo. Silva, Prais e Silveira (2015, p. 59) elencam algumas das barreiras cotidianas que interferem diretamente na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:

A falta de transporte público de qualidade pode privar as pessoas com deficiência de sua capacidade de acessar locais de trabalho; Acesso limitado aos sistemas educacionais, especialmente vocacionais e oportunidades de treinamento podem deixar as pessoas com deficiência incapazes de atender as qualificações profissionais e também podem restringir seu potencial de ganho; Oportunidades mínimas de viver de forma independente e falta de inclusão social podem forçar pessoas com deficiência a mendigar ou trabalhar na economia informal, ainda informações inadequadas e inacessíveis podem dificultar para as pessoas com deficiência verificar as ofertas de emprego.

Os autores ainda citam como outra importante barreira para a ausência de integração da pessoa com deficiência: a desqualificação do profissional, considerando-se a educação precária ou de baixa renda, haja vista que, muitas vezes, nem concluem o ensino fundamental (Silva, Prais e Silveira, 2015). Outro fato mencionando pelos autores é a falta de comprometimento dos trabalhadores com deficiência, pois possuem dificuldade de cumprir horários e diversas vezes se recusam a cumprir regras. Porém, frisa-se que há casos em que a pessoa com deficiência tem a necessidade de flexibilização de horários, em razão da necessidade de realizar tratamentos para que possa ter qualidade de vida e exercer o trabalho de forma mais produtiva (Silva, Prais, Silveira, 2015).

Nesse cenário, citam-se os dados do relatório apresentado pelo IBGE (2022) que mostram as diferenças relevantes entre o nível de instrução das pessoas com 18 anos ou mais de idade com deficiências e daquelas sem deficiência, haja vista que 67,6% da população com deficiência não possui instrução ou, ainda, possui o ensino fundamental incompleto, para uma

proporção de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. No que se refere à conclusão de nível superior, o IBGE (2022) relatou que enquanto 5% da população com deficiência o tem o ensino superior completo, esse percentual cai para 17% para aqueles com deficiência. E, ainda, apenas 16,6% da população com deficiência possui o ensino médio completo, contra 37,2% das pessoas sem deficiência.

Apesar dos dados apresentados e das barreiras ainda existentes, o Brasil obteve alguns avanços em direção à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988. O decreto nº 3.298/1988 trouxe, em seu artigo 35, a previsão de algumas modalidades de inclusão, por meio da colocação competitiva, colocação seletiva e da promoção do trabalho por conta própria. O Decreto ainda traz a inclusão da pessoa com deficiência por meio de entidades beneficentes de assistência social, *in verbis*:

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

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

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

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

Outro marco importante na luta da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a Lei nº 8.213/91, responsável por determinar a reserva de cotas para a contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, objetivando resguardar os princípios constitucionais de igualdade e não discriminação, como estabelece o artigo 93, *in verbis*: “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 [...]”.

O sistema de cotas, previsto no artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e instituído pela Lei nº 8.213/91, é um dos principais instrumentos legais para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e busca estimular a demanda de trabalho ao comprometer os empregadores a contratarem uma certa parcela de funcionários com deficiência.

A lei exige que empresas com 100 ou mais empregados preencham um percentual de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, variando de acordo com o tamanho da empresa, como dispõem seu artigo 93, *in verbis*:

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

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

Elsner (2018) lembra que a Lei nº 3.807/60, em seu artigo 55, detinha a mesma previsão; sendo assim, afirma que a previsão legal não trouxe qualquer novidade para o ordenamento jurídico, apenas trouxe uma atualização e reafirmou a efetivação dos princípios constitucionais de igualdade e não discriminação. Essa medida, embora tenha sido um avanço significativo, enfrenta desafios em sua implementação. Muitas empresas ainda encontram dificuldades em conseguir candidatos qualificados com deficiência para preencher as vagas disponíveis. Além disso, há relatos de empresas que, por falta de fiscalização efetiva, não cumprem as cotas de forma adequada (Medeiros, 2021).

