

# **UMA ANÁLISE DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: DESAFIOS E TENDÊNCIAS**

AN ANALYSIS OF INCLUSION IN THE LABOR MARKET OF PEOPLE WITH DISABILITIES: CHALLENGES AND TRENDS

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DESAFÍOS Y TENDENCIAS

**Alberto Bezerra de Melo**  
**Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais**

## **RESUMO**

Este artigo científico apresenta uma abordagem sobre os direitos das Pessoas com Deficiências (PcD's) e a garantia que a lei confere na regulamentação das relações de direito ao mercado de trabalho, partindo do pressuposto de que a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho brasileiro, aludindo acerca da complexidade inerentes à condição de ser deficiente e as transformações em nível social e organizacional, sucedidas ao longo das últimas décadas. Para tanto, inicialmente são apresentadas informações sobre a Legislações brasileiras especificamente na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Em ato contínuo, discorre-se sobre as presunções existentes concernentes ao assunto abordado, apresentando diversos entendimentos e classificações, ressaltando a importância do estudo e natureza jurídica. Ainda, foi realizada a abordagem no que se refere aos direitos da Pessoa com Deficiência (PcD's), a importância da sua inserção e

---

Alberto Bezerra de Melo

Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Rua Dom José Gaspar, 500, Coração Eucarístico, Belo Horizonte – MG, CEP: 30535-900. E-mail: albertobezerrademelo@yahoo.com.br

Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais

Graduando em Administração pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200, Coroado I, Manaus - AM, CEP: 69067-005 E-mail: filliphi.morais@gmail.com

proteção no âmbito do mercado do trabalho. Vale ressaltar, que o método de abordagem utilizado na pesquisa é de cunho científico, de procedimento histórico, com utilização das técnicas de pesquisa bibliográfica. Assim, constata-se a ausência de um projeto estruturado para as práticas de governança que integrem às estratégias da inclusão na organização o que pode dificultar o cumprimento da Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; mercado de trabalho; revisão sistemática da literatura.

### **ABSTRACT**

This scientific article presents an approach to the rights of People with Disabilities (PwD's) and the guarantee that the law provides in the regulation of legal relations in the labor market, based on the assumption that the inclusion of People with Disabilities (PwD's) in the market of Brazilian work, alluding to the complexity inherent to the condition of being disabled and the transformations at a social and organizational level that have occurred over the last few decades. To this end, information is initially presented about Brazilian legislation specifically in Law No. 13,146, of July 6, 2015, which establishes the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities). In a continuous act, the existing presumptions regarding the subject addressed are discussed, presenting different understandings and classifications, highlighting the importance of the study and its legal nature. Furthermore, an approach was taken regarding the rights of Persons with Disabilities (PwD's), the importance of their insertion and protection in the labor market. It is worth highlighting that the approach method used in the research is scientific in nature, with a historical procedure, using bibliographic research techniques. Thus, there is a lack of a structured project for governance practices that integrate inclusion strategies in the organization, which can make it difficult to comply with the Brazilian Law on the inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities).

**Keywords:** Person with disability; job market; systematic literature review.

### **RESUMEN**

Este artículo científico presenta un enfoque de los derechos de las personas con discapacidad (PcDs) y la garantía de que la ley regula los derechos del mercado laboral, suponiendo que la inclusión de las personas con discapacidad (PcDs) en el mercado laboral brasileño, aludiendo a la complejidad inherente a la condición de ser discapacitado y a

los cambios sociales y organizativos que han tenido éxito en las últimas décadas. Con este fin, la información sobre la legislación brasileña se presenta específicamente en la Ley No. 13.146, de 6 de julio de 2015, que establece la Ley Brasileña para la Inclusión de Personas con Discapacidad (Estatuto de las Personas con Discapacidad). En un acto continuo, se habla de los supuestos que existen en relación con el tema abordado, presentando diversos entendimientos y clasificaciones, destacando la importancia del estudio y la naturaleza jurídica. Además, se ha adoptado el enfoque de los derechos de las personas con discapacidad, la importancia de su integración y protección en el mercado laboral. Cabe señalar que el método de enfoque utilizado en la investigación es de sello científico, de procedimiento histórico, con el uso de técnicas de investigación bibliográfica. Así pues, se observa la falta de un proyecto estructurado de prácticas de gobernanza que se integre en las estrategias de inclusión de la organización, lo que puede dificultar el cumplimiento de la Ley brasileña sobre la inclusión de las personas con discapacidad (Estatuto de las personas con discapacidad).

