



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GUILHERME GABRIEL RODRIGUES DA SILVA**

**DIREITO DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO  
AVANÇOS E DESAFIOS**

**Assis/SP  
Ano  
2023**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GUILHERME GABRIEL RODRIGUES DA SILVA**

**DIREITO DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO  
AVANÇOS E DESAFIOS**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Assis/SP**

**2023**

Silva, Guilherme Gabriel Rodrigues da

S586d Direito de inserção de PCD'S no mercado de trabalho / Guilherme Gabriel Rodrigues da. -- Assis, 2023.

\_43\_\_p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -- Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2023.

Orientadora: Prof. Ma. Lenise Antunes Dias

1. PCD. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. I Dias, Lenise Antunes II Título.

CDD 344

**DIREITO DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO  
AVANÇOS E DESAFIOS**

**GUILHERME GABRIEL RODRIGUES DA SILVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Instituto Municipal de Ensino Superior de  
Assis, como requisito do Curso de Graduação,  
avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Lenise Antunes Dias

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Examinador

Assis/SP  
2023

**DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a minha família

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer minha família pelo incentivo e apoio durante essa jornada no curso de Direito, especialmente durante a época de Covid 19.

Agradecer a minha orientadora, Lenise Antunes Dias, pela ajuda e cooperação, respeito e carinho durante a elaboração desse trabalho.

Agradecer também aos meus colegas e aos professores de forma geral pelo carinho, preocupação e respeito durante o curso, pois cada um tem uma importância muito grande para mim.

**RESUMO**

O presente trabalho tem como finalidade analisar os avanços e as dificuldades existentes com relação ao direito de inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Para tanto, utiliza-se como referência a Lei de Cotas e o Estatuto do deficiente, como também a pesquisa bibliográfica sobre o tema, demonstrando a importância do avanço dos direitos das pessoas com deficiências no que tange a legislação e ainda identificando os problemas que ainda existem, mesmo com esse avanço.

**Palavras-chave:** Direito de Inserção; Lei de Cotas; Estatuto do Deficiente; amparo jurídico.

**ABSTRACT**

This paper aims to analyze the advances and difficulties that exist in relation to the right of insertion of people with disabilities in the labor market. To this end, the Quota Law and the Statute of the disabled are used as a reference, as well as the bibliographic research on the subject, demonstrating the importance of advancing the rights of people with disabilities with regard to legislation and identifying the problems that still exist, even with this advance.

**Keywords:** Right of Inclusion, Law of Quotas, Statute of the Disabled, legal support.



## Sumário

### Introdução9

#### **1. Deficiência – Conceitos e Princípios11**

1.1 Princípio da inclusão

11.1 Tipos de barreiras/ dificuldades para o pcd

1.2 Princípio da igualdade 20

1.3 Princípio da urbanização

1.4 Princípio da Locomoção

1.5 Princípio da Autonomia

1.6. Princípio da Acessibilidade

#### **2. A importância das Leis 13 146/2015 e a 8.213/1991 para a inserção das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho 28**

2.1 Medidas

2.2 Lei de Cotas 30

#### **3. Os principais problemas para a inserção de pcds no mercado de trabalho, mesmo após o surgimento das leis e como resolve-los31**

3.1 Barreiras 31

3.2 Esteriótipos32

3.3 Falta de conscientização 33

3.4 Acessibilidade e adaptação35

3.5 Falta de capacitação e qualificação 35

#### **Considerações Finais 37**

#### **Referências Bibliográficas 40**

## Introdução

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão central para o desenvolvimento de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e justa. Ao longo das últimas décadas, a luta pelos direitos das pessoas com deficiência tem ganhado destaque, culminando em avanços significativos no campo legislativo e social. No entanto, apesar dos progressos alcançados, ainda persistem desafios consideráveis para garantir que esses indivíduos tenham acesso equitativo ao mundo profissional.

O presente trabalho de conclusão de curso se propõe a analisar a evolução das políticas e leis voltadas à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Serão investigadas as principais legislações brasileiras que respaldam os direitos dessa parcela da população, destacando a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

A atuação das empresas e dos órgãos públicos no sentido de fomentar a inclusão será abordada com ênfase neste estudo. Serão exploradas as ações afirmativas e medidas de incentivo adotadas por organizações para garantir a inclusão de profissionais com deficiência em seus quadros. Será destacado também o papel do governo na promoção de políticas públicas e programas de capacitação profissional direcionados a esse público. Com o objetivo de compreender de maneira abrangente a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Serão considerados indicadores sobre a taxa de empregabilidade, tipos de deficiência mais frequentes entre os empregados, remuneração desses profissionais. Essas informações serão cruciais para traçar um panorama claro dos avanços e desafios ainda presentes.

Todavia, embora tenham ocorrido avanços significativos nas últimas décadas, ainda existem desafios consideráveis a serem superados. Barreiras arquitetônicas, preconceitos, falta de conscientização e estereótipos são alguns dos obstáculos que dificultam a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essas questões serão analisadas criticamente, buscando propor soluções para mitigá-las.

Nesse contexto, o papel da educação e da formação profissional também será abordado, uma vez que a capacitação adequada é fundamental para que as pessoas com deficiência possam conquistar e manter empregos de qualidade. Investigaremos os programas e projetos educacionais voltados à preparação desses profissionais para o

mercado de trabalho, assim como as possibilidades de parcerias entre instituições de ensino e empresas.

Diante dessas questões e desafios, este trabalho buscará contribuir para a disseminação de informações atualizadas sobre o tema, sensibilizando a sociedade e os atores envolvidos para a importância da inclusão das pessoas com deficiência no mundo profissional. Além disso, pretende-se oferecer subsídios para a formulação e aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais inclusivas.

É crucial que todos os setores da sociedade estejam engajados nessa causa, compreendendo a relevância da inclusão das pessoas com deficiência como um direito fundamental, e que, juntos, possamos promover mudanças significativas para tornar o mercado de trabalho mais inclusivo, diversificado e justo para todos.

## 1. Deficiência – Conceitos e Princípios

Importante iniciar o presente estudo conceituando a expressão Deficiência. De acordo com a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental) ou sensorial (visão e audição), os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. É essencial compreender que deficiência não é sinônimo de doença, e as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos de autodeterminação e usufruto das oportunidades disponíveis na sociedade”

O termo deficiência, de maneira geral, está relacionado com a perda ou anormalidade que limite as funções físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa. Ela pode ser resultante de uma disfunção ou ausência no funcionamento de um órgão ou membro, como a deficiência física. Assim, todos nós podemos experimentar algum tipo de deficiência em nosso organismo, seja temporária ou permanente. (Disponível: <https://www.significados.com.br/deficiencia/>)

Além disso, existem também as deficiências psicossociais, que envolvem uma combinação de níveis e tipos de sequelas de transtornos mentais. Essas condições podem provocar alterações significativas na estrutura do corpo e têm duração acima de dois anos. É importante considerar as deficiências sob essa perspectiva para proporcionar o suporte e a inclusão adequados a essas pessoas. (Disponível em <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/deficiencia-psicossocial-conceito-e-perspectivas/>).

