



OS PROCESSOS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO E AS LEGISLAÇÕES APLICADAS

FRANCISCO RAFAEL DE CASTRO CHAVES¹

RESUMO: Este artigo, através da pesquisa bibliográfica e documental, busca analisar os processos de inclusão da Pessoa com Deficiência - PCD no trabalho e as legislações aplicadas. Sabe-se que a inclusão no campo do trabalho refere-se à prática de garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade, habilidades ou características pessoais, tenham oportunidades iguais de participar e contribuir nas atividades laborais. Isso inclui políticas e práticas que promovem a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as áreas do emprego, desde a contratação até o desenvolvimento profissional e a promoção. Apesar da existência de vários instrumentos legislativos que incentivam e amparam sua empregabilidade como a Constituição Federal de 1988, Lei da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015, Decreto nº 9.508/2018, Lei de Cotas para PCD no Mercado de Trabalho nº 8.213/1991, Norma Regulamentadora nº 17, ingressar no mercado de trabalho tem sido um processo dificultoso para as PCD.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; Pessoa Com Deficiência; Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O tema Pessoa Com Deficiência – PCD surge na década de 1970. A partir de então, foi possível diferenciar os conceitos de patologia, deficiência, limitações e incapacidade. Contudo, ainda na década seguinte ainda era comum designar uma pessoa com deficiência como defeituosa, inválida, aleijada entre outras denominações preconceituosas. É somente na década de 1990, após processos de discussão que estes termos foram sendo abolidos, passando a vigorar o termo “pessoa com deficiência” que se mantém até hoje (Amaral; Sampaio, 2020).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2022), estima-se que 18,6 milhões de brasileiros possuem alguma deficiência, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Essas estatísticas são parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD sobre Pessoas com Deficiência de 2022. Esse tipo de pesquisa é fundamental para compreender a distribuição e as

¹ Assistente Social, Mestrando em Saúde Mental e Atenção Psicossocial - UFSC, frfacastro@hotmail.com.



V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

necessidades das pessoas com deficiência na sociedade, facilitando o desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas e direcionadas.

Os dados oferecem um panorama detalhado sobre as características gerais dessa parcela da população, além de temas como a inserção no mercado de trabalho e condições de estudo. A pesquisa permite ainda uma comparação entre as pessoas com e sem deficiência, destacando as prevalências e desigualdades entre estes grupos.

Os indicadores do IBGE apontaram que das 18,6 milhões de pessoas com deficiência, mais da metade são mulheres, com 10,7 milhões, o que representa 10% da população feminina com deficiência no País. O Nordeste foi a região com o maior percentual de população com deficiência registrada na pesquisa, com 5,8 milhões, o equivalente a 10,3% do total. Na região Sul, o percentual foi de 8,8%. No Centro-Oeste, 8,6% e, no Norte, 8,4%. A região Sudeste foi a que teve o menor percentual, com 8,2%.

Os dados da PNAD (2022) revelam uma disparidade significativa no acesso ao mercado de trabalho e na renda entre pessoas com e sem deficiência no Brasil. Apenas 26,6% das pessoas com deficiência encontram emprego, em comparação com 60,7% da população sem deficiência. Além disso, a maioria das pessoas com deficiência empregadas (cerca de 55%) trabalha na informalidade, o que pode resultar em condições de trabalho menos estáveis e benefícios sociais limitados (Ibge, 2022).

A diferença no rendimento médio real também é notável, com pessoas com deficiência ganhando em média R\$ 1.860, enquanto aqueles sem deficiência têm um rendimento médio de R\$ 2.690. Essa disparidade de 30% no rendimento reflete desigualdades persistentes no mercado de trabalho e destaca a necessidade de políticas que promovam a inserção, inclusão e igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

A inclusão no campo do trabalho, conforme expõe Sasaki (2009), refere-se à prática de garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade, habilidades ou características pessoais, tenham oportunidades iguais de participar e contribuir nas atividades laborais. Isso inclui políticas e práticas que promovem a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as áreas do emprego, desde a contratação até o desenvolvimento profissional e a promoção.

