



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

ORIENTANDA – GABRIELA SOUZA SILVA
ORIENTADOR – PROF. MESTRE JOÃO BATISTA VALVERDE

GOIÂNIA
2023

GABRIELA SOUZA SILVA

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

Artigo Científico apresentado a disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negociação e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Me. João Batista Valverde.

**GOIÂNIA
2023**

GABRIELA SOUZA SILVA

**AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO**

Data da Defesa: 15/05/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. João Batista Valverde Nota: __

Examinador(a) Convidado(a): Cassino Peliz Nota: _

Dedico este trabalho a Deus, o maior orientador da minha vida. Ele nunca me abandonou nos momentos de necessidade e na minha trajetória até aqui, sem Deus na minha vida nada disso seria possível. Agradeço também, a minha família e principalmente a minha avó, que até aqui abdicou de suas próprias vontades para me ver brilhar e chegar até aqui, te amo para sempre.

Quero dedicar este artigo ao meu orientador João Batista Valverde, cuja dedicação e paciência serviram como pilares de sustentação para a conclusão deste trabalho. Grata por tudo.

Meus profundos agradecimentos vão também para todos os professores que fizeram parte da minha trajetória até aqui.

A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Gabriela Souza Silva¹

O objetivo deste artigo é analisar as dificuldades, barreiras e processos de exclusão encontrados pelas pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. Ainda, identificar as dificuldades com relação à contratação de PCDS, com baixa escolaridade, verificando quais são as políticas públicas eficazes para pessoas portadoras de necessidades especiais e investigando as dificuldades dos PCDS acerca da acessibilidade nas escolas. Busca-se responder os seguintes problemas: Quais são os impedimentos para a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais? Há uma implantação de estratégias para o aprendizado nas escolas de pessoas que portam necessidades especiais? As leis que tutelam os direitos dos portadores de necessidades especiais têm aplicabilidade social? O trabalho será elaborado com o uso da pesquisa bibliográfica, com método dedutivo-descritivo.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com Deficiência. Trabalho.

¹ Acadêmica de Direito da Pontifícia da Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, cursando o 9º período.

PERSONS WITH DISABILITIES AND THEIR INCLUSION IN THE WORK MARKET

The purpose of this article is to analyze the difficulties, barriers and exclusion processes encountered by people with disabilities (PCD) in the labor market. Still, to identify the difficulties in relation to hiring PCDS, with low education, verifying what are the effective public policies for people with special needs and investigating the difficulties of PCDS regarding accessibility in schools. The aim is to answer the following problems: What are the impediments to hiring people with special needs? Is there an implementation of learning strategies in schools for people with special needs? Do the laws that protect the rights of people with special needs have social applicability? The work will be elaborated with the use of bibliographical research, with a deductive-descriptive method.

Keywords: Inclusion. Disabled people. Work..

SUMÁRIO

RESUMO	4
ABSTRACT	Erro! Indicador não definido.
INTRODUÇÃO	7
SEÇÃO I - BREVE HISTÓRIA DA INCLUSÃO SOCIAL	9
1.1 BREVE APONTAMENTO SOBRE A INCLUSÃO E EXCLUSÃO SOCIAIS DO PORTADOR DE NECESSIDADE SOCIAL NO BRASIL	10
1.2 ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	12
SEÇÃO II - AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A VISÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	14
2.1 GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	14
2.1.1 Do princípio da isonomia	16
2.1.2 Do princípio da dignidade da pessoa humana.....	18
SEÇÃO III - O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	20
3.1 A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	20
3.2 A ATUAL POLÍTICA NACIONAL EM RELAÇÃO A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	22
3.3 ANÁLISE SOBRE O ÍNDICE ATUAL DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	24
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

A importância do tema tratado neste artigo, que foca as pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, fala por si só, numa sociedade que tenha alcançado um nível razoável de civilidade social e contemporaneidade jurídica.

Há aspectos sociais e legais a serem observados para que sejam destinadas vagas no mercado de trabalho, exclusivamente direcionadas para as pessoas com deficiência. Já em 1949 o emprego começa a ser tratado como um direito fundamental de todo cidadão, incluindo, portanto, as pessoas com deficiência (PCD).

A partir de 1988, contudo, ocorreu a promulgação da Lei nº 7.853, que regulamentou o tema, assim ampliando a participação e o direito de igual acesso das pessoas com deficiência na vida social e laboral. Em 1991, com a promulgação da Lei de Cotas, o mercado de trabalho, por força de lei, passou a tratar as pessoas com deficiência como operosos e, portanto, empregáveis.

A presente pesquisa, é necessária no ambiente de trabalho, que faz com que os (PCDS) se sintam incluídos no meio social do trabalho e na sociedade em si, apesar de haver inúmeros desafios, as pessoas com deficiência (PCDS) possuem um serviço social que tem como finalidade garantir a igualdade das pessoas com deficiência (PCDS) no campo profissional.

A acessibilidade é de suma importância, porque se trata de indivíduos que vivem de forma limitada, como por exemplo, nas escolas, transportes públicos e hospitais, para que essa vivência ocorra de forma saudável, é necessário que a população tenha conhecimento sobre o assunto, para que se torne uma necessidade emergencial.

É importante ressaltar que há diversos tipos de deficiências como as congênitas e adquiridas, tais como auditiva, visual, física, mental e múltipla, mas isso não impede de terem a sua própria vida independente, trabalhando e conquistando o seu nicho no mercado, até porque existem leis para que isso ocorra.