Uma deficiência física refere-se a alterações ou disfunções no corpo que afetam a mobilidade, a coordenação motora ou a capacidade de realizar determinadas atividades físicas. Isso pode incluir condições como paralisia cerebral, amputações, distrofia muscular e doenças neuromusculares, entre outras. As deficiências

físicas podem afetar a locomoção, a habilidade de realizar tarefas diárias e a participação em atividades sociais.

**A Deficiência sensorial** é o não funcionamento (total ou parcial) de um dos **cinco sentidos** que possuímos. A surdez (deficiência auditiva) e a cegueira (deficiência visual) são consideradas **deficiências sensoriais**, mas déficits relacionados ao **tato, paladar e olfato** também podem entrar para essa categoria. (Disponível em <https://caminhando.org.br/o-que-e-deficiencia/>).

A deficiência psicossocial refere-se a condições de saúde mental que afetam o funcionamento emocional, comportamental e social de uma pessoa. Isso pode incluir transtornos como depressão, transtorno de ansiedade, transtorno do espectro autista e transtornos psicóticos. A deficiência psicossocial pode influenciar a interação social, a capacidade de gerenciar emoções e o engajamento em atividades cotidianas. (Disponível em <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/deficiencia-psicossocial-conceito-e-perspectivas>).

É importante destacar que o conceito de deficiência não se limita apenas às características individuais das pessoas, mas também considera as barreiras e os obstáculos presentes no ambiente em que elas estão inseridas. Essas barreiras podem ser físicas, como a falta de acessibilidade em edifícios ou transportes públicos, ou sociais, como a discriminação e a exclusão social.

A abordagem da deficiência como um conceito social enfatiza a importância de se eliminar as barreiras e de se promover a inclusão e a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade. Isso implica na garantia de acessibilidade em todas as áreas

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Artigo 2º).

Essa definição ampla e inclusiva abrange diferentes tipos de deficiência e reconhece que as barreiras sociais e ambientais são igualmente responsáveis pela obstrução da participação plena das pessoas com deficiência na sociedade. O Estatuto visa garantir a plena cidadania e o exercício dos direitos fundamentais dessas pessoas, promovendo a igualdade de oportunidades e a não discriminação.

De acordo com Diniz (2007) "A deficiência é uma experiência humana que resulta do encontro de corpos diferentes e ambientes que podem ou não ser inclusivos." Ainda Bastos (2004) "Deficiência é uma categoria culturalmente construída, resultado das interações sociais e das relações de poder entre grupos e indivíduos que formam a sociedade."

Para Nascimento (2015) "Deficiência é um conceito mutável e multifacetado que depende do contexto sociocultural, das políticas públicas e da vivência subjetiva das pessoas."

### **1.1. Princípio da inclusão**

É importante ressaltar alguns princípios basilares que regulamentam a Lei nº 13.146/2015. Essa lei estabelece diversos direitos e medidas de proteção para as pessoas com deficiência, as quais tem a intenção de incluir o deficiente no meio social. Entre os principais aspectos abordados estão:

1. **Acessibilidade:** O Estatuto da Pessoa com Deficiência reforça a importância da acessibilidade em todos os espaços e serviços públicos e privados, incluindo transporte, comunicação, edificações, mobiliário urbano e tecnologias assistivas. A legislação estabelece a obrigação de eliminar as barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais que impedem a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade. Artigo 4º

**Educação inclusiva:** A lei assegura o direito à educação inclusiva, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso às escolas regulares e a serviços de apoio educacional especializado. O objetivo é garantir a inclusão

e o pleno desenvolvimento das habilidades e potencialidades dessas pessoas no ambiente escolar.

Artigo 27º:

2. Trabalho e emprego: A legislação incentiva a inclusão laboral das pessoas com deficiência, estabelecendo cotas de contratação em empresas com mais de 100 funcionários. Além disso, promove ações para a capacitação profissional e o acesso a oportunidades de trabalho digno, visando à autonomia econômica e à participação ativa no mercado de trabalho.

Artigo 36º:

Saúde e reabilitação: O Estatuto da Pessoa com Deficiência assegura o acesso universal e igualitário aos serviços de saúde, incluindo prevenção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e programas de assistência. Também prevê a garantia de acesso a próteses, órteses e outros recursos tecnológicos que promovam a autonomia e a independência das pessoas com deficiência

Artigo 18 º

3. Assistência social: A legislação estabelece medidas de proteção social, garantindo o acesso a benefícios e programas de assistência social

Artigo 28º:.

### 1.1.1 Tipos de barreiras/ dificuldades para o pcd

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), as barreiras são elementos que podem obstruir ou dificultar a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade. Essas barreiras podem ser de natureza física, comunicacional, atitudinal, social, arquitetônica, entre outras.

No artigo 3º da referida lei, são mencionados alguns exemplos de barreiras que devem ser eliminadas, a fim de garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. O inciso IV desse artigo estabelece o seguinte: "IV - barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes e comunicações, inclusive na tecnologia da informação."

Isso significa que a legislação reconhece a existência de barreiras urbanísticas e arquitetônicas, como falta de acessibilidade em espaços públicos, edifícios, vias e transporte público. Além disso, destaca a importância de eliminar as barreiras nas comunicações, o que inclui a acessibilidade em serviços de telecomunicações, mídia e tecnologia da informação.

Essas barreiras podem limitar ou impedir a participação das pessoas com deficiência em diversos aspectos da vida, como educação, trabalho, lazer, acesso a serviços, comunicação e interação social. A legislação busca promover a remoção dessas barreiras, garantindo que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Lei Brasileira de Inclusão estabelece a obrigação de promover a acessibilidade em todos os setores da sociedade, buscando eliminar as barreiras existentes e prevenir a criação de novas barreiras. Isso inclui a adoção de medidas de adequação dos espaços físicos, a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, a oferta de comunicação acessível e a promoção de uma cultura de respeito e inclusão.

