

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

LIMA, Dyenniffer Garcia Loureiro de¹
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

MARTNIUK, Viviane Cristina²
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

Esta pesquisa aborda a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O trabalho é o principal meio de garantir a sobrevivência do ser humano, é através deste que a pessoa com deficiência vai desenvolver seu potencial e conquistar sua independência. Encontra-se por um lado uma Lei que obriga a inclusão e por outro a dificuldade da inclusão, igualdade social e na capacitação de tais profissionais. Para isso foi realizado uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo com participação de uma pessoa portadora de deficiência e um representante empresarial.

Palavras chave: Pessoas com deficiência, trabalho, inclusão, igualdade social.

ABSTRACT

This research addresses the inclusion of people with disabilities in the labor market. The need to study this topic, as work is the main means of guaranteeing the survival of the human being, it is through this that the person with disabilities will develop their potential and gain their independence. There is, on the one hand, a Law that requires inclusion and on the other the difficulty of inclusion, social equality and in the training of such professionals. For this, a bibliographic, documentary and field research was carried out with the participation of a person with a disability and a business representative.

Keywords: People with disabilities, work, inclusion, social equality.

1. INTRODUÇÃO

São crescentes as mudanças na sociedade, se antigamente as pessoas com deficiência eram tidas como pessoas sem capacidades de desenvolver uma atividade, hoje estão sendo vistas de forma contrária. Essas mudanças repercutiram devido ao desenvolvimento de leis,

¹ Acadêmico do 8º período da Faculdade de Administração da Fait. E-mail: dyennifferlima5070@gmail.com

² Mestranda pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP; Docente na Faculdade de Administração da FAIT. E-mail: vicma.prof@gmail.com

tais como a que foi definida em 1988 através da constituição Federal do Brasil que trouxe garantias de saúde, proteção e integração social das pessoas com deficiência.

É fato que as pessoas com deficiência ainda vivem um certo grau de exclusão social. A grande carga histórica de segregação ou atitudes menosprezantes com os deficientes ainda se reflete nos dias de hoje (CÂNDIDO; SANTOS; MÁRIO, 2007).

Em sociedades antigas, as pessoas com deficiência eram fadadas a morte logo ao nascer, em outras, estas eram preservadas e assistidas para obter-se a simpatia dos deuses. Na idade média, os deficientes eram amparados em casas de assistência e recebiam uma conotação de possessão demoníaca ou de desígnios divinos (BRASIL, 2001).

No Brasil, as políticas favoráveis às pessoas com deficiência, traçaram por muito tempo, uma situação desfavorável a esse público, medidas de inclusão eram negligenciadas e as instituições que atendiam essas pessoas exerciam um papel de assistencialismo, ou seja, demonstravam-se como prestadoras de favor (DOTA; ALVES, 2007).

Esse caráter assistencialista, e não de cunho inclusivo, pode ter contribuído para o preconceito ainda hoje empregado às pessoas com deficiência. Durante muito tempo essas pessoas foram discriminadas, menosprezadas e rotuladas como incapazes, sendo assim, nos dias atuais ainda é forte a marca de que essas pessoas são indivíduos que só necessitam de ajuda e, portanto, subestimados quanto aos seus potenciais (CÂNDIDO; SANTOS; MÁRIO, 2007).

Mudanças sociais no tratamento das pessoas com deficiência já estão sendo timidamente observadas. Leis e obrigаторiedades foram e estão sendo desenvolvidas, porém esses direitos adquiridos não foram concedidos como de direito básico e essencial, como um ato de obviedade como realmente é. Direitos estes que foram adquiridos e conquistados ao longo de muitos anos e ainda sim demonstra uma aparência de ajuda, de “favor” como já supracitado à respeito das instituições que acolhiam os deficientes e se caracterizavam também com essa conotação (CÂNDIDO; SANTOS; MÁRIO, 2007).

Quintão (2005) afirma que certamente tem se conquistado avanços na direção de uma prática inclusiva em relação às pessoas com deficiência. Vêm acontecendo, na medida em que tem sido promovidos espaços para debate e troca de experiências no campo da educação, da saúde, da questão da acessibilidade aos espaços públicos e privados, uma conscientização sobre o assunto.