**Palabras clave:** Personas con discapacidad; mercado laboral; revisión sistemática de la literatura.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao escolher o tema A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho, mostrar-se-á a importância do tema à luz do direito, amparado pela Lei nº13.146, de 6 de julho de 2015. Este artigo dará a oportunidade de conhecer e nos aprofundar nos direitos garantidos aos Pessoas com Deficiência (PcD's), embora sendo este um assunto complexo, faz-se necessária uma profunda reflexão para que se evitem tais desigualdades.

A problemática apresentada ampara-se na investigação da análise sobre o crescimento gradativo por meio de contratações das Pessoas com Deficiência (PcD's) nas empresas, o que pode ser considerado uma conquista apreciada pela aprovação da Lei 8.213/91, garantido assim, a inclusão empresarial.

Como fonte de justificativa, sob o ponto de vista ideológico e metodológico, no sentido de atuação das empresas na contratação, faz-se referências as estratégias práticas e teóricas sendo elucidativas, através de diretrizes, resoluções, e ações pertinentes no trajeto de inclusão e planejamento, influenciando desta forma, no investimento do profissional com Deficiência (PcD's)

O cerne dessa discussão surgiu através das problemáticas levantadas, sendo estas: A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho;

A capacitação profissional, escolaridade e a política de integração dos mesmos. Em alinhamento com o problema de pesquisa, foi definido como objetivo geral analisar como as empresas planejam a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) no mercado de trabalho.

Entretanto os objetivos específicos delineados são: Identificar os aspectos facilitadores a contratação; analisar a influência de fatores relacionados à capacitação profissional e Identificar e Analisar os desafios e tendências observadas diante da possibilidade de contratação, verificando as políticas de acessibilidade.

A relevância dessa temática está em trazer um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que aponta cerca de 8,4% da população brasileira acima de 2 anos de idade – o que representa 17,3 milhões de pessoas – apresenta e/ou adquire algum tipo de deficiência. Durante a referida pesquisa, observou-se que quase metade dessa parcela (49,4%) é composta por pessoas idosas. Tais informações fazem parte da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) datada do ano de 2019, sendo divulgada no dia 26/08/2021, o referido levantamento fora realizado em parceria com o Ministério da Saúde.

Desta maneira, tal realidade faz com que a educação seja um fator cada vez mais importante na disputa por um emprego e entre aqueles com deficiência não se diferenciam. Essa questão vem sendo discutida na literatura que ratifica tal área, em que se considera fundamental a qualificação da população com deficiência, visto que a concorrência e competitividade para ingressar no mercado de trabalho é cada vez maior (ARAÚJO; SCHIMDT, 2006; RIBEIRO; LIMA, 2010).

O referencial de análise adotado para dar sustentação ao tema da pesquisa encontra-se abordado após a pesquisa e avaliação da Política Nacional de Saúde da Pessoa com Deficiência instituída por meio da portaria nº 1060, de 05 junho de 2002, e que está voltada para a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD's) em toda a rede de serviços do Sistema Único de Saúde (SUS) e caracteriza-se por reconhecer a necessidade de implementar o processo de respostas às complexas questões que envolvem a atenção à saúde de Pessoas com Deficiência (PcD's) no Brasil.

No entendimento do autor Schwarz (2021), quando criada a lei da cota, grande parte das empresas se preocupavam tão somente com a ocupação das referidas cotas, por receio em sofrer as penalidades impostas para quem descumprisse o que estava disposto na lei. A preocupação voltada tão somente para a ocupação das vagas fez com que a produtividade de algumas empresas decaísse de forma significativa, uma vez que não era dado às Pessoas com Deficiência (PcD's) meios adaptativos e acessíveis para que o trabalho fosse efetuado da forma correta.