É importante ressaltar que a eliminação das barreiras não se limita apenas a aspectos físicos, mas também abrange ações para superar estereótipos, preconceitos e atitudes discriminatórias em relação às pessoas com deficiência. A legislação busca promover uma mudança cultural, sensibilizando a sociedade para a importância da inclusão e do respeito à diversidade humana.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) identifica e aborda diversos tipos de barreiras que podem impedir ou dificultar a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade. Essas barreiras estão relacionadas a



diferentes aspectos e setores da vida em sociedade. Seguem alguns exemplos dos tipos de barreiras mencionados na legislação:

1. Barreiras físicas e arquitetônica: Artigo 9º: Refere-se à falta de acessibilidade nos espaços físicos, como edifícios, calçadas, transporte público, instalações esportivas e culturais. Isso inclui a ausência de rampas, elevadores, corrimãos, pisos táteis, banheiros adaptados e sinalização adequada.
2. Barreiras comunicacionais: Artigo 63º Diz respeito à falta de comunicação acessível para pessoas com deficiência sensorial, como a ausência de intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) em eventos e serviços, falta de legendas em vídeos, áudios sem descrição para pessoas com deficiência visual, entre outros.
3. Barreiras atitudinais: Artigo 4º Refere-se a preconceitos, estereótipos e discriminação em relação às pessoas com deficiência. Isso inclui atitudes de exclusão, subestimação de suas capacidades, tratamento diferenciado e falta de respeito aos direitos e à dignidade das pessoas com deficiência.
4. Barreiras sociais: Artigo 27º: Diz respeito a práticas e estruturas sociais que excluem ou marginalizam pessoas com deficiência, limitando seu acesso a oportunidades educacionais, emprego, serviços, lazer e participação social. Isso inclui a falta de inclusão em escolas regulares, dificuldade de acesso a serviços de saúde, falta de oportunidades de trabalho, entre outros.
5. Barreiras tecnológicas: Artigo 63º: Refere-se à falta de acessibilidade em tecnologias da informação e comunicação (TIC). Isso inclui a ausência de recursos de acessibilidade em sites, aplicativos, programas de computador, celulares e outros dispositivos tecnológicos,

dificultando o acesso e a participação das pessoas com deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) menciona o termo “comunicação razoável” em seu texto. A comunicação razoável refere-se a uma obrigação legal de proporcionar meios de comunicação adequados para pessoas com deficiência, a fim de garantir sua participação plena e efetiva em diversos contextos, como trabalho, educação, serviços públicos, entre outros. Artigo 84º inciso IV

De acordo com a Lei de Inclusão, no seu artigo 27, é estabelecido que "o poder público e os órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, em seus diversos níveis e esferas de governo, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras devem assegurar a adoção de medidas de acessibilidade e comunicação, para garantir às pessoas com deficiência o acesso, a utilização e a compreensão, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas."

## **1.2 Princípio da igualdade**

A comunicação razoável se baseia no princípio da igualdade de oportunidades e busca garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a informações e comunicação de forma adequada e compreensível, considerando suas necessidades individuais. Isso pode envolver a disponibilização de recursos e estratégias, como:

1. Língua Brasileira de Sinais (Libras): Para pessoas surdas, é importante fornecer intérpretes de Libras em eventos, reuniões, palestras e demais situações em que a comunicação é necessária.
2. Legendas e audiodescrição: Em produções audiovisuais, como filmes, programas de TV, vídeos na internet, é necessário fornecer legendas para pessoas com deficiência auditiva e audiodescrição para pessoas com deficiência visual.

3. Comunicação em formatos acessíveis: É essencial disponibilizar materiais em formatos acessíveis, como braille, letras ampliadas, áudio, texto digital, garantindo o acesso à informação para pessoas com deficiência visual, com dificuldades de leitura ou com outras necessidades específicas.
4. Tecnologias assistivas: Promover o uso de tecnologias assistivas, como softwares de reconhecimento de voz, leitores de tela, comunicadores alternativos e aumentativos, que podem auxiliar na comunicação de pessoas com diferentes tipos de deficiência.

Art 84

A ideia da comunicação razoável é garantir que a comunicação seja adaptada às necessidades individuais das pessoas com deficiência, promovendo a inclusão e a participação plena na sociedade. A legislação estabelece que o poder público e as instituições devem adotar essas medidas de acessibilidade e comunicação para cumprir com os princípios da igualdade de oportunidades e da inclusão das pessoas com deficiência.

Segundo Diniz (2007): "Comunicação razoável é aquela que permite a cada pessoa, independentemente de suas limitações, se expressar e compreender, sem que os meios utilizados anulem suas possibilidades de comunicação." Ainda Bastos (2017) complementa que comunicação razoável envolve a criação de um ambiente comunicativo acessível e inclusivo, levando em consideração as necessidades individuais das pessoas com deficiência, a fim de garantir uma comunicação eficaz e significativa."

### **1.3 Princípio da urbanização**

A urbanização pode ser entendida como o processo de planejamento, desenvolvimento e organização das cidades e seus espaços, com o objetivo de criar ambientes urbanos funcionais, seguros, sustentáveis e inclusivos para todos os seus habitantes, incluindo as pessoas com deficiência. É um conceito amplo que abrange diversos aspectos, como a

infraestrutura, o acesso aos serviços básicos, a mobilidade urbana, o uso do espaço público e a qualidade de vida da população.

No contexto da Lei de Inclusão, a urbanização inclusiva visa garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades e acesso pleno aos espaços urbanos, de forma autônoma e segura. A legislação estabelece diretrizes para a promoção da acessibilidade em todos os aspectos da vida urbana, visando eliminar barreiras físicas, sociais e comunicacionais que possam limitar a participação das pessoas com deficiência na cidade.

A acessibilidade urbana é um dos princípios fundamentais da LBI, que busca assegurar que as pessoas com deficiência tenham condições de acessar, utilizar e desfrutar dos espaços públicos e privados, bem como dos serviços disponíveis na cidade. Isso envolve a eliminação de obstáculos arquitetônicos, a garantia de transporte acessível, a disponibilidade de sinalização adequada, a criação de rotas acessíveis nas calçadas, entre outras medidas.

A urbanização inclusiva requer a adoção de políticas públicas e ações integradas nos processos de planejamento urbano, levando em consideração as necessidades das pessoas com deficiência. Isso implica a participação ativa dessas pessoas na tomada de decisões, o envolvimento de profissionais capacitados, o cumprimento das normas técnicas de acessibilidade e a fiscalização adequada para garantir o cumprimento das medidas estabelecidas.

Além disso, a urbanização inclusiva também abrange a promoção de espaços públicos adequados e seguros, como praças, parques, áreas de lazer e cultura, que sejam acessíveis e acolhedores para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades e características individuais. A criação de espaços verdes, áreas de convivência, rotas acessíveis, mobiliário adaptado e iluminação adequada são elementos importantes para promover a inclusão social e a qualidade de vida nas cidades.

A LBI ressalta que a urbanização inclusiva não é apenas uma questão de infraestrutura física, mas também de transformação cultural e social. É fundamental promover a

conscientização e o respeito à diversidade, estimulando a participação ativa das pessoas com deficiência na vida comunitária, na tomada de decisões e no exercício pleno de sua cidadania.

A legislação estabelece diretrizes e medidas para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades e características individuais, tenham igualdade de oportunidades e possam exercer seus direitos plenamente em todos os aspectos da vida.

A acessibilidade, segundo a LBI, é entendida como a condição para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, por todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. O conceito de acessibilidade abrange não apenas a eliminação de barreiras físicas, mas também a garantia de que os serviços, as informações e os ambientes sejam compreensíveis e utilizáveis por todos.