Sendo assim todo cidadão com deficiência tem o direito de ser inserido no mercado de trabalho, podendo exercer uma função e ser remunerado pelo desempenho do seu trabalho,

afinal “ter uma deficiência não faz com que uma pessoa seja melhor ou pior do que qualquer outra, elas buscam a oportunidade de participar da sociedade” (RODRIGUES, 2007, p.6).

Segundo Karl Marx (1985, p.188-189) o trabalho é definido como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento. Portanto é através dele que o homem adquire as condições necessárias para satisfazer suas necessidades, assim modificando sua realidade perante a sociedade. Sendo assim colocou-se em discussão a situação das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, uma vez que as mesmas têm seu direito garantido por lei.

No Brasil e em muitos outros países, tem se procurado ao longo dos últimos tempos, desenvolver formas de inclusão que beneficie pessoas que possuam algum tipo de deficiência. O Brasil é um país onde os problemas sociais vêm sendo redimensionados através de programas e incentivos de políticas públicas de inclusão e reparo às violações dos direitos humanos. Ainda o preconceito e as disparidades sociais contribuem para o declínio do cenário humanístico, cultural, político e econômico. Os direitos humanos podem mudar essa realidade, e a educação é o principal viés para essa transformação, por meio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2013, p. 44).

Porém, no mercado de trabalho ainda se encontra variedades de dificuldades na inclusão das PCDs. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45 milhões de brasileiros declaram ter algum tipo de deficiência. O número representa mais de 6,7 % da população do país.

O presente artigo apresenta o interesse em analisar a questão da inclusão das PcDs no mercado de trabalho. Como objetivo principal analisar as dificuldades e desafios para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E como objetivos específicos, definir os motivos que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho, quais são as práticas desenvolvidas para a inclusão, qual a percepção dos funcionários em relação a inclusão, quais as mudanças organizacionais necessárias, citar as leis que amparam as PCDs.

2. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E O MERCADO DE TRABALHO

2.1 Abordagem inicial

A partir do objetivo central que aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, optou-se pela pesquisa bibliográfica para a elaboração do artigo. Quanto aos procedimentos adotados na coleta de dados, optou-se pela revisão de literatura em livros,

artigos e legislações que se abordam o tema em análise, feito através da pesquisa bibliográfica. Além da pesquisa bibliográfica, foi realizada a pesquisa de campo.

2.2 A Deficiência

Eis o conceito sobre deficiência:

A compreensão sobre deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiência, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permitem e caracterizam a relação das sociedades (ARANHA, 2003, P.10)

Amiralian et al (2000, p. 98) destacam que a Organização Mundial da Saúde publicou em 1976, um documento chamado Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens, definindo alguns conceitos entre eles:

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão. (AMIRALIAN ET AL, 2000, P. 98).

A convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as Formas de Discriminação da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956 de 8 outubro de 2001, conceitua:

[...] o termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico social (OIT, 1983, apud Brasil, 2001)

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, o art. 3º, trata acerca das temáticas ‘deficiência’ e incapacidade da seguinte forma:

Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (Decreto nº 3.298/99, art. 3º, I);

Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos (Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II);

Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Decreto nº 3.298/99, art. 3º, III).

Sendo assim pode-se dividir a deficiência como dois pilares importantes, considera-se deficiência permanente aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere apesar de novos tratamentos e incapacidade uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (AMIRALIAN, 2000).

2.3 Tipos de Deficiência

Segundo o Decreto nº 3.298/99, art. 4º, é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I);

Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 3.298/99, art. 4º, II);

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores funções (Decreto nº 3.298/99, art. 4º, III);

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho (Decreto nº 3.298/99, art. 4º, IV);

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

2.4 Inclusão

A inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que visa defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, de serem aceitas e respeitadas naquilo que os diferencia dos outros.

2.5 Acessibilidade

“A palavra acessível vem do latim *accessibile* e é um adjetivo que significa a que se pode chegar, a que se pode alcançar, obter ou possuir, inteligível, compreensível, módico, moderado, razoável”. (Ministério das Cidades, 2006, p. 16).

Assim é um conceito moderno, geralmente utilizado para abordar deficiências ou restrições a locomoção, mas pode ser entendido como um processo de se obter igualdade de oportunidade e a participação plena em todas as esferas da sociedade.

