

INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR PARA A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS DEFICIENTES

Amanda Cristina Pires Batista

amandacristinabatista1@gmail.com

Emmeli de Andrade

emmeliandradee@gmail.com

Gilberto Aparecido Martins

gilberto.aparecidomartins@gmail.com

Prof. Orientador Esp. Helder Boccaletti

helder.boccaletti@fkb.br

Fkb- Fundação Karnig Bazarian

Faculdades Integradas De Itapetininga

RESUMO: Promover a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, além de ser uma questão legal, precisa também ser vista como uma ação prática, a qual exige, de todos os envolvidos, responsabilidade, afinal, é um tema que objetiva estimular e incentivar a interação e o envolvimento social entre as pessoas com diferentes características, de maneira que todas possam participar, ativamente, em todas as esferas da vida social. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo geral evidenciar os principais aspectos, leis e normas que regem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de modo a permitir que todas as pessoas tenham assegurado o direito de serem independentes e autônomas. Para a obtenção dos dados e informações necessários ao aporte teórico deste estudo, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, através de livros, revistas, artigos, monografias e outros materiais que se julgaram pertinentes ao longo de sua elaboração, a fim de fundamentar as ideias aqui explicitadas. O que se pode observar, em relação a este tema, é que, mesmo com toda a legislação existente, que assegura às pessoas deficientes, o acesso igualitário ao mercado de trabalho, ainda existe preconceito e discriminação, não apenas por parte do empregador, mas também de colegas, que acabam, excluindo essa pessoa do convívio social em virtude de suas limitações. Assim, viu-se a importância de que a inclusão social traga resultados positivos para todos, principalmente para as pessoas deficientes, uma vez que, para elas, ter um trabalho é algo importante e muito significativo, pois demonstra que elas conquistaram sua

liberdade e puderam alcançar alguns de seus desejos.

Palavras-chave: Colocação. Emprego. Incapacidade. Legislação.

SOCIAL INCLUSION IN THE LABOUR MARKET: A LOOK AT THE INTEGRATION OF DISABLED PEOPLE

ABSTRACT: Promoting the inclusion of disabled people in the labor market, in addition to being a legal issue, also needs to be seen as a practical action, which requires, from all involved, responsibility, after all, it is a theme that aims to stimulate and encourage interaction and social involvement between people with different characteristics, so that all can participate, actively, in all spheres of social life. Therefore, the present study had as general objective to highlight the main aspects, laws and norms that govern the inclusion of people with disabilities in the labor market, to allow all people to have ensured the right to be independent and autonomous. To obtain the data and information necessary for the theoretical contribution of this study, bibliographic research was used, through books, journals, articles, monographs, and other materials that were considered pertinent throughout its elaboration, in order to substantiate the ideas explained here. What can be observed, in relation to this theme, is that, even with all the existing legislation, which ensures disabled people equal access to the labor market, there is still prejudice and discrimination, not only on the part of the

employer, but also of colleagues, who end up excluding this person from social life due to their limitations. Thus, it was seen the importance that social inclusion brings positive results for all, especially for disabled people, since, for them, having a job is something important and very significant, because it demonstrates that they have won their freedom and were able to achieve some of their desires.

Keywords: Placement. Employment. Inability. Legislation.

1 INTRODUÇÃO

Mesmo com a existência de vários instrumentos legais que incentivam e amparam a inserção de deficientes no mercado de trabalho, sabe-se que isso ainda é um desafio a ser vencido, pois os portadores de necessidades especiais encontram dificuldades em serem aceitos, principalmente porque ainda há muitos paradigmas e preconceitos a serem superados nesse sentido (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2014).

Documento publicado pelas Nações Unidas em 2012 evidencia que mesmo aquelas que conseguem se empregar ainda são discriminadas no ambiente de trabalho, recebendo salários menores e realizando atividades consideradas inferiores, havendo pouca possibilidade de vislumbrarem o crescimento em sua carreira ou de serem promovidos (ONU, 2012).

A inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho deve ser mais do que apenas um discurso ou um pensamento, deve ser uma ação prática que exige responsabilidade, fortalecendo uma nova cultura de consientização. Este é um tema que objetiva estimular e incentivar a interação

social entre as pessoas com diferentes atributos sociais ou que permita o acesso à participação em todas as esferas da vida social. “Nesse aspecto, a inclusão social se apresenta como uma forte contribuição para o desenvolvimento humano, bem como contribui para a geração de emprego e renda e o fortalecimento da cooperação” (MEIRELLES, 2014 apud OLIVEIRA et al., 2021, p. 2).

Diante disso, surge a seguinte questão a ser respondida no decorrer deste estudo: quais os principais fatores que norteiam a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Para contribuir para a solução desta problemática, foi estabelecido o seguinte objetivo geral: evidenciar os principais aspectos, leis e normas que regem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de modo a permitir que todas as pessoas tenham assegurado o direito de serem independentes e autônomas. Sobre os objetivos específicos, foram propostos os seguintes: conceituar e analisar a trajetória histórica das pessoas com deficiência e as dificuldades de inclusão; relatar a respeito da população com deficiência no Brasil; abordar a legislação pertinente às pessoas com deficiência no Brasil; evidenciar os principais fatores relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Tendo em vista a relevância de se promover a igualdade de direitos de todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas ou intelectuais, entende-se a relevância de se abordar a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, afinal, muitas delas podem, devem e querem

se sentir úteis e não um peso na vida de seus familiares. Nesse sentido, quando se trata de promover a inserção de pessoas com deficiência no meio laboral, o que se vê é uma grande dificuldade das empresas conseguirem se adequar efetivamente para receber esse público em seu meio corporativo, uma vez que esse cenário, inicialmente, foi elaborado para pessoas sem nenhuma deficiência.

Por isso, a abordagem deste tema tem grande importância para que se forneçam argumentos e informações concretas que permitam às empresas se sentirem seguras em relação à contratação de pessoas com deficiência, de modo que passem a compreender que, mesmo com algumas limitações, esses indivíduos podem ser muito produtivos trazendo resultados positivos para as empresas. Com isso, é preciso que a empresa tenha uma cultura organizacional que seja direcionada à inclusão (MALHEIROS et al., 2020).

2 METODOLOGIA

Para que um estudo possa ser conduzido de maneira efetiva e alcançar os resultados que pretende é importante que o pesquisador defina a metodologia que será utilizada para isso, ou seja, que caminhos serão usados para se obter as informações necessárias ao tema que está sendo investigado. Com isso, infere-se que a metodologia significa ao longo do caminho, os procedimentos que serão adotados para se alcançar os objetivos propostos (ZANELLA, 2013).

Tendo isso em mente, em relação ao tipo de pesquisa quanto aos objetivos, foi utilizada

a pesquisa descritiva que, segundo Gil (2007), pretende abordar, com mais precisão, os fatos e fenômenos acerca de uma dada realidade. Assim, é um método que tem a intenção de permitir que o pesquisador conheça a realidade estudada e suas principais características e problemas. A intenção foi descrever como está ocorrendo a inclusão social no mercado de trabalho atualmente, o que a literatura aborda sobre este tema, como está sendo investigado e amparado pela legislação brasileira.

Em relação à abordagem, o método utilizado foi o qualitativo, que pode ser definido como aquele que se fundamenta em dados empíricos, não fazendo uso de instrumentos estatísticos para a análise dos dados. Desse modo, por sua essência, permite que o pesquisador atribua cientificidade ao estudo (VIANA, 1996). Tendo em vista se tratar de dados não numéricos, a análise foi baseada nas informações obtidas através da literatura pesquisada, pois se trataram de dados teóricos.