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

Em relação ao espaço arquitetônico, as empresas, sejam elas públicas ou privadas, devem promover acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários. Referente a comunicação, deve haver total acessibilidade nas relações interpessoais: face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.) (Sassaki, 2009).

Na comunicação escrita acessibilidade a jornais, revistas, livros, cartas, apostilas etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar, bem como comunicação virtual com acessibilidade digital (Sassaki, 2009). Além do exposto, as empresas deverão garantir:

- 1) adequação dos métodos e técnicas de trabalho com treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia e novo conceito de fluxograma;
- 2) acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho com ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador;
- 3) eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas como leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos;
- 4) eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Apesar da existência de vários instrumentos legislativos que incentivam e amparam sua empregabilidade como a Constituição Federal de 1988, Lei da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015, Decreto nº 9.508/2018, Lei de Cotas para PCD no Mercado de Trabalho nº 8.213/1991, Norma Regulamentadora Nº 17, ingressar no mercado de trabalho não é uma tarefa fácil para as PCD.

No caso deste artigo, objetiva-se através da pesquisa bibliográfica e documental, analisar os processos de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e as legislações aplicadas. Pensando nisso, nos itens 2 e 3 discute-se, respectivamente: inclusão das PCD no mercado de trabalho; as legislações aplicadas para inclusão das PCD no trabalho.

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

2. INCLUSÃO DAS PCD NO MERCADO DE TRABALHO

Como explicitado por Sassaki (1999), especialmente no campo do trabalho e emprego, a inclusão de pessoas com deficiência ocorre em quatro momentos distintos, a saber: exclusão, segregação, integração e inclusão. Na fase da exclusão as PCD não tinham acesso nenhum ao mercado de trabalho competitivo. Empregar deficientes poderia ser visto como uma forma de exploração e cabível de punição pela lei.

Na fase da segregação as empresas ofereciam trabalhos para deficientes em locais como instituições filantrópicas ou no próprio domicílio, não havia vínculo empregatício formal. Na integração, ainda de maneira tímida, as PCD até eram contratadas em empresas públicas e privadas, entretanto para contratação era exigido pelas empresas que este público possuísse qualificação profissional e conseguisse utilizar os espaços das empresas sem a necessidade de importantes modificações e alterações no ambiente (Sassaki, 1999).

Por último, no estágio da inclusão surgem as chamadas empresas inclusivas. No Brasil, na década de 1990, foi sendo adotada pequenas adaptações especificamente no posto de trabalho e/ou nos instrumentais de trabalho, somado a isto tem-se apoio daqueles empregadores compreensivos que reconheciam a necessidade da sociedade abrir mais espaços para pessoas deficientes com qualificação para o trabalho e que desejavam envolver suas empresas no esforço de empregá-las modificando suas empresas (Sassaki, 1999). Mas afinal, o que é uma empresa inclusiva? Pode-se assim ser definida:

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a assessoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais (Sassaki, 1999, p. 31).

Consoante ao exposto acima, no âmbito do trabalho, a inclusão social está ganhando cada vez mais espaço e reconhecimento. Percebe-se uma mudança, especialmente com a implementação de políticas afirmativas pelo Estado, que têm

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

como objetivo promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados. Esses progressos refletem uma maior conscientização e um compromisso crescente com a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária (Mendes, 2006). Entretanto, o processo de inclusão no mundo do trabalho ainda enfrenta inúmeros desafios.

Sob o ponto de vista de Bahia e Santos (2009), lidar com a diversidade ainda é um dos principais desafios para as organizações modernas. As autoras ressaltam a importância de valorizar a igualdade social, reconhecendo e respeitando as diferenças de raça, etnia, orientação sexual e deficiência. Elas observam que, à medida que a contratação de pessoas pertencentes a minorias se torna inevitável, as empresas começam a incorporar a diversidade em suas práticas de gestão. Isso sugere uma mudança progressiva na maneira como as organizações abordam e integram a diversidade em seus ambientes de trabalho, reconhecendo-a como uma fonte de enriquecimento e valorização do capital humano.