Acessibilidade está relacionada em fornecer condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos desportivos, sistemas e meio de comunicação e informações, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida” (Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004)

Acessibilidade tem o intuito de tornar o mundo acessível, fazer com que todos possam ir e vir com segurança e autonomia, é o direito de usar espaços e serviços que a cidade oferece, independente da capacidade de cada um. É uma forma que pessoas com deficiência encontram para participar e interagir de modo igualitário com a sociedade (CARVALHO FREITAS, 2009).

2.7 Mercado de Trabalho

Segundo Dutra (2011) o mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam sua capacidade de trabalho e por organizações que oferecem oportunidade de trabalho. Essas relações são influenciadas de acordo do meio que estão inseridas, como por exemplo, mercado globalizado, transformações no cenário econômico, mudanças tecnológicas, social, cultural e demográfico. Sendo assim as organizações estão se tornando cada vez mais complexas, portanto, precisam de pessoas cada vez mais capacitadas. Ainda explica que essas premissas permitem afirmar que as relações são complexas entre as pessoas e as organizações e que se ambas não se prepararem perderão vantagens competitivas no mercado.

Daft (2005) afirma que as organizações de hoje precisam se adaptar às novas situações se quiserem sobreviver e prosperar.

2.8 Deficiência e Mercado Trabalho

Pessoas com deficiência enfrentam problemas e desafios a diversos fatores, entre os quais destacam preconceitos, falta de informação, falta de acessibilidade, problemas no relacionamento interpessoal, ou seja, dificuldades em conviver entre várias pessoas, nesse caso, o convívio que poderia ser encontrado em um ambiente de trabalho. O trabalho é um direito de todo cidadão, um direito essencial para o fortalecimento de qualquer sociedade (ARANHA, 2003, p.19).

Segundo Karl Marx (1985, p.188-189) “O trabalho é a raiz de todo ser social, tem por função, transformar a natureza, para a criação de bens necessários a existência humana. Portanto é através dele que o homem adquire condições para a satisfação de sua vida material, modificando assim sua realidade.”

A preocupação em garantir o direito de que todo cidadão seja respeitado e não venha a sofrer nenhum tipo de preconceito na sociedade é uma das garantias a serem asseguradas na Constituição Brasileira, define-se que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 1988).

Nossa Carta Magna garante o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro, com deficiência ou não. Através deste proporcionar a preparação de oportunidades e integração das pessoas portadoras de deficiência.

2.9 Constituição Federal de 1988

A Constituição de 1988 foi aprovada pela Assembleia Nacional Constituinte e promulgada no dia 5 de outubro de 1988. Conhecida como Constituição Cidadã, a Constituição da República Federativa do Brasil restabeleceu a democracia após 21 anos de Ditadura Militar no Brasil, consolidou a transição de um regime autoritário para um democrático. O documento constitucional assegurou garantias aos direitos fundamentais, assim, restabeleceu a inviolabilidade de direitos e liberdades básicas e instituiu preceitos

progressista, tais como a igualdade de gênero, a criminalização do racismo, a proibição da tortura e direitos sociais, como educação, trabalho e saúde.

O Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, tem o seguinte enunciado: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (Preâmbulo, Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988).

Alguns dispositivos referem-se a pessoas com deficiência:

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

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

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

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

2.10 Leis de Cotas

A lei de cotas foi criada em 1992 com o intuito, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e conseqüentemente na sociedade. Oferecendo a elas iguais condições aos demais trabalhadores, fazendo jus ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que trata, sobre tudo da igualdade de todos perante a lei. A lei de cotas é especialmente uma forma de oferecer oportunidades e não assistencialismo a pessoas com algum tipo de deficiência, de fazer com que as empresas busquem respeitar os princípios constitucionais dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, para que se torne possível à execução da cidadania plena e a integridade do trabalhador com ou sem deficiência. (art. 1º e 170 da CF/88).

De acordo com o site Deficiente Online, a Lei de Cotas 8.213/91 trata sobre os Planos da Previdência e outras determinações sobre a contratação de pessoas com deficiência. O Art. 93 determina que todas em empresas com 100 ou mais funcionários é obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência na proporção apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Porcentagem de contratação de PcD conforme quadro de funcionários.