Já para a coleta dos dados, o método utilizado foi o bibliográfico que, conforme preconizado por Gil (2007), permite que o pesquisador tenha uma cobertura maior de dados e informações do que se fosse pesquisar diretamente, sendo relevante quando a pesquisa requer dados dispersos. Assim sendo, para o estudo em questão, a pesquisa foi realizada entre o período de março a agosto de 2022, através de livros, artigos científicos, revistas, monografias e outros materiais relevantes ao tema, que foram obtidos através de fontes confiáveis como

SciELO e Google Acadêmico. Para a coleta dos dados, foram usados os seguintes descritores: inclusão social; mercado de trabalho; deficiência; deficientes; inclusão de deficientes. Foram levados em consideração apenas estudos na língua portuguesa e aqueles que têm em seu conteúdo dados e informações referentes à realidade brasileira, de modo que estudos em outros idiomas e com conteúdos referentes a outros países foram descartados.

De maneira a evidenciar como este trabalho está estruturado, foi elaborado um protocolo de pesquisa que contém as principais questões norteadoras do projeto, tendo como premissa maior abordar a inclusão social no mercado de trabalho no Brasil. Assim sendo, o primeiro item apresenta informações sobre o conceito e aspectos históricos da pessoa com deficiência, a população com deficiência no Brasil, a legislação vigente que trata dessa questão no país e o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no Brasil, sendo realizado através de pesquisa bibliográfica em obras de Amiralian et al. (2000), Oliveira et al. (2021), Custódio e Fernandes (2017), IBGE (2021, 2010), Janone e Almeida (2021), Labbé et al. (2020), Fraga e Gonçalves (2012), Meirelles (2014) e Brasil (1991).

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: CONCEITO E HISTÓRICO

Segundo Amiralian et al. (2000), pessoa

com deficiência pode ser definida como sendo aquela que possui algum tipo de limitação ou incapacidade, que lhe causa restrição que pode ser verificada de diversas maneiras:

- a) linguagem: incapacidade de falar;
- b) audição ou sensorial: incapacidade de ouvir e dificuldade em se comunicar;
- c) visão: incapacidade de enxergar e dificuldades em se orientar;
- d) física: incapacidade de andar, problemas em se locomover;
- e) intelectual ou mental: incapacidade de aprender;
- f) psicológica: incapacidade de memóriação, de se relacionar, apresentando desvantagens em sua integração social.

Essa incapacidade gerada pela deficiência se torna uma desvantagem para essa pessoa, de modo que ela não consegue desenvolver certas atividades da mesma forma que as outras pessoas que as não possuem. Tal desvantagem resulta em um prejuízo devido essa incapacidade, que acaba por limitar o desempenho de suas atividades, bem como a sua relação com os demais em sua vida social (AMIRALIAN et al., 2000).

As discussões acerca da diversidade e das constantes mudanças advindas da globalização, acabaram se tornando uma preocupação mundial, surgindo com maior ênfase nos Estados Unidos em 1990. A respeito disso, Cox (2001) afirma que a diversidade pode ser compreendida como uma variação de identidades culturais e sociais entre as pessoas que convivem em uma mesmo tipo de sociedade. Desse modo, “a identidade desses indivíduos é explicada por

meio de determinadas características, como gênero, raça, nacionalidade, linguagem, idade, orientação sexual, PcDs” (OLIVEIRA et al., 2021, p. 4).

Os debates a respeito da pessoa com deficiência passaram a ter um maior enfoque a partir do “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”, elaborado pelas Nações Unidas, em 1981, de maneira a ressaltar a igualdade de oportunidades, reabilitação e a prevenção de deficiências. Isso resultou no Programa Mundial de Ação para pessoas com deficiência, planejado, em 1982, pela Assembleia Geral das Nações Unidas (CUSTÓDIO; FERNANDES, 2017).

3.2 POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

De acordo com os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), o Brasil conta com pelo menos 45 milhões de brasileiros que se definem como deficientes, apresentando algum tipo de deficiência física ou intelectual, ou seja, cerca de 24% da população brasileira.