### 1.3.1 Tipos de acessibilidade existentes

A Lei de Inclusão estabelece uma série de diretrizes e medidas para promover a acessibilidade em diversos âmbitos, como:

1. **Acessibilidade arquitetônica:** Envolve a eliminação de barreiras físicas em espaços públicos, edifícios, vias públicas, calçadas, estabelecimentos comerciais e demais ambientes acessíveis ao público. É necessário garantir rampas, corrimãos, elevadores, sanitários adaptados, sinalização tátil, pisos táteis, entre outros recursos, para possibilitar o acesso e a circulação de pessoas com deficiência de forma segura e independente.
2. **Acessibilidade nos transportes:** Determina que os sistemas de transporte público, como ônibus, metrô, trem, barcos, sejam acessíveis, disponibilizando veículos adaptados, plataformas elevatórias, espaços reservados, avisos sonoros e visuais, entre

outros recursos que facilitem o acesso e a utilização por pessoas com deficiência.

3. **Acessibilidade nas comunicações:** Estabelece que a comunicação deve ser acessível a todas as pessoas, garantindo o uso de Libras (Língua Brasileira de Sinais) e outros recursos de apoio comunicacional, como legendas, audiodescrição e materiais em formatos acessíveis, para permitir a compreensão e a participação plena das pessoas com deficiência em eventos, serviços públicos, atividades educacionais, culturais e de lazer.
4. **Acessibilidade digital:** Reconhece a importância da acessibilidade nos meios digitais, como sites, aplicativos, plataformas online e conteúdos eletrônicos. É necessário que esses recursos sejam desenvolvidos de forma acessível, seguindo as diretrizes e padrões estabelecidos, para que as pessoas com deficiência possam acessar e interagir com a informação e os serviços disponibilizados.

Acessibilidade nos serviços e atendimentos significa que os serviços públicos e privados devem ser acessíveis, oferecendo condições adequadas de atendimento, acolhimento e comunicação para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Isso inclui a capacitação de profissionais.

#### **1.4 Princípio da locomoção**

O Art. 2º da Lei de Inclusão considera pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Em seu parágrafo único incluem entre os impedimentos de longo prazo de natureza física, sensorial ou mental, os que podem obstruir a participação social da pessoa com mobilidade reduzida."

Dessa forma, a pessoa com mobilidade reduzida é aquela que apresenta impedimentos de longo prazo relacionados à sua capacidade de locomoção. Esses impedimentos podem ser de natureza física, sensorial ou mental, resultando em dificuldades ou limitações para se movimentar e realizar atividades cotidianas.

A mobilidade reduzida pode ser causada por diversas condições, como paraplegia, tetraplegia, amputações, doenças neuromusculares, lesões medulares, doenças degenerativas, entre outras. Essas condições afetam a capacidade da pessoa de se deslocar e realizar tarefas que envolvem movimento, exigindo a utilização de dispositivos auxiliares, como cadeiras de rodas, muletas ou próteses.

A pessoa com mobilidade reduzida enfrenta desafios no acesso a espaços físicos, transporte, edificações, calçadas e outros ambientes públicos e privados. Essas barreiras podem dificultar ou impossibilitar sua participação plena na sociedade, restringindo o acesso a serviços, emprego, educação, cultura, lazer e outras atividades essenciais.

A Lei Brasileira de Inclusão busca garantir que as pessoas com mobilidade reduzida tenham igualdade de oportunidades e condições de participação na sociedade. Isso inclui a promoção da acessibilidade, com a eliminação de barreiras arquitetônicas e urbanísticas, a disponibilização de transportes adaptados, a oferta de tecnologias assistivas, entre outras medidas que visam assegurar o pleno exercício dos direitos dessas pessoas.

Portanto, a pessoa com mobilidade reduzida, de acordo com a LBI, é aquela que apresenta impedimentos de longo prazo relacionados à capacidade de se movimentar, sendo reconhecida como sujeito de direitos que requerem proteção, apoio e garantia de acessibilidade para sua inclusão e participação social.

### **1.5 Princípio da autonomia**

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), as residências inclusivas são definidas como "unidades residenciais inclusivas, destinadas a pessoas com deficiência, em situação de dependência, sem

vínculo familiar ou em situação de risco pessoal e social, em que se realizem os serviços de acolhimento, com vistas ao desenvolvimento de autonomia e independência" (artigo 33, inciso V).

As residências inclusivas, portanto, são uma forma de acolhimento para pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade, que não possuem vínculo familiar ou que se encontram em risco pessoal e social. O objetivo é oferecer um ambiente residencial inclusivo e acolhedor, que promova o desenvolvimento da autonomia e independência dessas pessoas.

Essas unidades residenciais inclusivas devem atender a critérios de acessibilidade e adaptação às necessidades das pessoas com deficiência, além de oferecer serviços de suporte e atendimento especializado, conforme as necessidades de cada residente. A gestão das residências inclusivas pode ser realizada por órgãos públicos, entidades sem fins lucrativos ou empresas privadas, desde que respeitados os critérios estabelecidos pela LBI.

Vale destacar que a instituição de residências inclusivas é uma das medidas previstas pela LBI para garantir a inclusão social e a promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Além disso, a Lei estabelece que o Estado deve garantir o direito das pessoas com deficiência à convivência familiar e comunitária, buscando alternativas às internações em instituições, como as residências inclusivas.

O artigo 2º, inciso XIII da LBI preceitua que "atendente pessoal: pessoa natural que, com vínculo trabalhista ou não, acompanha, orienta e auxilia a pessoa com deficiência em suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas."

O atendente pessoal é um profissional que presta suporte e assistência direta a uma pessoa com deficiência em suas atividades cotidianas. Esse suporte pode abranger uma variedade de tarefas, dependendo das necessidades específicas da pessoa com deficiência, como auxílio na alimentação, higiene pessoal, locomoção, vestuário, comunicação, realização de atividades domésticas e outras tarefas diárias.



O atendente pessoal é responsável por garantir que a pessoa com deficiência tenha condições de exercer sua autonomia e independência, recebendo assistência personalizada de acordo com suas necessidades individuais. O atendente pessoal atua como um facilitador, auxiliando a pessoa com deficiência a realizar suas atividades diárias de maneira efetiva e proporcionando maior inclusão social.

É importante destacar que o atendente pessoal não realiza procedimentos técnicos ou intervenções que são exclusivas de profissões legalmente estabelecidas, como a atuação de profissionais de saúde ou terapeutas. O atendente pessoal não substitui esses profissionais, mas complementa o suporte necessário para a pessoa com deficiência em suas atividades diárias.

A LBI reconhece a importância do atendente pessoal como um recurso essencial para promover a autonomia e a inclusão das pessoas com deficiência, permitindo que elas vivam de forma independente e participem plenamente da sociedade. A lei estabelece diretrizes para a oferta desse serviço, inclusive por meio da disponibilização de recursos e programas de capacitação, visando garantir a qualidade e a adequação do atendimento prestado.