Quanto ao cumprimento e fiscalização destas diretrizes, a lei em estudo determina em seu artigo 93, §2º, que será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Cumpre mencionar que a corrente majoritária entende que a responsabilidade é desse Ministério, por se tratar de legislação de natureza trabalhista. No entanto, há uma parcela de doutrinadores que acreditam que seu caráter seja previdenciário, como Elsner (2018), que defende que a norma foi elaborada para regulamentar os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Ademais, no que se refere à demissão de um trabalhador com deficiência, o artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91 determina que será necessário a contratação de outra pessoa com igual condição, ou seja, outra pessoa com deficiência, antes da demissão, *in verbis*:

Art. 93. [...];

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

Assim, é fundamental reconhecer que o sistema de cotas tem sido um importante impulsionador da inclusão no mercado de trabalho. Empresas que investem em programas de capacitação e adaptação de ambientes de trabalho têm colhido resultados positivos em termos de diversidade e inclusão. Nesse sentido, Jus (2020) afirma que o sistema de cotas é uma legislação essencial para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, há doutrinadores que consideram que o sistema de cotas apresenta efeitos secundários negativos, haja vista que pode provocar atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência por parte dos empregadores, supervisores, colegas de trabalho e sindicato. “As empresas que são obrigadas a se submeter a uma contratação por cota, muitas vezes veem aquele trabalhador como um prejuízo para a empresa, em vez de uma contribuição valiosa para sua força de trabalho” (Medeiros, 2021, p. 47).

O sistema de cotas, de acordo com Cavalcanti e Neto (2014), seria, na realidade, uma forma de reforçar o conceito de “limitação de habilidades”, o que se retrata na crítica de São Pedro (2011, p. 15) à discussão acerca da necessidade de aplicação do artigo 93 a todas as empresas, haja vista que

Não se pode conceber que em nome da inclusão social do deficiente, a classe empresária possa arcar com obrigações desarrazoáveis, sendo compelida a manter, em seu quadro de pessoa, um percentual mínimo de portadores de necessidades especiais, sendo notória que a atividade desempenhada não contempla essa possibilidade.

Além do sistema de cotas, outras exigências legais e práticas são relevantes para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece, por exemplo, a obrigação de empresas disponibilizarem acessibilidade física e tecnológica, bem como medidas de adaptação razoável para garantir igualdade de oportunidades. Haja vista, que, como explica Medeiros (2021, p. 47)

No fim das contas, o que se avalia do que vem ocorrendo na realidade fática é que o sistema de cotas, mesmo sendo um importante instituto de reconhecimento do grupo e de inclusão no mercado de trabalho, acaba por ser utilizado apenas por mera obrigação legal, onde os cargos com mais baixa remuneração e qualidade são destinados a PCD.

Sendo assim, é importante destacar a relevância das ações afirmativas, como programas de capacitação e conscientização, que visam não apenas cumprir as cotas, mas

também promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores.

3 A IMPORTÂNCIA DO INCENTIVO ESTATAL E A QUALIFICAÇÃO PARA O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Como visto anteriormente, observa-se que o direito do trabalho é um direito fundamental de todos, e consagra outros princípios fundamentais, como a autonomia, a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a solidariedade, haja vista que a aplicação desses princípios proporciona à pessoa com deficiência uma maior inclusão na sociedade. Isso se deve ao fato de que possibilita um relacionamento com pessoas diversas em seu ambiente de trabalho, bem como a possibilidade de prover seu sustento por meio do salário, assim assegurando sua autonomia.

Nesse tópico serão analisadas as políticas de públicas e ações afirmativas que contribuem para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a qualificação necessária para o acesso ao mercado de trabalho e a efetividade das leis brasileiras, a fim de compreender o que pode ser feito para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência.