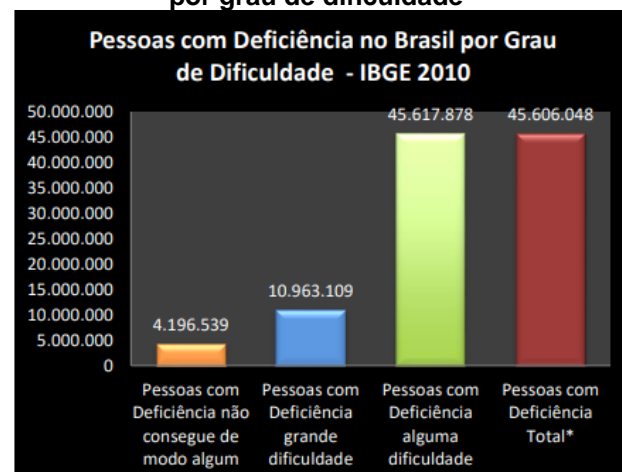
Tendo em vista esse número expressivo de pessoas com deficiência no país, torna-se relevante que o governo e a sociedade elaborem e implementem ações que visem a sua inclusão na sociedade, independentemente de possuírem algum tipo de limitação, devendo ocorrer em todos os lugares, para que tenham direito à educação, ao emprego, à saúde e ao bem-estar (IBGE, 2021).

Custódio e Fernandes (2017) afirmam

que, de acordo com os dados do último Censo Demográfico realizado no ano de 2010, do total da população brasileira, 61.368.845 milhões eram pessoas com algum tipo de deficiência, divididos em 35.774.392 que apresentam deficiência visual, 9.717.318, deficiência auditiva, 13.265.599, deficiência motora, e 2.611.536, deficiência mental ou intelectual.

A respeito disso, a figura 1 apresenta a quantidade de pessoas com deficiência em relação ao seu grau de dificuldade, ou seja, o quanto as suas deficiências as limitam de realizar as atividades do dia a dia.

Figura 1 – Pessoas com deficiência no Brasil por grau de dificuldade



Fonte: Adaptado de IBGE (2010).

Percebe-se um grande número de pessoas que apresentam deficiência total, o que as impede de realizar suas atividades rotineiras, contudo, também se verifica uma quantidade significativa de pessoas que apresentam pouca dificuldade, de modo a conseguir realizar tarefas consideradas mais fáceis do seu dia a dia.

Em relação ao total de deficientes, 23.707.414 afirmavam não ter nenhuma ocupação no mercado de trabalho, isso quer

dizer que um terço delas estava desempregada. Já em relação ao total da população desocupada, 31,3% dessas pessoas eram deficientes. Sobre aquelas que estão inseridas no mercado de trabalho, o Censo de 2010 apresentou que 46,4% recebiam até um salário mínimo ou não tinham nenhum tipo de rendimento. A respeito desses números, Custódio e Fernandes (2017, p. 3) afirmam que:

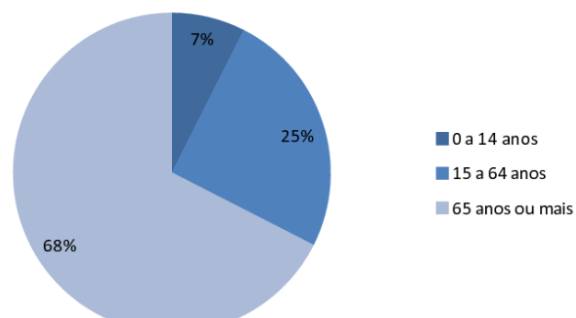
No que se refere às pessoas com deficiência, nota-se que, para essa fração da população, os desafios de empregabilidade são mais expressivos, devido a insuficiências orgânicas ou a convicções de incapacidade atreladas a uma pessoa deficiente.

Isso evidencia que, apesar de algumas pessoas com deficiência conseguirem se inserir no mercado de trabalho, ainda existe uma relutância por parte do empregador de considerá-la com as mesmas condições e direitos do que aquelas que não possuem deficiências, de maneira que os deficientes encontram muito mais dificuldades de se inserir e se manter empregados.