Vale ressaltar que a lei de cotas foi uma das alternativas que o governo projetou

como o principal acesso de Pessoas com Deficiência (PcD's) ao mercado de trabalho, neste sentido, para determinar a porcentagem de Pessoas com Deficiência (PcD's) em cada empresa, a regra prevê que as organizações com mais de 100 colaboradores deva ter no mínimo 2% do quadro de colaboradores constituído por Pessoas com Deficiência (PcD's) (JUNIOR, 2012).

Segundo o autor Goldschmidt (2006) existe um grande estímulo a ser superado acerca da conscientização do Estado e da sociedade, que apesar de existir a lei de incentivo para a contratação das Pessoas com Deficiência (PcD's), ainda persistem algumas dificuldades a serem enfrentadas.

Este trabalho acha-se distribuída em quatro seções, onde na primeira seção será apresentada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei esta que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), ressaltando a sua importância na sociedade quanto as garantias resguardadas aos PcD's.

Na segunda seção, discorrer-se-á sobre as Responsabilidades sociais no contexto da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's), analisando a influência de fatores relacionados a capacitação profissional e abordando acerca da regulamentação no ímpeto inicial de contratação de Pessoas com Deficiência (PcD's), onde é cada vez mais comum no meio corporativo relacionar a inclusão com outras estratégias de gestão, como a responsabilidade social.

E a terceira seção apresentará a relevância desse tema os desafios e tendências observadas diante da possibilidade de contratar verificar as políticas de acessibilidade pela inclusão dos PCD'S no mercado de trabalho, pois com essa análise podemos observar as dificuldades encontradas mediante as contratações e as políticas públicas aplicadas, com intuito de buscar melhor aperfeiçoamento no caso. A quarta seção propõe salutar a importância

## **2 A INSTITUIÇÃO DA LEI DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

### **2.1 LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**

Ao dar início as exposições apresentadas no presente artigo, é preciso fazer algumas ponderações acerca do tema, sendo, portanto, necessário expor de forma clara e inequívoca que esta Lei instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

É muito importante ressaltar que segundo o contexto jurídico, a Lei nº

13.146, de 6 de julho de 2015, em seu artigo 1º refere que:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Desde já, faz-se necessário enfatizar que o trabalho como um todo trata de uma temática emblemática, a qual é merecedora de uma análise mais profunda e diversificada. A intenção da pesquisa é apresentar como um todo, um panorama geral, sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência e, as mudanças que tal lei trouxe em nosso ordenamento jurídico.

Dando ênfase ao entendimento apresentado, a Lei nº 7.853, de 1989 e o Decreto nº 3.298, de 1999 correspondem aos principais documentos normativos garantidores da cidadania de Pessoas com Deficiência (PcD's). Os princípios, as diretrizes, os objetivos e os instrumentos da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência tratam da ação governamental e das responsabilidades de cada setor, determinando pleno acesso à saúde, à educação, à habilitação e reabilitação profissionais, ao trabalho, à cultura, ao desporto, ao turismo e ao lazer, bem como de normas gerais de acessibilidade nos espaços físicos, nos transportes, na comunicação e informação e no que tange às ajudas técnicas.

Em razão desses apontamentos, o estudo de como é tratado os PcD's dentro dessa organização, e qual a quantidade de Pessoas com Deficiência (PcD's) que são administradas, bem como se o espaço físico atende as suas reais necessidades, devem serem analisados.

Dando ênfase ao entendimento apresentado, as Leis nº 10.048 e nº 10.098, ambas de 2000, estabelecem as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade de PcD's ou com mobilidade reduzida. Essas leis foram regulamentadas pelo Decreto nº 5.296, de 2004, que dispõe sobre o atendimento prioritário às Pessoas com Deficiência (PcD's) e trata da implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, do acesso aos meios de transporte, do acesso à informação e à comunicação, da tecnologia assistida, além de estabelecer o Programa Nacional de Acessibilidade e o Comitê de Ajudas Técnicas.

Mitigando um pouco mais sobre essas questões, a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080, de 1990) dita às características do Sistema Único de Saúde (SUS), em especial o caráter de acesso universal, com gestão descentralizada. Esta lei não trata de qualquer atenção especializada à saúde daqueles que apresentam deficiência.

A Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 1993 - LOAS) regulamenta as ações relativas ao atendimento de habilitação e reabilitação, tendo como público-

alvo famílias com renda inferior a meio salário mínimo. Também trata do benefício assistencial não-contributivo destinado às pessoas que tenham deficiência severa a ponto de incapacitá-las para a vida independente e para o trabalho, se a renda familiar per capita for inferior a um quarto do salário mínimo – o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Com base nas disposições apresentadas, pôde-se verificar que a Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica deficiência “como uma diferença na organização estrutural, psicológica e fisiológica do organismo”. A incapacidade “como a consequência funcional da deficiência, de modo a não realização de tarefas do cotidiano”. E desvantagem “é o termo que diante dessas situações, mostra o despreparo da sociedade em relação à acessibilidade e à aceitação das necessidades especiais para que Pessoas com Deficiência (PcD’s) alcancem um determinado desempenho social.

### **3 RESPONSABILIDADES SOCIAIS NO CONTEXTO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

#### **3.1 INCLUSÃO E DIVERSIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

No que concerne sobre inserir uma pessoa com deficiência (PcD’s) dentro de um núcleo na organização, deve-se ter como pensamento que não será um problema, mas sim outra maneira de buscar transformações, pois os profissionais terão que buscar novas melhorias de adaptações, as quais irão enriquecê-los em suas carreiras profissionais e pessoais. (ROCHA, 2008).

Segundo o entendimento do autor Marengo (2000), baseando-se em modelos de gestão de pessoas para o processo de recrutamento e seleção de um candidato ideal, por vezes estes processos, no caso de candidatos PcD’s, visam apenas o cumprimento de uma obrigação legal, não ocorrendo a elaboração de um programa focado na capacitação e desenvolvimento do capital humano.

Diante dessas novas configurações, as bases legais que amparam a inclusão de PcD’s, nas empresas brasileiras são fruto do processo de democratização do país, que dentre outros avanços, resultou na elaboração da Constituição de 1988. Dentre os direitos assegurados, enfatiza-se as penalidades à discriminação contra minorias e o direito ao trabalho das PcD’s, (SCHUMACHER, 2013). Dado que as minorias se originam das relações de assimetria social, tal condição requer o uso de instrumentos legais de proteção e acesso aos direitos fundamentais (MADEIRA, 2016; CARMO, 2015; BRAGA,

SCHUMACHER, 2013).

No que concerne sobre o conceito de minoria exposto fundamenta-se pela perspectiva jurídica, firmando-se por grupos que sofrem discriminação e são vítimas de intolerância (CARMO, 2015). A título de entendimento, os atos em prol da inclusão social de PcD's, foram estabelecidos, com destaque à Lei 8.213/91, chamada lei de cotas, que designa em seu Art. 93º, uma porcentagem entre 2% e 5% de PcD's, ou reabilitadas que empresas privadas a partir de 100, 57 empregados deverão contratar.

Positivada, a legislação prevê multas em caso de não cumprimento, descaracterizando a possível não adesão dos empregadores (BRAGA & SCHUMACHER, 2013). Para tanto, as empresas devem implementar um programa de inclusão de pessoas com deficiência, mediante a instituição de um programa de inclusão, com formação de um planejamento estratégico, oportunizando capacitação das pessoas com deficiência, treinamento de gestores e equipes, adaptações físicas e tecnológicas e arquitetônicas e constante avaliação e readaptação.

Dando prosseguimento, aos entendimentos estabelecidos durante esta pesquisa, a incumbência de fiscalizar o cumprimento da legislação é operacionalizada pelos auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego. As ações de fiscalização envolvem lavrar um auto de infração, firmar termos de ajuste de conduta, aplicar multas, e ainda, orientar o cumprimento da lei para posteriormente verificar sua aplicação, caso haja descumprimentos destas leis e/ou conduta ou políticas internas, as consequências podem incluir perdas, danos à reputação e sanções legais (IBGC, 2017).

Em virtude de deficiências intelectuais, físicas ou sensoriais, há no mundo mais de 500 milhões de pessoas deficientes, às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e dar oportunidades iguais aos de todos os demais seres humanos. Segundo a Lei 13.146, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Toda pessoa com deficiência tem ao direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Deste modo, as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, sendo vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego,

ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Ainda, a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor, bem como direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal.