Dessa maneira, passa-se, primeiramente, ao assunto das ações afirmativas, que têm sua origem nos Estado Unidos, há mais de 60 anos, momento em que se atribuiu o significado de proibição de atos discriminatórios praticados nas relações de trabalho, o que difere do atual conceito, que engloba políticas inclusivas não apenas no aspecto trabalhista, guiadas pelo princípio da igualdade, conforme explica Madruga (2013). Essa atualização do conceito ocorreu em 1941, quando o Presidente dos Estados Unidos, Franklin Roosevelt declarou que não pode existir discriminação por força de raça, credo, cor e origem nacional nas empresas e indústrias de defesa governamentais (Madruga, 2013). Assim, o autor conceitua as ações afirmativas como sendo

[...] políticas de caráter temporário ou indeterminado concedidas tanto pelo poder público como pela iniciativa privada, de forma compulsória ou voluntária, direcionadas para uma determinada parcela da população, excluída em função de origem, raça, cor, gênero, deficiência, etnia, opção sexual, religião ou condição econômico-social, que se destinam, além do incremento à diversidade e o combate às relações sociais de subordinação, a corrigir ou, ao menos, minimizar as distorções ocorridas no passado e propiciar a igualdade de tratamento e de oportunidades no

presente, em especial as relacionadas com as áreas de educação, da saúde e do emprego. (Madruga, 2013, p. 115)

No Brasil, as ações afirmativas ainda se encontram em fase inicial, e muitas vezes, se limitam à reserva de vagas pelo sistema de cotas em setores públicos e universidades. Todavia, também possuem um amplo público alvo, englobando negros, indígenas, mulheres e pessoas com deficiência. Madruga (2013, p. 180) complementa apresentando os principais elementos trazidos pelo conceito de ações afirmativas, sendo que o último é o mais utilizado pelo Brasil, quais sejam:

1) a compulsoriedade, a voluntariedade e a temporariedade, ou não das medidas adotadas por órgãos públicos e privados; 2) a concessão de benefício ou vantagem a determinados grupos, na forma de tratamento preferencial; 3) possui caráter compensatório e redistributivo; 4) preconiza-se a busca da igualdade de oportunidades e tratamento; uma maior composição da diversidade e o combate às relações de subordinação; 5) medidas direcionadas, em especial, à área da educação, da saúde e do emprego.

Assim sendo, é de relevante mencionar que a corrente majoritária da doutrina aponta que as ações afirmativas, normalmente, apresentam alguns fundamentos para sua criação, que também se concretizam como sua natureza jurídica, como a reparação histórica, a justiça distributiva e a diversidade. Tem-se, ainda, que se fundamentam em três objetivos, quais sejam: igualdade de chances, a fim de possibilitar a inclusão social; a mudança no imaginário coletivo, com foco de reprogramar as crenças e práticas a fim de eliminar os rótulos impostos pela sociedade; e, por fim, a criação de exemplos sociais (Campelo, 2016).

Frisa-se que a utilização das ações afirmativas no Brasil, apesar de se deparar com diversos grupos contrários, são responsáveis por diversos efeitos positivos, haja vista que tentam capacitar as minorias para que estas possam ter maior poder e inclusão social. A sua aplicação encontra fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como em decisões de tribunais de segunda instância e superiores, como a decisão do Superior Tribunal de Justiça (STF, 2009) que consolidou a constitucionalidade das ações afirmativas na ADPF 186-2 Distrito Federal. De tal decisão, verificou-se a implementação de ações afirmativas a fim de observar o resguardo dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV,

37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. (STF - ADPF: 186 DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 26/04/2012, Data de Publicação: DJE PUBLIC 20/10/2014).

No que se refere especificamente à reserva de empregos, como já observado, trata-se de um direito social resguardado no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Sendo assim, cabe ao Estado o dever de assegurar a todos o direito ao trabalho e de estabelecer políticas públicas para sua efetiva inclusão. Campelo (2016, p. 62) traz à tona a diversidade de ações afirmativas que tem como foco a garantia do direito em estudo, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) – que instituiu uma política afirmativa para a inserção das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas pela Previdência Social no mercado de trabalho – e a Lei da reserva de vagas (Lei nº 8.112/90). No entanto, as ações se restringem apenas à reserva de vagas, deixando uma lacuna na real inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A qualificação, que é um dos problemas mais recorrentes enfrentados pelos empregadores, já que sua ausência é um dos fatores que mais dificulta a contratação. Campelo (2016) aponta outro fator: a carência do sistema de habilitação e reabilitação e a falta de incentivo econômico para as empresas, para que estas possam aumentar o número de vagas disponibilizadas. Brito (2008, p. 44 *apud* Campelo, 2016, p. 65) corrobora esse posicionamento e dispõe que:

O presidente da Associação dos Deficientes físicos do Ceará diz que a falta de qualificação dos trabalhadores com deficiência ainda é um problema grave. Às vezes as empresas não preenchem as vagas porque exigem muito e não tem gente qualificada. A gerente da Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência, afirma que algumas empresas fazem exigências que não seriam necessárias para o preenchimento de certas funções. Lembra que a falta de qualificação profissional é

um problema que atinge grande parte da população brasileira, inclusive para os que não tem nenhum tipo de limitação física, mental ou sensorial.