A principal função da lei supracitada, está relacionada diretamente com a compreensão das dificuldades encontradas no dia a dia das pessoas com deficiência (PCDS), e com as mudanças que deverão ocorrer na sociedade como um todo para o recebimento da pessoa com deficiência (PCD), por mais que já tenha transformado esse padrão, estes ainda são considerados parte vulnerável na sociedade.

Busca-se responder as seguintes problemáticas: quais são os impedimentos

para a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais? Há uma implantação de estratégias para o aprendizado nas escolas de pessoas que portam necessidades especiais? As leis que tutelam os direitos dos portadores de necessidades especiais têm aplicabilidade social?

Por fim, é importante destacar que as principais dificuldades estão refletidas diretamente na educação e no mercado de trabalho, sendo necessária a repercussão deste assunto, e a relação com às políticas públicas e sociais, que apoiam as pessoas com deficiência (PCDS), para que possam ter educação escolar de qualidade, e assim, tendo seus direitos garantidos e efetivados em todos os lugares.

A metodologia utilizada neste trabalho será focada na pesquisa bibliográfica, com método dedutivo-descritivo. As afirmações e dados colhidos dos autores que constam do nosso referencial teórico, serão verificados de acordo com os parâmetros determinados.

SEÇÃO I - BREVE HISTÓRIA DA INCLUSÃO SOCIAL

Existe atualmente uma sólida estrutura legal voltada para a integração das pessoas com deficiência na sociedade. No entanto, para além do amparo legal, são necessárias mudanças nas relações sociais para que possamos atingir esse desígnio, principalmente a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na escola.

Nossa sociedade vive um momento fértil para discutir e aprender sobre as diferenças em todos e quaisquer aspectos. Neste caso, a participação das pessoas com deficiência é, por si só, um contributo muito positivo para esta reflexão. Um dos primeiros sinais que caracterizam a implementação de processos de inclusão é a evolução e consolidação da forma como as pessoas com deficiência são referidas (FREEDOM, 2022).

Por sua vez, essa evolução transformou o próprio conceito de deficiência, muito além dos termos mais bem aplicados. Assim, numa importante inversão de paradigma, os constrangimentos passam a ser atribuídos às sociedades que não removeram as barreiras ao pleno desenvolvimento de todos os seus cidadãos (FREEDOM, 2022).

Desta forma, no atual contexto social, a inclusão de pessoas com deficiência sai do âmbito de indivíduos, famílias ou instituições especializadas para abranger a sociedade como um todo. Agora é uma questão de cidadania e redução da desigualdade social.

A Declaração de Salamanca foi adotada pela primeira vez pelo Brasil no final da década de 1990. Isso levou à criação da Educação Inclusiva no país, que antes não existia. Além disso, este evento aconteceu na década de 2000.

Com isso, o processo de inclusão envolve aumentar o número de sujeitos que são considerados membros plenos da sociedade. Quando isso acontece, as pessoas são incluídas na vida social; quando se trata de participação na vida coletiva, e oferecer oportunidades iguais a todas as pessoas devem ser seguidos (HONNET, 2003).

A despeito de todas as diferenças, ambos tiveram em mente o mesmo ideal de uma sociedade em que as conquistas universalistas da igualdade e do individualismo se sedimentaram a tal ponto em padrões de interação que todos os sujeitos encontram reconhecimento como pessoas ao mesmo tempo autônomas e individuadas, equiparadas e, no entanto, particulares.

(HONNETH, 2003, p. 275).

Para o progresso moral social são necessários vários critérios: a inclusão, o processo de individuação e a elevação da individualidade em relação à inclusão (HONNETH, 2003). Esses três conceitos estão em tensão um com o outro; os indivíduos ganham uma individualidade mais confirmada socialmente por meio do processo de individuação, que se opõe à inclusão

1.1 BREVE APONTAMENTO SOBRE A INCLUSÃO E EXCLUSÃO SOCIAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A exclusão social refere-se ao processo de alienação e privação de certos indivíduos ou grupos sociais em várias áreas da estrutura social. É uma condição inerente ao capitalismo contemporâneo que esse problema social seja impulsionado pela estrutura desse sistema econômico e político (BEZERRA, 2018).

Portanto, as pessoas com essa condição social sofrem diversos preconceitos. Elas são marginalizadas pela sociedade e incapacitadas pela estrutura excludente das relações sociais de exercer livremente seus direitos civis e lutar por mais direitos sociais. Podemos destacar diferentes situações: financeira, religiosa, cultural, de orientação sexual, de escolhas de vida etc.

Os socialmente excluídos são frequentemente minorias raciais, culturais, religiosas. Por exemplo, temos negros, índios, velhos, pobres, gays, drogados, desempregados, pessoas que vivem em situação de rua, deficientes etc. Essas pessoas ou grupos sociais excluídos sofrem inúmeros preconceitos, que são barreiras de difícil transposição social. Isso afeta diretamente todos os aspectos da vida e, em muitos casos, sobrepondo aos outros problemas, o isolamento social.

No Brasil, a exclusão social está longe de ser resolvida. Com tanta desigualdade e intolerância, constituíram-se várias instâncias de exclusão em nosso país. As escolhas relacionadas à sexualidade, religião e cultura se destacam. Por outro lado, podemos comemorar alguns avanços nessa frente. Por exemplo, temos o desenvolvimento de programas sociais e a inclusão, nas matrizes curriculares das escolas, de disciplinas com temas transversais: diversidade cultural, sexualidade, ética (BEZERRA, 2018).

Esses temas estão intimamente relacionados à cidadania e visam reduzir

a desigualdade em nossa sociedade e construindo relações mais tolerantes. Além disso, o reconhecimento das culturas minoritárias mantém-se aliado ao objetivo de formar cidadãos mais tolerantes e conscientes.