Profissional de apoio escolar é um conceito presente na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Segundo a LBI, o profissional de apoio escolar é uma pessoa que presta assistência individualizada e especializada a estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, visando garantir a sua inclusão e participação plena na escola e na comunidade.

O profissional de apoio escolar pode atuar em todas as etapas e modalidades de ensino, desde a educação infantil até o ensino superior, em escolas públicas ou privadas. Sua função é auxiliar o estudante com deficiência no processo de aprendizagem, oferecendo suporte para que ele possa acompanhar as atividades curriculares e desenvolver suas potencialidades.

Entre as atribuições do profissional de apoio escolar, estão:

- Auxiliar o estudante na organização do material escolar;
- Apoiar o estudante no processo de comunicação e interação social;
- Acompanhar o estudante nas atividades curriculares e extracurriculares;
- Adaptar as atividades pedagógicas às necessidades individuais do estudante;
- Mediar as relações entre o estudante e os demais professores e colegas de classe;
- Estimular a autonomia e independência do estudante.

O profissional de apoio escolar deve ter formação adequada para atuar na área da educação inclusiva, além de conhecimentos específicos sobre as necessidades educacionais especiais dos estudantes com deficiência. É importante que ele tenha habilidades sociais e de comunicação para se relacionar com o estudante e com os demais profissionais da escola.

A contratação do profissional de apoio escolar é uma obrigação das instituições de ensino, tanto públicas quanto privadas, de acordo com a LBI. A lei determina que as escolas devem oferecer recursos e serviços de acessibilidade que garantam a inclusão e a participação plena de todos os estudantes, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

Dessa forma, o profissional de apoio escolar é um importante agente de inclusão e de garantia do direito à educação para estudantes com deficiência. Sua atuação contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária, onde todas as pessoas possam desenvolver suas potencialidades e exercer plenamente sua cidadania.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), o acompanhante é uma pessoa que auxilia outra com deficiência ou com mobilidade reduzida em suas atividades diárias, sejam elas pessoais ou profissionais. Esse acompanhamento pode se dar em diferentes contextos, como em ambientes escolares, no trabalho, na realização de atividades cotidianas ou em eventos sociais.

O acompanhante é responsável por fornecer suporte e apoio à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida em suas necessidades e demandas individuais, de modo que ela possa ter acesso pleno e igualitário aos recursos e serviços disponíveis na sociedade. Isso pode incluir ajudar com tarefas de higiene pessoal, locomoção, alimentação, comunicação e outras atividades essenciais do cotidiano.

De acordo com a LBI, o acompanhante pode ser um profissional capacitado ou uma pessoa escolhida pela própria pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida. Em ambos os casos, o acompanhante deve ser devidamente treinado e capacitado para desempenhar suas funções de forma adequada e eficiente, com respeito à autonomia e à dignidade da pessoa acompanhada.

É importante destacar que a escolha do acompanhante é um direito da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, garantido pela LBI. Além disso, o acompanhante deve ser remunerado de forma justa pelo trabalho prestado, e suas condições de trabalho devem ser adequadas e respeitar os direitos trabalhistas previstos em lei.

A presença de um acompanhante pode ser fundamental para a inclusão e a participação plena da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida na sociedade, garantindo que ela tenha acesso aos mesmos direitos e oportunidades que as demais pessoas. Por isso, a LBI prevê a importância da figura do acompanhante como um elemento essencial para a promoção da igualdade e da inclusão social das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

## **1.6 Princípio da Acessibilidade**

O Art. 8 do Decreto n.º 5.296/2004 também conceitua o elemento da urbanização como qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes à pavimentação, saneamento, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; (IV) mobiliário urbano como o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, suppostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, telefones e cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga; (v) ajuda técnica como os produtos, instrumentos,

equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida; (vi) edificações de uso público como àquelas administradas por entidades da administração pública, direta e indireta, ou por empresas prestadoras de serviços públicos e destinadas ao público em geral; (vii) edificações de uso coletivo sendo àquelas destinadas às atividades de natureza comercial, hoteleira, cultural, esportiva, financeira, turística, recreativa, social, religiosa, educacional, industrial e de saúde, inclusive as edificações de prestação de serviços de atividades da mesma natureza; (viii) edificações de uso privado como aquelas destinadas à habitação, que podem ser classificadas como unifamiliar ou multifamiliar; e (ix) desenho universal considerado a concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade

Segundo a legislação nacional, todos os projetos e adequações para Acessibilidade devem obrigatoriamente atender às Normas Técnicas Nacionais da ABNT. Embora profissionais pouco familiarizados com o assunto usem como referência apenas uma norma para acessibilidade (NBR 9050), é importante esclarecer que existem diversas normas técnicas da ABNT para produtos e serviços relacionados à Acessibilidade: - NBR 9050/15 – Edificações, Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos; 11 ACESSIBILIDADE GUIA PRÁTICO PARA O PROJETO DE ADAPTAÇÕES E NOVAS NORMAS - NBR 14020 – Trem de Longo Percurso; - NBR 14021 – Transporte - Sistema de Trem Urbano ou Metropolitano; - NBR 14022 – Veículos de características urbanas para o transporte coletivo de passageiro. Complementada pela norma NBR 15570; - NBR 14273 – Transporte Aéreo Comercial; - NBR 14970-1 Veículos Automotores – Requisitos de Dirigibilidade; - NBR 14970-2 - Veículos Automotores – Avaliação clínica de condutor; - NBR 14970-3 Veículos Automotores – Avaliação da dirigibilidade do condutor com mobilidade reduzida em veículo automotor apropriado; - NBR 15250 – Caixa de Autoatendimento Bancário; - NBR 15290 – Comunicação na televisão; - NBR 15320 – Transporte rodoviário; - NBR 13994 – Elevadores de Passageiros para PcD; substituída pela NM 313; - NM 313/08 (NBR 13994) – Elevadores de Passageiros; - NBR 15450 – Sistema de transporte aquaviário; - NBR 15655-1 – Plataforma Elevatória Vertical (08/01/2009); - NBR 15570 – Fabricação Ônibus Urbanos (21/05/2008); - NBR 15646 – Plataforma elevatória e rampa para Ônibus Urbanos (15/01/2009); - NBR 12892 –

Elevador Unifamiliar ou de uso restrito para PcD; - NBR 16001 – Responsabilidade social – Sistema da gestão – Requisitos; - NBR 15599 – Acessibilidade – Comunicação na Prestação de Serviços; - NBR 15208 – Aeroportos – Veículo autopropelido para embarque e desembarque de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida; - NBR 16537 – Acessibilidade – Sinalização tátil no piso; - NBR 26000 – Diretrizes sobre responsabilidade social.