Ainda evidenciando o total de pessoas com deficiência no Brasil, 10,5 milhões (9,9%) são mulheres, frente a 6,7 milhões de homens (6,9%); a respeito do local onde residem, 9,7% deles estão em áreas rurais, enquanto que 8,2% se encontram nas zonas urbanas. Do total de pessoas com deficiências no Brasil, em relação à etnia, 9,7% são pretas, 8,5% são pardas e 8%, brancas (JANONE; ALMEIDA, 2021).

Em relação à idade das pessoas com deficiência no Brasil, a figura 2 apresenta o percentual em cada uma das faixas etárias.

Figura 2 – Percentual de pessoas com deficiência por grupo de idade no Brasil



Fonte: IBGE (2010).

De acordo com os dados evidenciados na figura 2, percebe-se que a maioria daqueles que apresentam algum tipo de deficiência estão na faixa etária dos 65 anos ou mais (68%), seguida por aqueles que têm entre 15 a 64 anos (25%). Por intermédio desses percentuais, o que se vislumbra é um cenário de muitos idosos com deficiências, ressaltando ainda que, apesar de suas limitações, conseguem levar uma vida sem grandes dificuldades.

Através dos números e percentuais supracitados, o que se infere é que, no Brasil tem-se uma quantidade significativa de indivíduos com algum tipo de deficiência, seja ela de grau leve ou alto, mas que, dependendo da situação e do tipo de dificuldade, conseguem estudar, trabalhar e se inserir na sociedade. Contudo, ainda se vê resistência nesse sentido por parte daqueles que não possuem deficiências, enfatizando que ainda há uma visão distorcida sobre a inserção dessas pessoas como efetivos cidadãos, ativos e participantes.

3.3 LEGISLAÇÃO PERTINENTE ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Diante da necessidade de promover a inserção das pessoas com deficiência na sociedade, tendo uma visão de que elas são tão cidadãs quanto aquelas que não possuem deficiências, em 1987, acompanhando o movimento mundial, foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE. Já em 1988, através da Constituição Federal, foram estabelecidas as definições acerca dos direitos dessas pessoas (CUSTÓDIO; FERNANDES, 2017).

A partir de 1988, então, quando a Constituição Federal passou a assegurar os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, uma série de outras legislações foram elaboradas e implementadas a fim de garantir que elas tenham os mesmos direitos que as sem deficiência, levando-se em consideração as suas limitações. Assim sendo, a tabela 1 apresenta algumas delas, demonstrando tudo que já tem sido feito em termos de políticas públicas no Brasil para essa população.

Tabela 01 – Síntese das principais legislações a respeito das pessoas com deficiência no Brasil

LEGISLAÇÃO	O QUE DIZ
Lei nº 10.098/2000	Estabelece as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
Decreto nº 5.296/2004	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e

	10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - 2007	Ratificada pelo Congresso Nacional em 09/07/2008 pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e todos os seus artigos são de aplicação imediata.
Decreto Legislativo nº 186/2008	Aprova o texto da Convenção das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.
Decreto nº 6.949/2009	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.
Lei nº 12.527/2011 – Lei de acesso à informação	Garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência, nos termos do art. 17 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e do art. 9º da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pelo Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008.
Decreto nº 7.724/2012 – Regulamenta a Lei de Acesso à Informação	Garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência.
	Distribuição de vagas a partir de 100 colaboradores

Lei nº 8.213/91 – Regulamenta a quantidade de vagas para contratação de pessoas com deficiência	será destinada a inclusão de deficientes 2% a 5% para os cargos disponíveis na organização da seguinte forma: até 200 colaboradores 2% das vagas são destinadas; de 201 a 500 colaboradores 3% são destinadas; de 501 a 1000 colaboradores - 4%; a partir de 1001 colaboradores 5% são destinadas.
---	--

Fonte: adaptado de BRASIL (2010) e LARA (2013).

Importante ressaltar que estas são apenas algumas das legislações brasileiras vigentes que tratam das pessoas com deficiência no Brasil, como uma forma de garantir que elas tenham seus direitos assegurados e, assim, poderem cumprir seu papel de cidadãos.