Ao mesmo tempo, vários projetos e programas sociais surgiram para apoiar a visibilidade dessas minorias. Um exemplo disso são as cotas raciais instituídas pelas universidades para incluir alunos de ascendência negra e/ou indígena. Ao fazer isso, esses indivíduos dão voz aos outros, dando-lhes a oportunidade de apresentar suas histórias e pontos de vista sobre determinados temas.

A Inclusão Social é um conceito contrário à exclusão social. Ou seja, ele trata das diversas maneiras de incluir seres humanos que, por algum motivo, estão excluídos da sociedade. Em resumo, a inclusão social é um conjunto de ações, medidas, regulações e políticas públicas que priorizam a igualdade de direitos e oportunidades. Trata-se, portanto, de um conjunto de mecanismos sociais, políticos de saúde, educação voltados para o acesso de todos os grupos sociais aos bens da vida, com o intuito de reduzir, tanto quanto possível em dado momento civilizatório, o problema da exclusão social.

Projetos e Programas de inclusão de diversas instituições pelo mundo têm diminuído cada vez mais o problema da exclusão. A desigualdade social e econômica gerada pela miséria, injustiça e exploração econômica, tem sido um grande problema social enfrentado com significativo êxito por diversos países no mundo.

Para muitos, a desigualdade social no mundo começa com a introdução do modo de produção capitalista, onde os donos dos meios de produção ficam com os lucros da atividade produtiva e os trabalhadores que trocam sua força de trabalho por um salário. As relações sociais, no capitalismo, podem assim ser apresentadas como uma relação entre exploradores e explorados. Nesse sentido, o conceito de exclusão social está intimamente relacionado ao conceito de desigualdade estrutural.

Assim, a desigualdade estrutural reforça os processos de exclusão social, causando pobreza, miséria, doença, morte, aumento do desemprego, aumento da violência e marginalização de setores mais vulneráveis da sociedade. Embora se fale em redução da desigualdade social no Brasil, nos últimos anos, a exclusão social é notória em diferentes partes do país.

A inclusão é a igualdade de oportunidades e a interação mútua de pessoas com e sem deficiência. É importante lembrar que inclusão é apoiar os direitos da minoria em vez de apenas acomodar pessoas com deficiência.

As necessidades especiais abrangem qualquer circunstância em que as pessoas precisam de consideração extra, não importa quão comuns ou incomuns. Idealmente, esse foco na consideração leva a processos de inclusão que incluem todos.

Espera-se que programas e instituições sejam implementados em maior escala para que todos possam ser alcançados. Isso porque esses programas ou instituições qualificam os PCDs para uma vida social saudável, por meio de uma melhor qualificação educacional e para o mercado de trabalho. Isto é para garantir a consolidação dos direitos e garantias fundamentais de todos os cidadãos.

1.2 ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Usar termos preconceituosos e pejorativos é uma forma de opressão contra as pessoas com deficiência, o que é crime no Brasil. Portanto, é extremamente importante saber quais termos são corretos e quais devem ser evitados. As pessoas com deficiência são referidas como incapazes, deficientes, defeituosas. Hoje, porém, esses termos não são mais aplicáveis e são considerados insuficientes. A mais recente Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, Lei da Pessoa com Deficiência, conceitua o termo "pessoa com deficiência":

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Esta é uma grande conquista. Mas nem sempre foi assim, veja como a palavra evoluiu ao longo da história. Após as duas guerras mundiais, o mundo influenciado pela mídia se acostumou com a palavra "deficiente", originalmente traduzida como "indivíduo incapaz". Mais tarde, a mesma expressão passou a ser "pessoa com excesso de capacidade" (SASSAKI, 2003). Assim, a abordagem do assunto e sua conceituação mudam, a começar pela terminologia utilizada. Em 1962, um movimento pelos direitos dos deficientes começou nos Estados Unidos (SASSAKI, 2003).

No Brasil, esse movimento entrou na Constituição brasileira em 1967 a partir da Emenda Constitucional nº 1/1969, que introduziu o uso do termo "pessoa

com deficiência". Alguns anos depois, uma ação específica e mais forte surgiu na Emenda Constitucional nº 12/1978 como garantia de acesso a logradouros públicos, além de proibir o preconceito e a discriminação.

Posteriormente, a Constituição brasileira de 1988 e suas emendas (Emendas Constitucionais) substituíram o termo "pessoas com deficiência" por "pessoas com deficiência". Este, por sua vez, foi posteriormente adaptado para significar "deficiente", expressão que ainda hoje é utilizada.

A real constitucionalização do conceito de deficiência no Brasil teve início com a ratificação da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 (WORLD REPORT DISABILITY, 2011).

De fato, o Brasil tem sido positivamente influenciado pelas convenções internacionais que assinou, com destaque para: a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Nova York, 1975); a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (Guatemala, 1999), Pacto Internacional sobre os Direitos Humanos (Nova York, 2006).

Ao longo do tempo, vários termos usados para se referir às pessoas com deficiência surgiram em modelos usados por governos e sociedades para desenvolver estratégias que melhor atendessem às suas necessidades. Nesse sentido, é preciso entender o contexto em que esses indivíduos aparecem nas diferentes abordagens empregadas.