Tal como Bahia e Santos (2009), Hammes e Nuernberg (2015) ensejam que lidar com as diferenças e promover a inclusão de minorias dentro das organizações são questões cruciais no ambiente empresarial contemporâneo. Em muitas situações, há resistência à presença de estagiários ou funcionários com deficiência, seja por meio de justificativas que sustentam a impossibilidade da inclusão ou por meio de mecanismos legais que retardam esse processo.

As ideias de Hammes e Nuernberg (2015), vão ao encontro das afirmações de Ribeiro e Carneiro (2009) de que algumas empresas utilizam argumentos como o alto grau de periculosidade de suas atividades ou a incompatibilidade das normas de segurança com deficiências físicas, sensoriais ou intelectuais para justificar a não inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, essas empresas podem alegar a inexistência de profissionais capacitados para desempenhar determinadas funções, como é o caso de universidades que exigem elevada titulação em áreas específicas para a contratação de professores.

Nessa linha de pensamento, a inclusão efetiva das PCD no mercado de trabalho enfrenta três principais fatores: a) Baixo nível de qualificação: Muitas PCD enfrentam um baixo nível de qualificação devido ao histórico de segregação e falta de acesso à educação e oportunidades de desenvolvimento; b) Falta de acessibilidade: A falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos. A ausência de rampas, elevadores, sinalização adequada e outras adaptações necessárias

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

dificulta sua participação plena na vida profissional e social, tornando muitas vezes impossível a sua locomoção até o local de trabalho; c) Barreiras culturais: Existem ainda barreiras culturais significativas que impedem a inclusão efetiva das PCD. Isso inclui o desconhecimento do potencial dessas pessoas, bem como o preconceito arraigado na sociedade (Bahia e Santos, 2009; Carvalho, 2009).

Por esse raciocínio, percebe-se que o baixo nível de qualificação, a falta de acessibilidade e as barreiras culturais são fatores que destacam a importância de abordar não apenas as questões estruturais, como a acessibilidade física, mas também as questões sociais e culturais que permeiam a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Portanto, uma abordagem abrangente, que leve em consideração todos esses fatores, é fundamental para promover uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso requisita o compromisso e a colaboração de todos, incluindo governos, empresas, organizações da sociedade civil e a própria comunidade.

Nesse sentido, Almeida et al., (2008) assevera que o trabalho para as PCD vai além do aspecto puramente profissional, ele representa uma dimensão interdependente da percepção que essas pessoas têm de si mesmas e de suas próprias vidas. E acrescentam, as PCD ao terem oportunidade de trabalhar podem desenvolver um senso de autonomia, independência, bem-estar, valorização pessoal e de sentir-se integradas e reconhecidas. Portanto, quando se discute a inclusão das PCD no mercado de trabalho, é imprescindível reconhecer não apenas os aspectos econômicos e legais, mas também os impactos emocionais, sociais e psicológicos que o trabalho tem sobre suas vidas.

3. AS LEGISLAÇÕES APLICADAS PARA INCLUSÃO DAS PCD NO TRABALHO

Um marco fundamental na promoção dos direitos e da inclusão das PCD foi a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas - ONU em 1975. Esta declaração reconheceu que as PCD têm os mesmos direitos fundamentais que todos os outros cidadãos e destacou a importância de sua participação plena na vida comunitária e o direito a uma vida digna e plena.

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

Seguindo essa mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho - OIT promulgou a Convenção Internacional nº 159 em 1983. Tal convenção destacou a necessidade de adotar medidas que facilitassem o acesso das PCD a oportunidades de trabalho e emprego. Reconheceu-se a relevância de políticas nacionais abrangentes para regularizar e promover a inclusão desse segmento social ao trabalho (Ribeiro e Carneiro, 2009).