3.4 O MERCADO DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inserção de pessoas deficientes no contexto social tem sido marcada por constantes lutas, movimentos e reivindicações, a fim de que essa população possa ter as mesmas garantias de acesso do que aqueles que não possuem deficiências. Contudo, conforme preconizado por Labbé et al. (2020), um dos grandes objetivos da inclusão social é combater qualquer tipo de exclusão, reduzindo as desigualdades que possam existir nesse meio.

Assim, entende-se a necessidade que essas reflexões também ocorram no meio organizacional, em contextos públicos,

privados e cooperativos, pois o mercado de trabalho precisa estar ciente da diversidade existente nas organizações, compreendendo que isso é um processo natural. Logo, infere-se que a “inclusão social em organizações, seja ela pública ou privada, se apresenta como uma grande propulsora do desenvolvimento humano [...]” (OLIVEIRA et al., 2021, p. 1).

Sobre isso, cabe dizer que a inclusão dessas pessoas deve perpassar o discurso ou o pensamento, devendo se tornar uma ação efetiva, de maneira que se torne um processo estimulador e incentivador da interação social entre indivíduos com diferentes atributos socialmente ou ainda que forneçam acesso a sua participação em todas as esferas da sociedade. Meirelles (2014) afirma que, nesse aspecto, a inclusão social contribui fortemente para o desenvolvimento do ser humano, assim como para a geração de emprego e renda e o fortalecimento das organizações.

Diante disso, é importante que essa população não seja mais vista como inválida, de modo que não se deve pensar nas pessoas com deficiência apenas sob o viés assistencialista, pois já se tem visto muitas delas superarem suas limitações e conseguirem alcançar resultados impressionantes. Com isso, conseguem se tornar donas de seus próprios destinos e não serem mais meros beneficiários de políticas de assistência social (FRAGA; GONÇALVES, 2012).

Nesse sentido, enfatiza-se que a contratação de pessoas com deficiência não pode ser vista pelas empresas apenas como uma obrigação, mas sim como uma forma de

mostrar ao restante dos funcionários a importância de todos contribuírem com a inclusão social, sendo uma responsabilidade de todos. “O que se busca com a lei não é o assistencialismo e, sim, oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham maior liberdade econômica e se tornarem parte produtiva” (FRAGA; GONÇALVES, 2012, p. 2).

Assim, em 1991, foi elaborada e implementada Lei nº 8.213, chamada de Lei de Cotas (BRASIL, 1991), que visa destinar um percentual de vagas nas organizações públicas e privadas às pessoas com deficiência, como uma forma de garantir o seu acesso ao mercado de trabalho e, assim, assegurar que os direitos de todos, deficientes ou não, sejam cumpridos e respeitados.

Nesse contexto, a cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme foi estabelecido no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991):

- I. de 100 a 200 empregados.....2%
- II. de 201 a 5003%
- III. de 501 a 1.000.....4%
- IV. de 1.001 em diante5%

Contudo, para que as empresas possam contratar pessoas com deficiência é importante que elas compreendam os diferentes tipos de deficiência, de maneira a alocar os funcionários dentro de suas capacidades e limitações, em funções que eles consigam desenvolver. Isso é de grande relevância para que a inclusão social não incorra na exclusão das pessoas dentro da empresa, evitando que

sejam expostas a situações constrangedoras.

A empresa precisa criar formas para que uma pessoa com deficiência possa exercer sua atividade sem que suas limitações sejam empecilho, portanto faz-se necessário um estudo das diferentes formas de deficiência e um estudo de quais cargos na empresa pode se alocar as pessoas (FRAGA; GONÇALVES, 2012, p. 5).

Desse modo, infere-se a necessidade de que as empresas se preparem para receber essas pessoas, de maneira que elas realmente possam contribuir, serem úteis nos processos internos e se sintirem incluídas. A organização precisa ter conhecimentos que possibilitem a inclusão social de maneira tranquila e positiva, onde todos possam contribuir para o alcance de seus objetivos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em questão trouxe à tona um tema que vem ganhando bastante relevância ao longo dos anos, que é a inclusão social de pessoas com deficiência, principalmente em relação ao mercado de trabalho, a partir da promulgação da Lei de Cotas, que obriga as empresas de médio e grande porte a admitirem funcionários com deficiência, de acordo com o número de funcionários.