No Brasil, o Decreto nº 5.296/2004 contempla as diversas formas de deficiência e suas alterações, nos seguintes termos:

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Deficiência intelectual (originalmente 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: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Apesar de todas as conquistas na luta das pessoas com deficiência, esse grupo continua sendo a principal vítima da opressão e do preconceito. A intolerância, discriminação e preconceito contra as pessoas com deficiência é conhecida como discriminação por capacidade. Infelizmente, essa forma de intolerância é mais prevalente em nossa vida cotidiana do que parece. Pessoas com deficiência são o maior grupo minoritário do mundo e, apesar disso, questões como capacidade não são discutidas tanto quanto deveriam.

SEÇÃO II - AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A VISÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

2.1 GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Constituição é a lei fundamental e a lei suprema do país, incluindo normas legais e proteções cidadãs relacionadas à estrutura do estado, à formação do poder público, à forma de governo e aquisição de direitos e deveres.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, a implantação do sistema político democrático brasileiro foi institucionalizada e a consolidação dos direitos e garantias fundamentais avançou significativamente (MARCHINI NETO, 2012).

O que precisa ser esclarecido é que quanto à aplicabilidade das normas constitucionais, segundo José Alfonso da Silva (*apud* MORAES, 2018), que é bom em doutrinas tradicionais, elas se dividem em: normas completas, normas inclusivas, normas de validade limitada e normas programáticas normas.

Uma norma plenamente válida é aquela que vigora a partir da data de entrada em vigor de uma regra constitucional para alcançar o que os legisladores constituintes desejam alcançar (MORAES, 2018), como o *habeas corpus*.

Já as normas de eficácia contida são leis em que o legislador regula assuntos específicos, mas deixa espaço para o exercício da discricionariedade do poder público,

como o art. 5º, XIII, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Já as regras de eficácia limitada são aquelas que se aplicam de forma indireta, intermediária e simplificada, pois só são implementadas depois que especificações posteriores o permitem, como o art. 37, VII, da Constituição Federal, diz:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica

Existem as normas programáticas, que de acordo com Jorge Miranda (1990, p. 218 *apud* MORAES, 2018):

[...] são aquelas que possuem aplicação diferida, e não de execução imediata, não legitimando os cidadãos a invocá-la por si só, pois são normas que contêm expectativa de direitos subjetivos, aparecendo muitas vezes, sob a forma de conceitos indeterminados.

É importante ressaltar o princípio da igualdade porque garante grande parte os direitos e garantias da Constituição Federal para as pessoas com deficiência diante de sua imposição.

Diante das disposições da Constituição relativas às pessoas com deficiência, o art. 23, II, traz:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Já o artigo 24, XIV, da Constituição Federal:

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Além disso, outras medidas relativas às pessoas com deficiência estão previstas na Constituição Federal, que devem ser garantidas pela Federação, pelos Estados, pelos Municípios e pelo Distrito Federal, conforme afirmado por Costa Machado e Anna Candida da Cunha Ferraz (2018, p. 251):

(..) evitar a discriminação do deficiente no trabalho (art. 7º, XXXI); proporcionar ensino adequado e especializado (art. 208, III); assegurar a locomoção por adaptação das construções, dos locais públicos e dos meios de transporte (arts. 227, § 2º, e 244); criar e manter programas de prevenção e de atendimento à saúde especializados (art. 227, § 1º); e habilitar ou reabilitar os portadores de deficiência para a vida em comunidade (art. 203, IV).

Portanto, no que diz respeito à situação atual do Brasil, são inúmeros os exemplos de desrespeito à igualdade material e discriminação contra as pessoas com deficiência, isso mostra que ainda há discriminação com os deficientes no Brasil (RAMOS, GONZAGA, et al., 2018).

2.1.1 Do princípio da isonomia

A palavra "isonomia" é uma junção de duas palavras gregas, iso e nomos, que significam igualdade e norma ou lei respectivamente, portanto é um termo diretamente relacionado à democracia, que significa "governo pelo povo", e já a isonomia descreve as características "Todos são iguais perante a lei" (DICTIONARIO ETIMOLOGICO, 2008).

Na Carta Magna, foi adotado o princípio da igualdade de direitos, norma estabelecida pelo ordenamento jurídico que estipula que todos os cidadãos têm o direito de serem tratados igualmente perante a lei (MORAES, 2018). Em seu preâmbulo, a Constituição Federal garante a igualdade como um de seus principais objetivos.

No entanto, a igualdade é explicitamente mencionada na redação do artigo 5º da Constituição Federal, que diz:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade. À segurança e à propriedade [...]

Parece, portanto, que o princípio da isonomia é da maior importância no direito, uma vez que advém de uma cláusula invariante, evidenciando que sempre se pleiteia um sistema em que a aplicação e a validade das leis se baseiam na igualdade de direitos.

Portanto, o real propósito deste princípio é eliminar qualquer forma de distinção arbitrária e discriminação absurda, tratamento desigual como caso de desigualdade, desde que a desigualdade seja amparada pelo conceito de justiça, de modo a buscar a efetiva igualdade social. Essas condições devem ser alcançadas por meio de leis, políticas públicas e programas nacionais (MORAES, 2018).

Quanto aos saberes tradicionais da região, o princípio da equidistância previsto no art. 5º, caput, da Constituição de 1988, tem aspectos formais e materiais. A igualdade formal trata de questões em termos de normas e sua aplicação, enquanto a igualdade material verifica a situação real em que as pessoas se encontram, embora haja uma interação constante entre ambas. (Barcelos, 2018).

A igualdade material busca promover a verdadeira igualdade (ou pelo menos reduzir a desigualdade) dos cidadãos por meio de vários mecanismos. Também pode ser alcançada por meio de benefícios específicos para públicos-alvo sem envolver critérios de baixa renda, o que é chamado de ação afirmativa (BARCELLOS, 2018).