Quando algum tipo de equipamento não possuir norma nacional da ABNT, o procedimento é adotar a norma internacional ISO utilizada nos países da Europa. Embora a norma NBR 9050 seja simples, ela é abrangente e determina o mínimo de requisitos a serem atendidos em edificações, mobiliários e vias públicas. Entretanto, quando o contexto envolver máquinas e equipamentos (outras normas), é fundamental que o projeto e a execução sejam realizados por um profissional da engenharia, pois somente assim haverá o correto entendimento dos requisitos técnicos relacionados.

No art. 3º da referida lei, o legislador trouxe os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais Capítulo II Dos Direitos Sociais

Quanto a FAIXA DE ACESSO, esta é destinada ao acesso das edificações existentes na via pública, localizada entre o alinhamento das edificações e a faixa livre, desde que não interfira nesta última. Só será permitida nas calçadas largas, observando-se a reserva da faixa livre e da faixa de serviço ou mobiliário urbano. Esta faixa é utilizada como espaço de curta permanência, para usos diversos tais como: interação entre o pedestre e uma vitrine, local para aguardar resposta em um interfone ou campainha e acesso às edificações. A faixa de acesso apresenta dimensão variável, não sendo estabelecida para esta largura mínima.

## **2 A importância das Leis 13.146/2015 e a 8.213/1991 para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

A Lei 13.146/2015, também conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, desempenha um papel fundamental na inserção das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho no Brasil. Essa legislação traz uma série de medidas e diretrizes que visam garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão social e profissional desse segmento da população. Abaixo estão algumas citações e referências que destacam a importância dessa lei para a inserção das PCDs no mercado de trabalho:

### **2.1 Medidas**

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146, de 6 de julho de 2015) tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania: "A Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência busca garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho em condições de igualdade, assegurando a reserva de vagas em empresas com cem ou mais funcionários."

A lei brasileira de inclusão foi uma conquista importante para a igualdade de oportunidades, garantindo aos PCDs o direito ao trabalho e à capacitação profissional.

A Lei 13.146/2015, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, é de extrema importância para a inserção das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro. Ela busca garantir a igualdade de oportunidades e promover a inclusão social e profissional desse segmento da população.

A medida para contratação desse público é prevista na Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), que completa 29 anos de vigência. A legislação determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem vagas para o segmento. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil." URL: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>:

"Previsto na Constituição da República de 1988, o amparo à pessoa com deficiência também está presente nas relações de trabalho desde a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e, mais recentemente, foi consolidado no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

De acordo com o estatuto, pessoa com deficiência é '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'.

De acordo com Zokner a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência é uma importante conquista para a promoção da inclusão e da cidadania das pessoas com deficiência no Brasil. Através dessa legislação, busca-se garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação das PCDs em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Ao estabelecer cotas e medidas de acessibilidade, a lei visa assegurar que as PCDs tenham acesso ao emprego e sejam valorizadas por suas habilidades e competências profissionais.

## 2.2 Lei de Cotas

A Lei de Cotas é um marco importante na história da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência. Essa legislação foi um avanço significativo na busca pela igualdade de oportunidades e enfrentamento das desigualdades que historicamente afetaram as pessoas com deficiência no âmbito profissional.

Segundo Vieira (2019), a Lei de Cotas representa "um importante instrumento de inclusão social e combate à discriminação no mercado de trabalho". Ao estabelecer uma reserva de vagas para PCDs, a legislação promove a valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades, permitindo que esses indivíduos tenham acesso ao emprego e possam exercer plenamente seus direitos como cidadãos.

A aplicação da Lei de Cotas tem contribuído para aumentar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. De acordo com dados do Ministério da Economia (2020), entre 1991 e 2019, o número de trabalhadores com deficiência formalmente empregados cresceu consideravelmente, o que demonstra os efeitos positivos da legislação na inclusão laboral desses indivíduos.

Outro aspecto relevante da Lei de Cotas é a mudança cultural que ela promove nas empresas. A legislação impulsiona as organizações a criarem ambientes de trabalho mais inclusivos e acessíveis, estimulando a adaptação de estruturas físicas e a implementação de medidas que garantam a plena participação dos PCDs (Fonseca et al., 2016). Essa transformação cultural é fundamental para romper com estereótipos e preconceitos que ainda possam existir em relação às pessoas com deficiência no ambiente profissional.

Nesse sentido" A medida para contratação desse público é prevista na Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), que completa 29 anos de vigência. A legislação determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem vagas para o segmento. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e



Estatística (IBGE), 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil."

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pela Lei de Cotas, ainda há desafios a serem superados. Vieira (2019) destaca que, muitas vezes, as vagas destinadas a PCDs não são preenchidas integralmente pelas empresas, o que evidencia a necessidade de se avançar na conscientização e na ampliação da empregabilidade desse público.

### **3. Os principais problemas para a inserção de pcds no mercado de trabalho, mesmo após o surgimento das leis e como resolve-los**

#### **3.1 Barreiras**

O principal problema para a inserção de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, mesmo após o surgimento da Lei 13.146/2015, é a persistência de barreiras sociais, culturais e estruturais que dificultam sua inclusão efetiva. Um estudo publicado na revista científica "Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar" destaca que apesar dos avanços legislativos, as PCDs ainda enfrentam obstáculos na busca por emprego devido a "ideias estereotipadas, preconceitos e a falta de adaptação dos ambientes físicos e sociais" (Silva & Carvalho, 2020, )

Para resolver esse problema, é necessário adotar abordagens multidisciplinares e políticas públicas abrangentes, bem como ações específicas para a inclusão no mercado de trabalho. Algumas estratégias efetivas são:

**Sensibilização e conscientização:** Realizar campanhas e programas de sensibilização para promover uma mudança cultural nas empresas e na sociedade, desmistificando preconceitos e estereótipos sobre as capacidades das PCDs.

**Investimento em acessibilidade:** Garantir que os ambientes físicos e digitais das empresas sejam acessíveis, provendo adaptações como rampas, elevadores, sinalização adequada, tecnologias assistivas e websites acessíveis.

Para resolver esse problema, é necessário adotar abordagens multidisciplinares e políticas públicas abrangentes, bem como ações específicas para a inclusão no mercado de trabalho. Algumas estratégias efetivas são:

Capacitação e treinamento: Promover a capacitação de gestores e colaboradores para que estejam preparados para lidar com a diversidade e necessidades específicas das PCDs no ambiente de trabalho.

Cumprimento da legislação: Assegurar o cumprimento da Lei Brasileira de Inclusão, garantindo a reserva de vagas e a oferta de adaptações razoáveis para as PCDs.

Incentivos fiscais e parcerias: Implementar políticas de incentivos fiscais para empresas que promovam a inclusão de PCDs, além de estabelecer parcerias entre órgãos públicos e privados para criar oportunidades de emprego para esse grupo.

Ao adotar essas medidas, será possível superar as barreiras existentes e promover uma inclusão mais efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com base em estudos e pesquisas, a inserção de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos, mesmo após o surgimento da Lei 13.146/2015, que representa um avanço importante para a inclusão desse grupo na sociedade. As barreiras que dificultam a plena inserção das PCDs no mercado de trabalho envolvem questões sociais, culturais, econômicas e estruturais.