A inserção profissional de pessoas com deficiências pode se dar, segundo Giordano (2000), em quatro modalidades: em função do tipo e grau de deficiência, nível de autonomia do sujeito, e a natureza do posto de trabalho ou função a ser exercida. A primeira, que ele denomina de “trabalho plenamente integrado”, é quando o sujeito não precisa de adaptações no ambiente de trabalho. Na segunda, “trabalho integrado”, há necessidade de algumas adaptações, que podem ser de caráter temporário ou permanente.

A terceira modalidade abrange as chamadas “oficinas pedagógicas, abrigadas ou protegidas”. De modo geral, constituem-se como programas de habilitação profissional realizados em instituições especializadas, onde pessoas com deficiência aprendem atividades laborais, porém, de forma descontextualizada da realidade do mundo do trabalho. Nos casos em que há contratos de produção ou prestação de serviços para terceiros, a instituição assume o papel de intermediária no processo de contratação. A última modalidade é o “trabalho domiciliar”, desenvolvido na residência do sujeito. Este tipo de arranjo não é exclusivo de pessoas com deficiência, porém, no caso dessas, frequentemente é intermediado por profissionais especialistas.

Assim, a oficina acaba caracterizando-se mais como uma atividade ocupacional do que de preparação para ingresso no mercado de trabalho. Como lembra Fogli (2010), na época em que foram criadas, as “oficinas de orientação pré-profissionalizante” para jovens com deficiência intelectual representavam uma proposta inovadora. Porém, com o passar do tempo, esses programas adquiriram um caráter de serviço de reabilitação e não educacional.

Porém, Cordeiro (2013, p. 29-30) alerta que

[...] a educação profissional não deve ser reduzida ao ensino de habilidade ou técnicas específicas, ou mesmo ao ensino de comportamentos adequados e menos desviantes para as pessoas com deficiências, mas

principalmente, deve visar à formação do homem para o mundo do trabalho, com as diversas relações que se travam nele, para que tenha conhecimento de seus direitos e deveres e possa se mobilizar e atuar por mudanças.

Meletti (2001, p. 85) corrobora com essa visão pontuando que “para estar apto a trabalhar no mercado competitivo, os PcD’s necessita também de aprender habilidades que possam ser generalizadas em outras situações de trabalho que não aquelas nas quais foi treinado”. Para transformar este cenário, é fundamental que se criem programas de orientação e formação profissional que visem ampliar conhecimentos e habilidades dos aprendizes para o trabalho, de forma a proporcionar experiência mais articulada com a realidade social (CORDEIRO; OLIVEIRA, 2011).

Neste sentido, não basta à criação de leis que estimulem a participação deste público em cursos profissionalizantes, ou mesmo que obriguem sua contratação no serviço público e em empresas privadas. Uma efetiva inclusão profissional só será possível com a flexibilização e adaptação das leis trabalhistas, bem como das condições de trabalho: redução da carga horária diária e /ou semanal, oferecimento de apoio para o trabalhador, utilização de tecnologia assertiva.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme discutido, apesar do incentivo da legislação e a crescente conscientização da opinião pública de que pessoas com deficiência têm direito e condições de trabalhar, ainda são inúmeros os desafios a serem enfrentados para garantir uma inclusão profissional mais equânime para essa população. Empregadores frequentemente apontam dificuldade em encontrar uma pessoa com deficiência que esteja preparada para atender aos requisitos dos postos de trabalho disponíveis.

Salientamos a importância do trabalho na vida da pessoa com deficiência, no que se refere à valorização social e pessoal. Para além do cumprimento de cotas a inclusão de pessoas com deficiência representa um desafio, mas também uma oportunidade para reavaliação de atividades, valorização da diversidade e melhoria das relações humanas.

Diante de tudo o que foi exposto, conclui-se que o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcD’s) nas empresas seja de cunho público ou privado é de fundamental importância para corroborar as relações sociais. Todos são beneficiados nesse processo, a pessoa com deficiência é inserida e incluída, sendo acompanhada para que possa ser desenvolvida.