Como por exemplo, o art. 37, VIII, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Para Ana Paula de Barcellos (2018), outra dimensão da igualdade material é a igualdade de oportunidades, pautada na proteção preventiva e universal dos direitos sociais na saúde e na educação, tendo em vista a lógica de que todo indivíduo tem uma oportunidade real para o exercício da cidadania, reduzindo assim a extrema desigualdade social.

Quanto à igualdade formal, do ponto de vista jurídico envolve igualdade de tratamento e tem dois destinatários principais: o legislador (igualdade jurídica) e o aplicador (todos são iguais perante a lei). Em outras palavras, a igualdade formal busca garantir que todas as pessoas na esfera jurídica sejam tratadas igualmente,

que o tratamento desigual dos desiguais não seja logicamente prejudicado e que, na medida em que são desiguais, sejam sempre seguidos princípios sólidos. (Barcelos, 2018).

A promoção da igualdade, obviamente reduzindo a desigualdade, pode proporcionar à sociedade proteções legais especiais e, portanto, para proteger plenamente a dignidade humana, as pessoas sempre buscam a igualdade material como um mecanismo para superar a discriminação.

2.1.2 Do princípio da dignidade da pessoa humana

Num contexto histórico, a primeira referência explícita à dignidade humana em um texto legal ocorreu no preâmbulo da abolição da escravatura francesa de 1848, em que “a escravidão é um atentado à dignidade humana” (SARMENTO, 2016, p. 53).

No entanto, foi somente após a Segunda Guerra Mundial, quando confrontados com as atrocidades e barbáries dos nazistas, que começou a se espalhar a ideia de que as nações deveriam se organizar por razões humanitárias para evitar a recorrência desta catástrofe global. Assim, os países passaram a enfatizar ativamente a dignidade humana por meio de normas internacionais e constituições nacionais, dentre as quais a Declaração Universal dos Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 1948) foi a principal precursora dessa divulgação.

Atualmente, na legislação interna, nos termos do art. Em primeiro lugar, a sociedade limitada. O artigo III da Constituição Federal estabelece que a dignidade da pessoa humana é o fundamento da República Federativa do Brasil.

O princípio da dignidade da pessoa humana pode ser definido como um fenômeno que existe antes e fora do ordenamento jurídico e está contido nele. Em linhas gerais, refere-se ao reconhecimento de que o ser humano tem múltiplas posições na natureza, um valor intrínseco e o conceito de sua propriedade independente do ordenamento jurídico (BARCELLOS, 2018).

Embora avanços normativos significativos sobre a dignidade da pessoa humana tenham ocorrido sob os auspícios da Constituição Federal, ainda persiste um forte caráter hierárquico em nossas relações sociais, manifestado na possibilidade de as pessoas adquirirem direitos e observarem responsabilidades padronizadas, em nosso ordenamento jurídico, demonstrando um dos problemas mais antigos de nossa realidade: a desigualdade.

Essa desigualdade é multifacetada, ou seja, não é apenas uma alta concentração de renda, mas também se manifesta em outros níveis, como a falta de acesso universal às liberdades básicas e aos serviços públicos no tratamento das pessoas por parte do Estado e entidades privadas e a falta de acesso à identidade. Respeito pela diferença, assim a desigualdade se manifesta em nossa sociedade, se não economicamente. Além dos pobres, a desigualdade atinge negros, indígenas, mulheres, gays, presidiários, deficientes e outros grupos desfavorecidos. (Samento, 2016).

Muitas vezes o problema (no que diz respeito à validade dos direitos) não são as regras existentes, mas os costumes sociais que existem fora da lei ou intervêm na sua aplicação.

Desigualdades arraigadas em nossa cultura dificultam o uso dessas normas jurídicas, acabando por se tornar ineficazes na proteção dos destinatários e sujeitando-se à aplicação assimétrica por parte dos entes públicos, inclusive o judiciário.

Daniel Samento (2016, p. 66) mencionou em sua obra:

Enfim, o principal déficit de efetividade da dignidade da pessoa humana no Brasil deriva não de uma razão puramente jurídica ou mesmo econômica. A sua origem está em uma cultura muito enraizada, que não concebe a todas as pessoas como igualmente dignas. Nesse cenário, a dignidade humana periga, paradoxalmente, converter-se no seu inverso: um veículo adicional para reprodução e reforço do status quo de hierarquias e assimetrias, que consagra privilégios para uns à custa do tratamento indigno dispensado a outros.

Vale ressaltar que a dignidade humana não se limita ao acesso à educação e à saúde, à liberdade da fome e à moradia, é muito mais do que isso. Devem salvaguardar a sua liberdade (em todas as formas de expressão, associação, crença, etc.), a sua autonomia, o direito ao trabalho, o direito à participação política, a integridade física e moral e demais aspetos inerentes à dignidade

Por exemplo, podemos nos referir a oportunidades educacionais na perspectiva da dignidade humana. Na maioria dos casos, as autoridades públicas e o sistema legal devem oferecer oportunidades educacionais aos cidadãos. Ao fazer isso, ele não apenas perceberá um aumento em seu QI pessoal, mas também será afetado pela decisão de qual é a melhor condição para ele ingressar no mercado de trabalho, participar de atividades políticas, exercer sua liberdade e participar de atividades

econômicas, inclusive garantindo sua dignidade.