Apesar de toda a legislação existente e de ter havido uma maior conscientização acerca desta temática, o que se observou é que a sociedade ainda demonstra certo receio ou preconceito em fazer valer o que está em lei, o que acaba não apenas infringindo essas normativas, mas também desrespeitando esse

público, que quer, pode e deve ser tratado de maneira igualitária.

Nesse contexto, ainda se observa uma cultura enraizada em relação a essas pessoas, de que elas são incapazes de realizar um trabalho como qualquer outra sem deficiência. Por outro lado, também existem empregadores que desconhecem tal lei e sua obrigatoriedade, assim como uma falta de pessoal qualificado para a contratação de pessoas com deficiências dentro das empresas.

Assim, cabe dizer que há a necessidade de que as pessoas, de uma maneira geral, tenham um novo olhar no que diz respeito à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não apenas para o cumprimento de uma lei, mas também e, sobretudo, para possibilitar que essas pessoas possam viver livremente, ter uma vida digna, de qualidade, sendo compreendidas como iguais, mesmo com limitações.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. T. et al. Conceituando deficiência. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.34, n.1, fev. 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/24988/26816>> Acesso em: 27 set. 2022

BRASIL **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Diário Oficial da União 1991, jul 25.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS): Anexo I da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017**, que consolida as normas sobre as políticas nacionais de saúde do SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude.pdf. Acesso em: 27 set. 2022.

CUSTÓDIO, F. C.; FERNANDES, J.S. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Administração de Empresas em Revista**, v. 4, n. 18, 2017. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/2315/371372434>. Acesso em: 27 set. 2022.

FRAGA, L. G. A. GONÇALVES, M. de O. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: https://oswaldocruz.br/revista_academica/content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf. Acesso em: 27 set. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JANONE, L.; ALMEIDA, P. **Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE. 2021**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/>. Acesso em: 18

out. 2022.

LABBÉ, D. et al. Using photovoice to increase social inclusion of people with disabilities: Reflections on the benefits and challenges. **Journal of Community Psychology**, edição especial, p. 1-14, 2020.

LARA, L. F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico**, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013.

MALHEIROS, M. B. et al. O papel da cultura organizacional na compreensão da diversidade organizacional: estudo em uma indústria de cosméticos. **Gestão Joven**, v. 21, n. 2, p. 47-65, 2020.

MEIRELLES, V. R. C. **Cooperativismo como forma de inclusão por meio da geração de emprego e renda: o caso da cooperativa de produção de recicláveis do Tocantins**. Dissertação (Mestrado), 80 f, 2014. Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, São Paulo, 2014.

OLIVEIRA, J. B. et al. Inclusão social no mercado de trabalho: um olhar sobre a diversidade de pessoas com deficiência na Cotripal de Panambi – RS. **Sinergia**, Rio Grade, v. 25, n. 2, p. 139-152, jul./dez. 2021. Disponível em:
 <<https://periodicos.furg.br/sinergia/article/view/>

11850/8743.> Acesso em: 27 set. 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Thematic study on the work and employment of persons with disabilities**. Genebra: ONU; 2012.

SILVA, P. N.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. **Inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. 2014.

Disponível em:
[https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/ ?lang=pt&format=pdf](https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/?lang=pt&format=pdf). Acesso em: 27 set. 2022.

VIANA, A. L. Abordagens metodológicas em políticas públicas. **Revista De Administração Pública**, v. 30, n.2, p. 5 a 43, 1996.

Disponível em:
<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8095>. Acesso em: 02 set. 2022.
 27 set. 2022.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013. Disponível em:
http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB_2014_2/Modulo_1/Metodologia/material_didatico/Livro%20texto%20Metodologia%20da%20Pesquisa.pdf. Acesso em: 02 set. 2022.