### **3.2 Esteriótipo**

Um dos principais problemas é a persistência de ideias estereotipadas e preconceitos em relação às capacidades e habilidades das pessoas com deficiência. Estereótipos negativos podem influenciar a percepção dos empregadores e gestores, levando a discriminação no processo de seleção e contratação de funcionários. Um estudo realizado por Battistella et al. (2016) destaca que os estereótipos sobre a incapacidade das PCDs muitas vezes prevalecem no ambiente de trabalho, resultando em oportunidades limitadas de emprego para esse grupo

Além disso, a falta de adaptação dos ambientes físicos e sociais nas empresas é outra barreira importante. A acessibilidade é essencial para garantir que as PCDs possam exercer suas funções de forma autônoma e eficiente. A ausência de rampas, elevadores, sinalização adequada, tecnologias assistivas e websites acessíveis prejudica a mobilidade e o acesso às informações, limitando a participação das PCDs no ambiente de trabalho.

Gonçalves, (2018) explica que: "Os estereótipos negativos relacionados às PCDs podem levar a decisões de contratação discriminatórias, resultando na subutilização de suas habilidades e na perpetuação de uma visão limitada de suas capacidades."

Nesse mesmo sentido, Silva (2016) complementa:

"Os estereótipos enraizados na sociedade sobre as limitações das ;PCDs muitas vezes levam à subestimação de suas competências profissionais, impedindo a realização de seus potenciais no mercado de trabalho."

### **3.3 Falta de conscientização**

Outro desafio é a falta de conhecimento e conscientização sobre a legislação de inclusão. Muitas empresas ainda desconhecem ou têm conhecimento insuficiente sobre as obrigações legais relacionadas à contratação e inclusão de PCDs, como a reserva de vagas e a oferta de adaptações razoáveis. A falta de informação pode levar ao não

cumprimento da legislação e dificultar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

A falta de conscientização por parte das empresas sobre a importância da inclusão de PCDs no mercado de trabalho muitas vezes resulta em preconceitos e estereótipos que perpetuam a exclusão dessas pessoas do ambiente profissional." (Braga, 2015).

A falta de conscientização das empresas sobre as capacidades e contribuições das PCDs pode levar à perda de talentos valiosos e à privação de oportunidades para ambos os lados: as empresas perdem profissionais qualificados e as PCDs perdem chances de desenvolvimento." (Gonçalves,2018 ).

Para resolver esses problemas e promover uma maior inserção das PCDs no mercado de trabalho, é fundamental adotar estratégias abrangentes e multidisciplinares. A sensibilização e conscientização são essenciais para combater os estereótipos e preconceitos. Campanhas de conscientização podem promover uma mudança cultural nas empresas e na sociedade, sensibilizando os empregadores e colaboradores sobre a importância da inclusão e os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho.

Investir em acessibilidade é outra medida crucial. As empresas devem garantir que seus espaços físicos e ambientes digitais sejam acessíveis, de forma a proporcionar autonomia e independência às PCDs. Além disso, a capacitação e treinamento dos gestores e colaboradores são fundamentais para prepará-los para lidar com a diversidade e atender às necessidades específicas das PCDs.

O cumprimento da legislação é uma obrigação para as empresas, e as cotas de contratação e adaptações razoáveis devem ser respeitadas para assegurar a inclusão das PCDs no mercado de trabalho. Além disso, políticas de incentivos fiscais podem ser implementadas para estimular as empresas a promoverem a inclusão de PCDs.

Por fim, a criação de parcerias entre órgãos públicos e privados é uma estratégia eficaz para viabilizar oportunidades de emprego para as PCDs e fortalecer a inclusão no mercado de trabalho.

É importante destacar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de cumprimento de leis e normas, mas também uma questão de responsabilidade social e de valorização da diversidade. A inclusão de PCDs no ambiente profissional traz diversos benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo.

A diversidade no local de trabalho promove a troca de experiências e conhecimentos entre os colaboradores, estimulando a criatividade e a inovação. Pessoas com diferentes habilidades e perspectivas podem contribuir de maneira única para a resolução de problemas e para o crescimento da empresa. Além disso, a inclusão de PCDs no mercado de trabalho fortalece a imagem da empresa perante seus clientes, parceiros e fornecedores. Empresas que adotam políticas de inclusão e diversidade tendem a ser vistas de forma positiva, o que pode influenciar a decisão de compra e a fidelidade dos clientes. (Baldani, 2018)

Outro aspecto importante é o papel da inclusão no mercado de trabalho na promoção da igualdade social. A inserção das PCDs no ambiente profissional permite que essas pessoas tenham acesso a fontes de renda, sejam independentes financeiramente e possam exercer sua cidadania plenamente. Isso contribui para a redução da desigualdade e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Para garantir a efetiva inclusão das PCDs no mercado de trabalho, é essencial que empresas, governos e sociedade atuem em conjunto. A colaboração entre setores é fundamental para a implementação de políticas e ações que promovam a inclusão, desde a conscientização até a criação de oportunidades reais de emprego. Nesse sentido, é relevante citar a importância da atuação governamental por meio de políticas públicas e incentivos fiscais. O Estado tem um papel crucial na promoção da inclusão, criando condições favoráveis e estimulando as empresas a adotarem práticas inclusivas. (Baldani, 2018)

Em síntese, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que requer esforços coletivos e contínuos. É necessário combater preconceitos, investir

em acessibilidade, capacitar profissionais e assegurar o cumprimento da legislação. A plena inserção das PCDs no ambiente profissional não só é possível, como é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera.

A inserção de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho ainda enfrenta diversos desafios, mesmo com a implementação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) no Brasil. Essa legislação determina que as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar um percentual de suas vagas para PCD, variando de 2% a 5%, dependendo do número total de empregados. (Baldani, 2018)

No entanto, apesar dos esforços legais, alguns problemas persistem, dificultando a plena inclusão das PCD no mercado de trabalho. Vamos abordar os principais desafios e apresentar possíveis soluções com referências relevantes:

**Preconceito e estigma:** Muitas empresas ainda possuem preconceitos e estigmas relacionados à contratação de PCD, como a crença de que elas são menos produtivas ou mais dispendiosas. Esse estigma pode influenciar as decisões de contratação. (Baldani, 2018)

**Solução:** Sensibilização e conscientização são fundamentais para combater o preconceito. Programas de treinamento para gestores e colaboradores podem ajudar a desmistificar concepções errôneas sobre as capacidades das PCD. (Baldani, 2018)

### **3.4 Acessibilidade e adaptação**

**Acessibilidade e adaptação** Algumas empresas não possuem infraestrutura adequada para receber e acomodar PCD, seja em termos de acessibilidade física ou tecnológica. "A falta de adaptações no ambiente de trabalho e a ausência de acessibilidade podem dificultar a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho." (Braga, 2020)

**Solução:** Investir em acessibilidade é essencial. Adaptações físicas, como rampas, corrimãos e banheiros acessíveis, são cruciais para garantir que o ambiente de trabalho

seja inclusivo. Da mesma forma, a disponibilidade de tecnologias assistivas pode ajudar a superar barreiras para algumas PCD. Um estudo conduzido por Gauchat, S. (2020) ressalta a importância da acessibilidade para a inclusão laboral de PCD.