Portanto, como as pessoas com deficiência gozam de direitos inerentes a todos os cidadãos, elas devem receber a devida atenção do público e do judiciário para garantir que as políticas públicas e as decisões constitucionais recebam a necessária dignidade e respeito em casos individuais, especialmente do ponto de vista da dignidade humana para assegurar a dignidade de todas as pessoas com deficiência.

SEÇÃO III - O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3.1 A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Em um mundo capitalista, o dinheiro governa o planeta. Deficientes ou não, usam o trabalho como forma de ser e ganhar aceitação perante os outros. Os considerados não deficientes seguem em frente porque não precisam enfrentar certas barreiras prejudiciais às suas capacidades mentais, físicas e funcionais (AMARAL, 1995).

Apesar do número crescente de PCDs entrando no mercado de trabalho, ainda enfrentamos sérios problemas, além da falta de acessibilidade no local de trabalho, não sabemos o que são deficiências e quais habilidades eles possuem (TEIXEIRA, 2006).

Para permitir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades de emprego e se integrem à sociedade, o governo promulgou leis para apoiar e beneficiar os PCDs. Por meio da lei de cotas nº 8.213/91, as organizações públicas e privadas são obrigadas a considerar as pessoas com deficiência como atores sociais, e o governo estipula uma certa quantidade de emprego, referente ao número de empregados que adquirem nas empresas, de no máximo 2% a 200 funcionários; • 3% de 201 a 500; • 4% de 501 a 1.000; • 5% a partir de 1.000 funcionários.

Após a lei de cotas, as empresas estão se adaptando e modificando suas fábricas com visão de acessibilidade, comportamento, bem-estar e deficiência e então começam a incorporar PCD no mercado de trabalho (NAMBU, 2003).

Os parágrafos 1º e 2º da Lei 8.213/91 estabelecem que a demissão do empregado com deficiência empregado por prazo determinado ou indeterminado só

poderá ser dispensada se houver outro empregado com características semelhantes, que seja mão de obra obrigatória e Dados fornecidos pela Previdência Social comprova que as vagas de emprego estão sendo preenchidas.

As empresas que não agirem de acordo com a lei, em desacordo com a Constituição Federal, serão multadas. O direito ao planejamento de benefícios garantido pelo INSS, e o direito à integração social garantido pela Lei 7.853/89, amparam e beneficiam as PCDs (PASTORE, 2001).

Além disso, por meio do Decreto nº 3.298/99, as pessoas devem aceitar as diferenças e integrá-las, respeitar e valorizar as pessoas com deficiência e capacitar as pessoas com deficiência para a igualdade de oportunidades com o auxílio dos princípios da igualdade e da não discriminação (OMOTE, 1999).

No art. 35 De acordo com os incisos I, II e III, as pessoas com determinados tipos de deficiência podem ingressar no mercado de trabalho por meio de colocação competitiva, colocação seletiva e por si mesmas, áreas mentais, motoras ou sensoriais, o terceiro contratado o PCD terá que demonstrar algum desenvolvimento que facilite as atividades por ele estabelecidas (CARVALHO; COSTILLA, 2002).

Embora o Brasil tenha várias leis que apoiam as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estamos lutando constantemente porque lutamos contra organizações que não querem aceitar leis que estão na constituição, dificultando a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ambiente de negócios (TANAKA; MANZINI, 2005).

Essa não aceitação se deve ao medo do desconhecido, de não saber lidar com as diferenças, das mudanças arquitetônicas pelas quais uma empresa tem que passar, do medo de substituir um colaborador que demonstra habilidades e funções consideradas normais com deficiência. Julgá-lo incapaz (AMARAL, 1995).

O problema da incapacidade percebida do PCD decorre da ainda existente falta de escolarização e apoio ao aluno no Brasil, a falta de escolas adequadas com equipamentos modernos e gratuitos que possam ajudar as pessoas com deficiência a se desenvolverem o máximo possível (IBDD, 2004).

Por outro lado, perante a sociedade, as empresas que empregam pessoas com deficiência têm um olhar diferenciado, representam e praticam a responsabilidade social, sabem trabalhar e conviver com a diversidade, além de praticar a lei, e são consideradas politicamente corretas (TEODÓSIO; BATISTA; GIVISIÉZ, 2003).

Nesse sentido, as pessoas buscam viver em um mundo melhor onde as diferenças sejam respeitadas, os cidadãos e as empresas enxergam o valor e as capacidades das pessoas com deficiência, e os governos existem para que isso aconteça, só assim existiremos um mundo de igualdade onde a diversidade tem a oportunidade de fazer as coisas e viver da maneira que lhe convém (PEREIRA; RODRIGUES, 2011).

3.2 A ATUAL POLÍTICA NACIONAL EM RELAÇÃO A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Após a Segunda Guerra Mundial, quando se afirmou a cidadania plena, reconheceu-se a necessidade de respeitar a vontade da maioria, sobretudo no que diz respeito às minorias e às suas necessidades e características.

Com a mudança da história, a Constituição Federal de 1988 assumiu um papel fundamental no progresso como referência para a conservação nacional.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 conferiu à assistência social o status de política pública, que juntamente com a previdência e a saúde constituem a tripartite previdenciária.

O doutrinador Sposati (2004, p. 78) leciona que:

A seguridade social é um instrumento disciplinado pela ordem social para o implemento do bem-estar e da justiça sociais. É instituto jurídico definido pelo artigo 194, da Constituição Federal: compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos a saúde, previdência e assistência social.

A autora destaca as transformações que a Constituição Federal trouxe para a sociedade brasileira, trazendo a responsabilidade do Estado, em relação a proteção aos direitos sociais.