Apesar da qualificação ser um dos problemas frequentes na efetiva inclusão do deficiente no ambiente laboral, há de se citar outros empecilhos, como a dificuldade de acessibilidade tanto nas empresas, quanto no trajeto até o trabalho; a ignorância dos empregadores quanto às qualidades da pessoa com deficiência, em especial o preconceito; a proteção excessiva dos familiares; a falta de incentivo e de fiscalização por parte do governo; entre outros (Campelo, 2016).

Medeiros (2023) aponta que os membros da sociedade e das empresas, como um todo, precisam ser educados sobre a deficiência e suas consequências em um ambiente de trabalho, para que a barreira da inclusão seja transposta. Ou seja, “para superar atitudes negativas, estigmatização e discriminação, é necessário desenvolver uma estrutura para a deficiência que permita a generalização e examine como as pessoas entendem a deficiência” (Medeiros, 2023, p. 50).

Como uma solução, o autor aponta a necessidade de investimentos no setor de educação, a fim de torná-la mais inclusiva e promover maior integração social da criança com deficiência com as demais crianças e, assim, quebrando o paradigma de discriminação enraizado na cultura da sociedade. Corroborando esse pensamento, Silva, Prais e Silveira (2015, p. 89) afirmam que

[...] a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita. A educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade.

Com base nisso, pode-se declarar que o investimento é essencial, haja vista que atua no começo da relação social, ou seja, na raiz do relacionamento, promovendo uma mudança cultural, de maneira a contribuir com uma educação de qualidade e uma inserção social do menor com deficiência. Contudo, para que essa utopia seja transformada em realidade urge a necessidade de contratação de profissionais capacitados, o que significa dizer que é necessário um investimento mais profundo em políticas públicas, com o objetivo de “moldar” profissionais qualificados para essa função (Medeiros, 2021).

No que tange à legislação brasileira existente, fala-se na falta de efetividade na sua aplicação, sabendo que esta não se restringe apenas àquelas que se referem às pessoas com deficiência, mas sim à legislação como um todo. No tocante às leis brasileiras que dispõem

acerca da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, tem-se que parte de sua ineficácia se resume à ausência de punições mais severas, haja vista que preveem apenas multa em caso de descumprimento, e há falhas na execução de fiscalização, como explica Campelo (2016).

Dessa maneira, apesar da legislação de direitos humanos, leis antidiscriminação, bem como programas, sistema de cotas e serviços dedicados a oferecer apoio e oportunidades de emprego a indivíduos com deficiência, eles ainda enfrentam barreiras significativas na área do trabalho em geral, além de fatores de risco para trabalhadores com deficiência relacionados à concepção, organização e gestão do trabalho, bem como ao contexto social de trabalho. Assim, frisa-se que a inclusão e a acessibilidade só se tornarão reais a partir do momento em que Estado, empresa e sociedade assumirem a responsabilidade de forma conjunta (Silva, Prais, Silveira, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou lançar luz sobre a importante temática do direito de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a fim de compreender e analisar a efetividade da legislação e das políticas públicas existentes, desvelando os obstáculos enfrentados para que essa inclusão se efetive.

Ao longo da análise trazida no primeiro tópico, foi evidenciado que o arcabouço legislativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por uma evolução significativa ao longo dos anos. Desde as primeiras normativas que delinearam diretrizes básicas, até as legislações mais recentes, foi possível observar uma clara intenção do legislador em promover a igualdade e combater a discriminação, abrindo portas para a efetiva participação desses indivíduos na esfera profissional.