A inclusão ocorre a partir de significativas mudanças na sociedade, incluindo mudanças de atitudes, comportamentos e estruturas que historicamente as excluíram e as legislações são partes desse processo, pois ajudam a formalizar estas mudanças e a garantir direitos iguais e oportunidades justas para as PCD. Desse modo, o conceito inclusão começou a ganhar destaque nos documentos e nas agendas internacionais a partir da Conferência Mundial sobre Necessidades Especiais: Acesso e Qualidade, realizada em Salamanca, Espanha, em 1994. Nessa conferência, foi adotada a Declaração de Salamanca e o Marco de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais, que promoveram a ideia de uma educação inclusiva para todos os alunos, independentemente de suas diferenças ou deficiências (Unesco, 1998).

A partir desse momento, inclusão foi sendo cada vez mais incorporada nos discursos e nas políticas de organizações internacionais, incluindo a ONU, como parte dos esforços para promover a igualdade de oportunidades e o respeito pelos direitos humanos de todas as pessoas. Portanto, quando a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada em 2006, o termo inclusão já estava estabelecido como um princípio fundamental nos esforços para promover a igualdade e a justiça social em todo o mundo (Unesco, 1994).

A Convenção sobre os Direitos das PCD é um marco significativo no campo dos direitos humanos. Ela foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e entrou em vigor em 3 de maio de 2008. Esta convenção representa um avanço importante na promoção, proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência em todo o mundo (Organização das Nações Unidas, 2006).

De acordo com esta Convenção, as pessoas com deficiência devem desfrutar de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com as demais pessoas. O documento exige que os Estados Partes, que o inclui o Brasil, adotem medidas para garantir que as pessoas com deficiência possam desfrutar de seus direitos em diversas áreas, incluindo saúde, educação, emprego,

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

transporte, cultura e lazer. No campo do trabalho, os países signatários devem adotar medidas para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso ao emprego em condições de igualdade com as demais, incluindo o direito a oportunidades de emprego justas e favoráveis, condições de trabalho seguras e saudáveis, e a possibilidade de avanço profissional.

Essas medidas podem incluir a promoção de práticas de recrutamento e seleção inclusivas, a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais no local de trabalho, a oferta de adaptações razoáveis para atender às necessidades específicas das pessoas com deficiência, e o fornecimento de programas de capacitação e formação profissional acessíveis. Nessa direção, ao reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, a convenção busca promover a inclusão social e econômica dessas pessoas, permitindo-lhes contribuir plenamente para suas comunidades e sociedades. Além disso, ao garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a convenção também ajuda a combater a discriminação e o estigma associados à deficiência (Organização das Nações Unidas, 2006).

Nessa direção, no Estado brasileiro há diversos documentos e legislações que abordam a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência no trabalho. Entre os principais destacam-se:

- 1) Constituição Federal de 1988: garante a igualdade de direitos a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Ela estabelece que é dever do Estado promover políticas que visem à integração social das pessoas com deficiência, assegurando-lhes o pleno exercício de seus direitos.
- 2) Lei Brasileira da Pessoa com deficiência nº 13.146/2015: conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão - LBI, é uma legislação abrangente que estabelece direitos e garantias para as pessoas com deficiência em diversos aspectos da vida, incluindo o trabalho. A LBI proíbe a discriminação no emprego por motivo de deficiência e estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 funcionários preencherem uma porcentagem de seus cargos com PCD;
- 3) Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho nº 8.213/1991: estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários preencherem uma porcentagem de seus cargos com PCD,

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

variando de acordo com o tamanho da empresa. Essa lei visa promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho;

- 4) Decreto nº 9.508/2018: Este decreto regulamenta a Lei Brasileira de Inclusão no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ele estabelece diretrizes e critérios para a contratação e a permanência dessas pessoas no emprego;
- 5) Norma Regulamentadora Nº 17: Esta norma, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trata da ergonomia no ambiente de trabalho. Ela aborda questões como adaptação do ambiente de trabalho para pessoas com deficiência, visando garantir sua segurança, saúde e conforto no trabalho.

Essas são algumas das principais legislações e iniciativas que abordam a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Para Hammes e Nuernberg (2015), sua ampliação e desenvolvimento das políticas públicas significam um processo importante para a inclusão, demonstram um reconhecimento, por parte do Estado, da necessidade de promover a inclusão e garantir oportunidades equitativas no mercado de trabalho para as PCD.