Sobre a Assistência Social, o doutrinador Sposati (2004, p. 20) traz: “ela é o canal através do qual fluem programas compensatórios, mas também serviços sociais. Ela é a política que chega à pobreza. Ela toma a forma de tratamento destinados ao excluídos, portanto à pobreza”.

Segundo a análise do autor, a década de 1980 foi um divisor de águas, um período de transição de uma política assistencialista para uma política pública de assistência social, universalista, seletiva, voltada para quem precisava, não contributiva.

Apesar das muitas críticas e limitações, vale destacar os avanços no atendimento às pessoas, especialmente as pessoas com deficiência, que não são mais objetos, mas sujeitos de direito.

Quanto às pessoas com deficiência, esforços têm sido feitos no Brasil para introduzir a lei de cotas já mencionada acima, para superar o auxílio excludente e permitir sua inclusão efetiva

O princípio do sistema de contribuição por cotas é que a sociedade e as empresas, como parte da sociedade, têm a responsabilidade de criar condições favoráveis para que cidadãos com limitações por motivos congênitos, doenças ou acidentes, possam trabalhar conforme (PASTORE, 2001).

No entanto, quando isso não for possível no todo ou em parte, essas empresas são obrigadas a pagar certa quantia ao órgão especificado como compensação pela parte não cumprida da cota estatutária.

Nesse sistema, a contribuição é a última opção, pois é dada prioridade à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os países que adotaram esse sistema tentam impedir que os empregadores "comprem" isenções de suas responsabilidades sociais.

Porém, não basta criar leis para que as pessoas com deficiência ingressem no mercado de trabalho, elas devem ser respeitadas, ou seja, obedecidas. Direitos como acesso à mídia, transporte público, acessibilidade, etc.

A exclusão social também pode ser percebida no cotidiano, como a simples atitude de pessoas ditas "normais" que não respeitam os espaços reservados para as pessoas com deficiência.

Diversidade é a promoção da igualdade, direito a bens sociais: acessibilidade ao transporte público, educação, saúde e, no caso de pessoas com deficiência, tecnologia assistiva, trabalho e remuneração decente.

Refira-se que a entrada no mercado de trabalho implica o cumprimento das condições de encontro com outros trabalhadores da empresa.

A Constituição Federal de 1988 incorporou garantias aos deficientes, proibindo a discriminação nos salários e padrões de admissão, assumindo as responsabilidades do Estado: saúde, assistência social e assistência educacional especializada, e ainda garantindo um determinado percentual de empregos públicos reservados aos deficientes. .

Os direitos constitucionais foram conquistados através de muitas lutas. Vencemos com um grito, e através da mobilização social, conquistamos os direitos à dignidade da pessoa humana, à vida, à liberdade, ao respeito, à integração na sociedade, à educação pública de qualidade, ao trabalho e à remuneração, à assistência, etc.

3.3 ANÁLISE SOBRE O ÍNDICE ATUAL DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com relatório de setembro de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com dados de 2019, as pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras significativas para entrar no mercado de trabalho brasileiro.

A taxa de participação no mercado desse grupo no ano da pesquisa foi de 28,3%, inferior aos 66,3% dos não-deficientes. Isso significa que 7 em cada 10 pessoas com deficiência que procuram trabalho estão fora do mercado de trabalho (IBGE, 2022).

Essa diferença também se reflete no salário. O salário médio mensal das pessoas com deficiência é de R\$ 1.639, contra R\$ 2.619 das pessoas sem deficiência – ou seja, a renda do público da primeira categoria é apenas dois terços da segunda (IBGE, 2022).

Os números constam da publicação do IBGE "Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil", que analisou dados da Pesquisa Nacional de Saúde. Para o mercado de trabalho, são consideradas as pessoas com 14 anos ou mais.

Segundo um relatório, em 2019, haviam 17,2 milhões de pessoas com deficiência na China, representando 8,4% da população total, entre eles são considerados:

deficiência física (membros inferiores): 7,8 milhões de pessoas; deficiência visual: 7 milhões de pessoas; deficiência física (membros superiores): 5,4 milhões de pessoas; mais de uma deficiência: 5,3 milhões de pessoas; deficiência mental: 2,5 milhões de pessoas; deficiência auditiva: 2,3 milhões de pessoas (IBGE, 2022, *online*).

A taxa de ocupação formal (com carteira assinada) também reflete o mercado de trabalho desse grupo: apenas 34,3% das pessoas com deficiência exercem essa forma de atividade, ante 50,9% das pessoas sem essa situação (IBGE, 2022).

O relatório do IBGE afirma que existem diferentes razões para o insucesso na

procura de emprego, incluindo fatores relacionados à dinâmica do mercado – além de outras barreiras que afetam algumas populações mais do que outras.

As taxas de participação na força de trabalho 28,3% e as taxas de formalização (34,3%) eram bem inferiores àquelas sem essa condição 66,3% e 50,9%, respectivamente (IBGE, 2022).

A taxa de desemprego observada nesse contingente seria de 10,3% foi superior à verificada 9,0% entre os não deficientes. O salário médio das pessoas com deficiência é de R\$ 1.639 (mil e seiscentos e trinta e nove reais) por mês, contra R\$ 2.619 (dois mil e seiscentos e dezenove reais) das pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

Este é um desafio para as pessoas com deficiência que têm de lidar com várias desvantagens, como espaços de trânsito inadequados para eles no local de trabalho e o deslocamento, o capacitismo, e diversas outras maneiras que excluem o deficiente do mercado de trabalho de uma forma, que pela lei, seria defeso.