Fonte: Lei de Cotas 8.213/91 – Art. 99

Até 200 funcionários	2% de PcD
De 201 a 500 funcionários	3% de PcD
De 501 a 1.000 funcionários	4% de PcD
De 1001 funcionários em diante	5% de PcD

3. MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Pesquisa de Campo

O estudo foi realizado com uma pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho e também com o representante da instituição empregadora do mesmo, a abordagem foi realizada através de contato direto com os pesquisados.

Visando uma forma de preservar a identidade dos pesquisados propomos a eles a escolha de um codinome que será apresentado no depoimento.

3.2 Processo de coleta de dados

Foram formuladas perguntas, elaboradas de forma simples e objetiva, sendo cinco questões para a pessoa com deficiência e cinco para o representante da empresa, aplicada pela pesquisadora através do contato direto. A seguir, o depoimento coletado:

Pessoa com deficiência: “Lauro”, 31, casado. Cargo: Serviço Gerais

Deficiência: Deficiente Auditivo

“Estou no mercado de trabalho desde de muito jovem, não terminei meus estudos, por conta disso e da minha condição foi muito difícil encontrar um trabalho fixo que me garantisse estabilidade financeira e oportunidades de aprender e ingressar em uma empresa. Iniciei como pedreiro e essa foi minha profissão por muitos anos.

Com 18 anos, ingressei realmente no mercado de trabalho, sou tratado bem pelos meus colegas, porém sempre tem algumas brincadeiras em relação a deficiência. Em relação a lei de cotas acho uma boa ideia, porém não é bem executada.

Muitas empresas não levam a sério e não respeitam, ainda há muito preconceito e falta de entendimento sobre o assunto, os responsáveis pela empresa não estão interessados em contratar uma pessoa com deficiência e nem perder tempo e dinheiro com treinamentos e adaptações.

O emprego representa pra mim a independência, sou grato primeiramente a Deus por me dar forças para não desistir, agradeço a mim mesmo por passar por cima do preconceito e dificuldades e a empresa que propôs essa oportunidade”.

Representante da empresa: “Carlos”, 50 anos, casado.

Cargo: Encarregado de Turma

A empresa é grande, temos muitos colaboradores e são poucos os portadores de deficiência. O ramo é uma empresa florestal, a principal atividade é a resinagem, o serviço exige muito esforço físico, por isso a dificuldade na contratação de pessoas com deficiência. A nossa relação com nossos funcionários é a mesma, não apresenta nenhuma diferenciação entre os colaboradores, acredito que uma pessoa com deficiência não caberia em todas as vagas disponíveis na empresa. O quadro de PCD não está completo, mas estamos analisando as possibilidades para atingir essa cota.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da análise dos dados da pesquisa, se pode observar que a pessoa com deficiência declara ter sofrido algum tipo de preconceito pelos colegas de trabalho, isso mostra que a empresa não prepara os demais funcionários para receberem pessoas com deficiência, além de relatar dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Como o mesmo falou, as leis de cotas nem sempre são eficientes, pois ainda não há responsabilidade

social por parte das empresas, também citou como o emprego é importante para a sua vida. Outro ponto importante que se pode observar é que mesmo que existam leis que os beneficiem a realidade é totalmente diferente, mostra que ainda enfrentam muitas barreiras para a inclusão e permanência no mercado de trabalho.

Em relação ao representante da empresa, pode observar que a instituição não cumpre as leis de cotas e apresenta alegações para o descumprimento da mesma. Demonstrou falta de interesse em se adequar para receber pessoas com deficiência. É possível perceber que a empresa como a grande maioria, não está preparada para receber as pessoas com deficiência.

Conclui-se que o mundo das empresas analisa a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob ótica das suas restrições de trabalho e não das suas qualificações. As pessoas com deficiências, estão a cada dia mais próximas da igualdade em termos de capacitação, competência e pró-atividade. Sendo assim, as empresas estão encontrando enormes dificuldades para inserir os deficientes, além do descumprimento das leis, ainda existe muito preconceito e falta de compromisso com esta parte da população.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização da pesquisa, percebe-se que ainda existem muitas empresas despreparadas e com falta de interesse em relação a inclusão de pessoas com deficiência. Conforme foi analisado, o trabalho é essencial para o homem, é através dele que se forma um ser social, contribuindo para seu próprio sustento e adquirir sua própria liberdade, é possível compreender que a falta de inclusão da pessoa com deficiência ainda ocorre de forma comum e efetiva mesmo com as leis de cotas.