No entanto, os autores acima ponderam que ainda há muitos desafios a serem enfrentados para garantir a efetividade dos direitos estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e demais legislações. Isso inclui a proibição da discriminação em todas as suas formas, o acesso igualitário a programas de qualificação e apoio para a manutenção do emprego.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o exposto, percebe-se um avanço, especialmente com a implementação de legislações e políticas afirmativas pelo Estado, que têm buscado promover a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Esses progressos refletem uma maior conscientização e um compromisso crescente com a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Entretanto, lidar com a diversidade ainda é um dos principais desafios para as empresas contratantes. Em muitas situações, há resistência à presença de estagiários ou empregados com deficiência, seja por meio

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

de justificativas que sustentam a impossibilidade da inclusão ou por meio de mecanismos legais que retardam esse processo.

O artigo, através da análise bibliográfica e documental, observou que no ambiente de trabalho, além das práticas gerais de diversidade e inclusão, as empresas devem garantir adequação dos métodos e técnicas do trabalho, acessibilidade total nos instrumentos e utensílios do trabalho, eliminação de barreiras invisíveis e eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Através destas medidas pode-se identificar processo de inclusão das PCD no local de trabalho.

Além das práticas citadas acima, e embora já existam importantes legislações para o processo de inclusão das PCD, há uma disparidade significativa no acesso ao mercado de trabalho e na renda entre pessoas com e sem deficiência no Brasil. Diante disso, algumas medidas podem ser adotadas para melhorar o acesso deste segmento social ao trabalho como políticas de inclusão mais efetivas, educação e capacitação, sensibilização e conscientização junto aos empregadores e a sociedade em geral, apoio a transição para o emprego formal, entre outras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D., CARVALHO-FREITAS, M. N., & MARQUES, A. L. (2008). Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico** (pp. 55-70). Curitiba, PR: Juruá.

AMARAL, E. G. do; SAMPAIO, A. C. F. . Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia-MG e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais. **Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, Uberlândia, v. 16, p. 408–418, 2020. DOI: 10.14393/Hygeia16056934. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia/article/view/56934>. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao/constituicao-federal>. Acesso em: 22 maio. 2024.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social e Dá Outras Providências**. Distrito Federal, BRASÍLIA,

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, de 06 de julho de 2015. **Institui A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Com Deficiência (Estatuto da Pessoa Com Deficiência)**. Distrito Federal, BRASÍLIA, Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-norma-781174-norma-pl.pdf>. Acesso em: 20 maio 2024.

_____. Decreto nº 9.508, de 24 de novembro de 2018. **Reserva Às Pessoas Com Deficiência Percentual de Cargos e de Empregos Públicos Ofertados em Concursos Públicos e em Processos Seletivos no Âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta**. Distrito Federal, BRASÍLIA, Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9508-24-setembro-2018-787196-norma-pe.html>. Acesso em: 20 maio 2024.

_____. Norma Regulamentadora nº 17, de 3 de janeiro de 2022. **Norma Regulamentadora No. 17 (Nr-17)**. Distrito Federal, BRASÍLIA, Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 20 maio 2024.

BAHIA, M. S., & SANTOS, E. M. (2009). Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso.. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico** (pp. 142-160). Curitiba, PR: Juruá.

CARVALHO, K. M. (2009). Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico** (pp. 43-54). Curitiba, PR: Juruá.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 35, n. 3, p. 768-780, set. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000212012>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 15 maio 2024.

MENDES, Enicéia Gonçalves. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, [S.L.], v. 11, n. 33, p. 387-405, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782006000300002>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em**

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio





V SENASS

V SEMINÁRIO NACIONAL SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis SC 23 a 25 de outubro | 2024

dezembro de 2006. Disponível em: https://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em: 18 de maio 2024.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, Salvador, v. 16, p. 545-564, jul. 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão - Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1999.

_____, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

UNESCO. **Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais.** 1994. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139394>. Acesso em: 14 maio 2024.

Realização



Universidade Federal de Santa Catarina
Departamento de Serviço Social
Programa de Pós Graduação em Serviço Social
Curso de Graduação de Serviço Social

Apoio