CONCLUSÃO

A sociedade deve estimular cada vez mais a inserção no mercado de trabalho, não apenas com base no cumprimento da legislação, mas também na transformação cultural e na deficiência.

A Lei de Cotas, assim como a Lei da Pessoa com Deficiência e demais leis que garantam os direitos dessas pessoas são ferramentas fundamentais, porém, é preciso buscar uma atenção qualitativa nessas contratações, não apenas quantitativa.

Nesse sentido, pode-se observar uma tendência crescente de humanização e valorização dessa população, porém, os processos de inclusão discutidos na teoria estão longe de se tornar realidade nos diferentes cenários e indivíduos que compõem nossa sociedade.

A gestão da empresa desempenha um papel vital na inclusão de pessoas com deficiência, proporcionando, além da acessibilidade, condições adequadas e seguras de trabalho, vantagens ergonômicas, igualdade de oportunidades com as demais pessoas e um ambiente livre de preconceitos, onde haja boa amizade entre todas as pessoas.

Outro elemento importante da inclusão é facilitar a desmistificação das pessoas com deficiência. Criar uma relação desses profissionais com o mercado de trabalho, onde as atividades laborais possam ser realizadas de forma eficaz dentro de suas limitações, mostra a importância do papel da pessoa com deficiência para o mercado.

Esses comportamentos têm um grande impacto social positivo e, uma vez aceitos socialmente, os indivíduos também aceitam suas diferenças, construindo uma autoestima saudável e, assim, proporcionando melhores relações com o trabalho e outros ambientes.

A partir dessas reflexões, pode-se afirmar que a torna uma empresa verdadeiramente inclusiva, que vai muito além do cumprimento da lei, pautada por atitudes para com as pessoas com deficiência, alinhando oportunidades dignas de trabalho, qualidade de vida e respeito a todas as limitações humanas.

A inclusão é um desafio, por isso as empresas devem se reconhecer nesse processo e buscar fomentar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, dando a cada dia um novo passo rumo à inclusão e conquistando novas conquistas em benefício das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. Conhecendo a deficiência: em companhia de Hércules. São Paulo: Robe, 1995.

BARCELLOS, Ana Paula de. Constitucionalização das políticas públicas em matéria de direitos fundamentais: o controle político-social e o controle jurídico no espaço democrático. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

BEZERRA, Juliana. Exclusão Social. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/exclusao-social/>. Acesso em: 24 nov. 2022.

CARVALHO, Alexandre; COSTILLA, Hesia Guillermo. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/518>. Acesso em: 06 fev. 2023.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. Origem das palavras. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/>. Acesso em 02 fev. 2023.

FREEDOM. Deficiente, pessoa especial ou portador de necessidades? Descubra o termo correto. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia-evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>. Acesso em: 23 nov. 2022.

HONNETH, A. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: editora 34, 2003.

IBDD. Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão. Instituto Brasileiro dos Direito da Pessoa com Deficiência - IBDD. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

IBGE. Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 07 fev. 2022.

MACHADO, C.; FERRAZ, A. C. D. C. Constituição Federal interpretada: artigo por artigo. parágrafo por parágrafo. 9ª. ed. Barueri: Manole, 2018;

MARCHINI NETO, D. A Constituição Brasileira de 1988 e os Direitos Humanos:

garantias fundamentais e políticas de memória. FacMais, Brasília, v. II, n. 1, 2012;

MORAES, Alexandre. DIREITO CONSTITUCIONAL. Disponível em: https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf. Acesso em: 01 fev. de 2023.

MORAES, A. D. Direito Constitucional. 34^a. ed. São Paulo: Atlas, 2018;

NAMBU, T. S. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. Coleção de estudos e pesquisas na área de deficiência. 10, Brasília: Corde, 2003.

OMOTE, S. Deficiência: Diferença ao desvio. Educação especial e stigma: corporeidade, sexualidade e expressão artística, Marília: UNESP/CAPES, p 3-21, 1999.

PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2001.

RAMOS, A. D. C. et al. Ministério público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Brasília: ESPMU, 2018;

RODRIGUES, Rômulo; PEREIRA, Lúcia. A empregabilidade de pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>>. Acesso em: 06 fev. 2023.

SARMENTO, Daniel. Dignidade da Pessoa Humana. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2016.

SASSAKI, Romeu. Como chamar as pessoas que têm deficiência? Disponível em: <https://campanhas.cnbb.org.br/wp-content/uploads/2015/04/comochamaraspessoas.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (org.). Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez, 2004.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro and MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores

pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. Rev. bras. educ. espec. [online]. 2005, vol.11, n.2, pp.273-294. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>. Acesso em: 06 fev. 2023.

TEIXEIRA, R. C. F. A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. Unimontes Científica, Montes Claros, V5, n°1, 2006.

TEODÓSIO, A. S; BATISTA, C. A, M; GIVISIÉZ, L. J. V. Gestão inclusiva: primeiro, segundo e terceiro setor. Belo Horizonte: armazém de ideias, 2003.

UNITED NATIONS. Universal Declaration of Human Rights. United Nations Human Rights - Office of the High Commissioner, 1948. Disponível em: [https://undocs.org/A/RES/217\(III\)>](https://undocs.org/A/RES/217(III)>). Acesso em: 02 fev. 2023.

WORD REPORT DISABILITY. The Word Bank. Disponível em: http://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9789240685215_eng.pdf&hl=pt-BR&sa=X&ei=H9Z1YLGqKavasQKcj744&scisig=AAGBfm0h9fw_6IKXCSF7OGI4Xb0YXYIQKA&nossl=1&oi=scholarr. Acesso em: 23 nov. 2022.