No segundo tópico, foram exploradas as implicações legais e as práticas da inclusão no mercado de trabalho, identificando desafios persistentes que demandam abordagens integradas. A análise revelou a necessidade de políticas mais eficazes e a implementação de práticas inclusivas nas organizações e empresas. O embate entre o disposto nas legislações e sua aplicação prática evidencia a importância de uma conscientização mais profunda, envolvendo empregadores, colaboradores e sociedade em geral.

Posteriormente, no terceiro tópico, destacou-se a relevância do incentivo estatal e da qualificação para o acesso ao mercado de trabalho, assim como a falta de efetividade da

legislação e ausência de ações afirmativas suficientes para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, não se pode negar que a promoção de programas de capacitação, aliada a políticas públicas eficazes, mostra-se crucial para criar um ambiente propício à inserção profissional das pessoas com deficiência, o que responde a problemática proposta, qual seja: as normas existentes têm atingido o seu objetivo primordial de proporcionar aos indivíduos com deficiência a oportunidade de viver com dignidade por meio do trabalho, contribuindo assim para a sua plena integração na sociedade? Para tanto, o Estado, como agente indutor de mudanças, deve desempenhar um papel ativo na construção de uma sociedade mais inclusiva, proporcionando não apenas oportunidades, mas também fomentando a educação e qualificação necessárias.

Assim sendo, a interseção entre o direito de inclusão social, as implicações práticas e legais do mercado de trabalho, e o papel do Estado na promoção de qualificação resulta em uma abordagem holística e multifacetada. A concretização efetiva do direito à inclusão demanda esforços coletivos, tanto no âmbito normativo, quanto na esfera social e corporativa. Somente com ações coordenadas e contínuas se pode almejar um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo, refletindo os princípios fundamentais de dignidade e igualdade consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUTOR DESCONHECIDO. **Inclusão dos deficientes no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 09 out. 2023.

ABUJAMRA, A. C. P.; PICCIRILLO, M. B.; PRUX, O. I. **Saúde: Direito da Pessoa com Deficiência**. Londrina: UNOPAR, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99#art-35>. Acesso em 14 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949** de 25 de agosto de 2009. [Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007]. Disponível em:

<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99#art-35>. Acesso em 14 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. [Estatuto da Pessoa com Deficiência]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em 20 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em 14 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 14 mai, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. (Org.). **Características do Emprego Formal. RAIS 2013: Pessoas com Deficiência**. Brasil, 2013.

CAMPELO, Camila Menezes Souza. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25838/1/2016_tcc_cmscampelo.pdf. Acesso em 25 jun. 2023.

CATTO, André. **7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE**. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 03 out. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 186-2. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Rel. Min. Gilmar Mendes. Brasília, 31 de julho de 2009. Jurisprudência.

ELSNER, Larissa de Oliveira. **Uma análise legal sobre o sistema de cotas para pessoas com deficiência e repercussões no âmbito do trabalho**. 2018. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/larissa_elsner.pdf. Acesso em 14 mai. 2023.

IBGE. **Censo demográfico**. 2021. Disponível em: <https://ibge.gov.br/ibge/estatistica/popula%C3%A7%C3%A3o/censo>. Acesso em 15 abr. 2023.

IBGE. **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8fd079e0e024594e16f9666ed843be78.pdf. Acesso em 03 out. 2023.

LISBOA, Ana Paula. **Mercado de Trabalho x Deficiência**. 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em 14 mai. 2023.

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MEDEIROS, Victor Bitterncourt de. **Pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho: implicações legais e práticas.** 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14091/4/MONOGRAFIA%20ENVIAR.pdf>. Acesso em 14 mai. 2023.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Mercado de trabalho e pessoa com deficiência.** Exame do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. 2011. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#_ftnref23. Acesso em 09 out 2023.

SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte.** 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S1413-81232015000802549&Ing=en&nrm=iso. Acesso em 14 de mai. de 2023.

STF. Supremo Tribunal Federal. **ADPF: 186 DF**, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI. Data de Julgamento: 26/04/2012. Data de Publicação: DJe Public 20/10/2014.

VALENÇA, B. C. **O direito fundamental à educação: as barreiras à inclusão do educando com deficiência no sistema regular de ensino e a (in)eficácia social da legislação brasileira.** Florianópolis: UFSC, 2017.