Mesmo que haja pessoas com deficiência empregadas, é nítido que a grande maioria das empresas não tem preparação e não há compreensão de como o trabalho é importante para essa parcela da população. A falta de informação, ausência de profissionais qualificados e o preconceito, sejam por partes dos gestores ou colegas de trabalho, são alguns fatos responsáveis pela exclusão. A sociedade e os empresários veem as pessoas portadoras de deficiência como incapazes, que precisam de condições especiais em todos os momentos, não entendem que o necessário é criar condições para a igualdades de direitos.

Diante do exposto, conclui-se que o problema não é só da relação das empresas com as pessoas com necessidades especiais, mas sim do estado, a família e a sociedade, é fundamental que todos auxiliem nesta interação, ajudarem estas pessoas a inserirem-se no mercado de trabalho, resultando em ampla interação com a sociedade, gerando reconhecimento no papel em auxiliar na economia, geração de empregos e inclusão social. As pessoas com deficiência não querem ser vistas como diferentes e sim ser igual em suas condições, sendo assim é muito importante a implementação de acessibilidade, acolher a todos e não apenas alguns, não considerar apenas a lei de cotas e sim superar os preconceitos, a desigualdade e tratar todos com igualdades de direitos.

6. REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. T. et al. **Conceituando deficiência**. IN: Revista de saúde pública, São Paulo, vol. 34 n. 1, 200. p 97 – 103

ARANHA, Maria Salete Ferreira. **A deficiência através da história: concepção e paradigmas**. Trabalho e Emprego Brasília, 2003.

BRASIL ACESSÍVEL PROGRAMA BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE URBANA. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/TRANSP_BRASIL-ACESS%C3%8DVEL-PROGRAMA-BRASILEIRO-DE-ACESSIBILIDADE_SECRETARIA-NACIONAL-DE-TRANSPORTE-E-DA-MOBILIDADE-URBANA.pdf. Acesso em: 03/08/2020

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Manual: A Inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho**. [Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional]. Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Brasília, 2001.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 09 jul. 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências**. Brasília, 1999. Disponível em: <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm >. Acesso em: 03 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. Guatemala, 2001.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. **Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade**

reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 dez. 2004. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/23/2004/5296.htm>>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Orientações para implementação da Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, 2013. Disponível em:<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17237-secadi-documento-subsidiario-2015&category_slug=marco-2015-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Promulgada em 05 de outubro de 1988. Organização de texto: Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Marcia Cristina Vaz dos Santos Windt. São Paulo: Saraiva 2011.

CÂNDIDO, D. L.; SANTOS, G. B. dos.; MÁRIO, R. C. C.M. **Cidadania:** inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho. Novos Horizontes: Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO FREITAS, M. N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência:** um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea – RAC, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009.

DAFT, Richard. **Administração.** São Paulo: Pioneira, 2005.

DOTA, F. P.; ALVES, D. M. **Educação Especial no Brasil:** uma análise histórica. Revista Científica Eletrônica de Psicologia, Garça, ano V, n.8, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

IBGE. **Pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/planura/panorama> Acesso em: 05 jul. 2020.

MARX, K. (Ed.). **Grunhisse:** manuscritos econômicos de 1857-1858: esboço da crítica da economia política. São Paulo/Rio de Janeiro: Boitempo/UFRJ, 2011. p. 39-64. MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto comunista. São Paulo: Boitempo, 1998.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985c. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 159,** sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência. Genebra: International Labor Office (OIT), 1983. Disponível em: <http://dhnet.org.br/direitos/sip/lex.64.html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

QUINTÃO, D. T. R. **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social.** Psicologia e sociedade, vol.17, n.1, p.75-80, abr. 2005. rodrigues, b. et al. nível de acessibilidade a cadeirantes em empresas fitness no rj em relação a escala de vitor. rio de janeiro, 2006.

RODRIGUES, D. **Questões preliminares sobre o desenvolvimento de políticas de Educação Inclusiva.** Inclusão – Revista de Educação Especial, v. 4, n. 1, p. 03-10, 2007.