As empresas devem trabalhar a diversidade e com uma mão de obra qualificada, comprometida e que gera muitos resultados, sendo parte atuante no crescimento das empresas. Os demais colaboradores das equipes são devem ter a sensibilidade de enxergar estes profissionais com mais empatia e cuidado, tornando o ambiente mais integrado. Entendemos que todos somos limitados em algum aspecto e o que faz a diferença é ter a oportunidade de ser inserido e aceito para que a inclusão deixe de ser uma ideologia e se torne uma prática verdadeiramente humanizada.

Fica como desafio a divulgação a conscientização da importância e os benefícios da customização do trabalho, sua implementação em empresas e outras instituições, bem como a luta para uma maior flexibilização da legislação trabalhista brasileira de forma a facilitar a absorção, no mercado de trabalho, desta população.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A Inclusão de Pessoas com necessidades educacionais especiais no trabalho:** a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. Revista. Brasileira de Educação Especial. v.12, n.2, 2006, p. 241-254.

BRAGA, M. M. S., & SCHUMACHER, A. A. **Direito e inclusão da pessoa com deficiência:** uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. Sociedade e Estado, 2013, p. 375-392.

BRASIL. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, 7 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. 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*, 25 jul. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 10.048, de 08 de Novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília. Disponível em: <http://www.soleis.com.br/L10048.htm>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. Resolução Nº 2, de 11 de setembro de 2001. Institui diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica. *Diário Oficial da União*, 14 set. 2001.

CARMO, C. M. **Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in) tolerância:** uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, 2016, p. 201-203.

CORDEIRO, D. R. C. L. **A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional.** 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, 2013.

CORDEIRO, D. R. C. L.; OLIVEIRA, A. A. S. **A educação profissional de pessoas com deficiência:** um levantamento de teses e dissertações. In: Congresso brasileiro multidisciplinar de educação especial, 6.; Encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial, 7., 2011, Londrina. *Anais...* Londrina: UEL, 2011. p. 2662-73.

FOGLI, B. F. C. S. **A dialética da inclusão em educação:** uma possibilidade em um cenário de contradições: um estudo de caso sobre a implementação da política de inclusão para alunos com deficiência na rede de ensino FAETEC. 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho:** analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GOLDSCHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho.** 36 ed. São Paulo: Responsabilidade Social, 2006. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/32725/24295/9757>. Acesso em: 15 de março de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE –. Censos 2021. **Inovações e impactos nos sistemas de informações estatísticas e geográficas do Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Acesso em: 15 de março de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC – (2017). **Compliance à Luz da Governança Corporativa.** Série IBGC Orienta. São Paulo. Disponível em: <http://conhecimento.ibgc.org.br>. Acesso em: 15 de março de 2023.

JUNIOR, M. C. **Lei que regulamenta a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos**, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/32725/24295/9757>. Acesso em: 15 de março de 2023.

MACARENCO, I. **Gestão com pessoas - gestão, comunicação e pessoas:** Comunicação como competência de apoio para a gestão alcançar resultados humanos. Tese (Doutorado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo 2006. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-05072009-203625/publico/1074012.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2023.

MADEIRA, L. M. **Compliance: a (rara) aplicação de instrumentos internacionais de proteção a direitos humanos pelos tribunais intermediários no Brasil**. Revista Brasileira de Ciência Política, 2016, 45-76.

MELETTI, S. M. F. **O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 7, n. 1, p. 77-90, 2001.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento**. Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010. Portaria nº1060 de 5 junho de 2002 ministério da saúde. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060\\_05\\_06\\_2002.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060_05_06_2002.html). Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

ROCHA, I. M. F. **Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho “O caso Porto Alegre”**. Trabalho de Conclusão de curso de Pós Graduação em MBA em Gestão Pública, da Faculdade IBGEN. Porto Alegre. 2008. Disponível em: [http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu\\_doc/iria\\_margarida\\_fritzen\\_da\\_rocha.\\_tcc.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/iria_margarida_fritzen_da_rocha._tcc.pdf). Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

Publicado originalmente na **Revista Foco | Curitiba (PR) | v.16.n.11 | e3313 | p.01-14 | 2023**