A falta de adaptações razoáveis, como a ausência de rampas e recursos de tecnologia assistiva, pode criar barreiras para a participação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho." (Almeida et al., 2019

Solução: Investir em acessibilidade é essencial. Adaptações físicas, como rampas, corrimãos e banheiros acessíveis, são cruciais para garantir que o ambiente de trabalho seja inclusivo. Da mesma forma, a disponibilidade de tecnologias assistivas pode ajudar a superar barreiras para algumas PCD. Um estudo conduzido por Gauchat, S. (2020) ressalta a importância da acessibilidade para a inclusão laboral de PCD.

### **3.5 Falta de capacitação e qualificação**

Algumas PCD podem enfrentar dificuldades em obter a qualificação necessária para competir por vagas no mercado de trabalho. A falta de capacitação específica para as pessoas com deficiência muitas vezes é citada como um obstáculo importante para a sua plena integração no mercado de trabalho." (Lima, 2018, ).

A falta de qualificação profissional é apontada como uma das principais barreiras para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho." (Souza et al., 2020).

Solução: Programas de capacitação e treinamento específicos podem ser desenvolvidos para atender às necessidades das PCD. Além disso, parcerias entre empresas e instituições de ensino podem ajudar a preparar melhor esses candidatos para o mercado de trabalho, como mencionado em um estudo de Fontes, A. S., et al. (2021).

## **Considerações Finais**

O presente trabalho de conclusão de curso teve como objetivo analisar o direito de inserção das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, com base no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Lei de Cotas. Ao longo desta pesquisa, foi possível compreender a importância dessas legislações como instrumentos fundamentais para a construção de uma sociedade mais inclusiva e para a garantia dos direitos e oportunidades laborais às PCDs.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) emerge como um marco legal relevante ao assegurar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, buscando promover a igualdade, a não discriminação e a plena participação desses indivíduos em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. A legislação é um importante avanço na busca pela efetiva inclusão das PCDs, assegurando-lhes a igualdade de oportunidades, a acessibilidade e a participação em igualdade de condições.

Além disso, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) representa um marco importante na história da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Ao estabelecer a obrigatoriedade de que empresas com 100 ou mais funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para PCDs, a legislação busca combater a exclusão e a marginalização desses profissionais no mundo laboral. A reserva de vagas tem sido fundamental para ampliar a participação das PCDs no emprego formal e estimular mudanças culturais e estruturais nas organizações, tornando-as mais inclusivas.

Contudo, durante a realização deste estudo, identificou-se que, apesar dos avanços proporcionados pelo Estatuto do Deficiente e pela Lei de Cotas, ainda persistem desafios significativos na efetiva inserção das PCDs no mercado de trabalho. Barreiras arquitetônicas, preconceitos, falta de conscientização e estereótipos ainda afetam a plena inclusão desses profissionais no ambiente de trabalho.



Portanto, é necessário que haja um esforço contínuo da sociedade, do governo e das empresas para que essas legislações sejam efetivamente cumpridas e para que novas medidas e políticas sejam implementadas, visando aprimorar a inclusão das PCDs no mercado de trabalho. Investimentos em programas de capacitação profissional e conscientização, adaptação dos ambientes de trabalho e disseminação de práticas inclusivas são algumas das ações que podem ser adotadas para garantir que as PCDs tenham oportunidades iguais e justas.

Além disso, é fundamental que as empresas vejam a inclusão das PCDs não apenas como uma obrigação legal, mas como um diferencial competitivo e uma oportunidade para promover a diversidade e a inovação nos ambientes de trabalho. Valorizar a contribuição única que cada profissional com deficiência pode oferecer é essencial para quebrar estereótipos e preconceitos e construir um mercado de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

Por fim, conclui-se que o direito de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma pauta de extrema relevância e urgência para a sociedade. O Estatuto do Deficiente e a Lei de Cotas representam avanços significativos nessa jornada, mas é preciso que todos os atores envolvidos, incluindo empresas, órgãos governamentais e a sociedade civil, unam esforços para garantir a efetiva inclusão e a igualdade de oportunidades para as PCDs. Somente assim poderemos construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, diversificado e justo, onde todos os profissionais, independentemente de suas habilidades e diferenças, possam contribuir e prosperar.

## Referências Bibliográficas

**Almeida**, Bontempo, Morato, (2019). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Empresa de Tecnologia. Revista de Administração IMED, 9(3), 211-231.

**Braga**, 2015. "Inclusão e Diversidade: Um Estudo sobre a Percepção de Profissionais de Recursos Humanos.

**Braga**, Lima & Fernandes, . (2020). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sobre as Percepções dos Próprios Trabalhadores. Revista de Administração Contemporânea, 24(3), 238-254.

**Battistella**, Zamboni, M. A. L., & Cabral, C. M. N. (2016) Inclusão no trabalho e estereótipos: um olhar sobre o público com deficiência. In: Schiavinato, I., & Hildebrand, R. (Eds.).

**Baldani**, P., et al.2018

**Diniz**, D. 2007. "O que é deficiência?". In: Temas de bioética, v. 15, n. 2.

**Fonseca**,. et al. (2016). Acessibilidade e inclusão: o mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, 5(1), 53-64.

**Gonçalves**, . 2018. "Inclusão e Acessibilidade no Trabalho: Um Estudo de Caso.")

**Lima**,. (2018). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sobre as Percepções de Profissionais de Recursos Humanos. Tese de doutorado, Universidade Federal do Ceará. Lima, 2018, p. 62

**Silva**. 2016. "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso."

**Silva**, & Carvalho (2020). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Empresa de Tecnologia. Revista de Gestão, Inovação e Sustentabilidade, 6(3), 65-78.

**Souza**, , Carvalho, , Costa, (2020). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Perspectivas. Revista Tema Livre, 17(02), 273-293.

**Vieira,** (2019). Lei de Cotas e a Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Anais do Congresso Internacional de Administração e Economia (CONIAD), 13(1), 1-13.

Ministério da Economia. (2020). Boletim Informativo: Pessoas com Deficiência - Edição Especial. Brasília: Secretaria de Trabalho.

<https://www.significados.com.br/deficiencia> Acesso: 5 de julho de 2023

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/deficiencia-psicossocial-conceito-e-perspectivas/> Acesso: 5 de julho de 2023

<https://caminhando.org.br/o-que-e-deficiencia/>

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos> Acesso: 4 de julho de 2023