



LEGISLAÇÕES ESPECÍFICAS PARA A INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE CONTENDO OS INDICADORES, AS LEIS E AS NORMATIZAÇÕES REFERENTES

LEYES ESPECÍFICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN ANÁLISIS QUE CONTIENE LOS INDICADORES, LAS LEYES Y LAS NORMATIVAS REFERENTES

BARRETO, Jeanine dos Santos ¹

OAIGEN, Edson Roberto ²

Resumo: A legislação brasileira estabelece a igualdade de direitos entre todos os cidadãos, para garantir o acesso a todos os lugares, vias públicas e meios de transporte, e a Educação Inclusiva como um direito dos indivíduos, do início da fase escolar até a graduação e a preparação para o trabalho. Nesse ponto surge a Inclusão Laboral como tema da pesquisa, pela sua crescente importância no contexto social e empresarial, com o objetivo de garantir a igualdade de condições entre as pessoas no mercado de trabalho. A Inclusão Laboral pode garantir o sustento e a realização pessoal e profissional das pessoas com deficiência, permitindo que elas exerçam sua cidadania com plenitude e utilizem suas habilidades e competências para melhorar os ambientes de trabalho onde estiverem. O foco neste artigo, um dos caminhos investigativos da usados para a construção da tese de Doutorado, se concentrou na análise das legislações pertinentes ao tema. Como embasamento teórico principal foram utilizadas as teorias de Carl Rogers, Pestalozzi, Montessori, Vygotsky e Comenius, e a legislação brasileira voltada para a pessoa com deficiência, representada pela Constituição Federal do Brasil de 1988, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência (Lei n. 7.853/1989), a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/1996), a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Decreto n. 3.298/1999), o

¹ Graduação em Ciências da Computação. Pós-graduação lato sensu em Direito de Família, Direito Tributário, Direito do Consumidor, Engenharia de Sistemas. Docência e Gestão em EAD e em Engenharia de Sistemas. Mestrado e Doutorado em Ciências da Educação. Funcionária como Analista nos Correios. E-mail: jdsbarreto@hotmail.com

² Biólogo. Mestre, Doutor e Pós-doutor em Ciências da Educação. Docente Faculdade São Francisco de Assis e Universidad Evangélica del Paraguay-UEP. E-mail: oaigen.er@gmail.com

Plano Nacional de Educação (Lei n. 10.172/2001) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015). O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, que utilizou em seus caminhos investigativos os métodos de pesquisa analítico e hermenêutico e, as técnicas para análise de dados documental e análise de conteúdo categorial. Foi feita a interpretação dos documentos elencados. A população alvo foi constituída de empresas da Região Metropolitana do Estado do RS, com o intuito de atender aos objetivos específicos que tratam da humanização do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Como conclusão, pode-se dizer que a maioria das empresas pesquisadas emprega pessoas com deficiência somente por obrigatoriedade legal, e que a Inclusão Laboral, desde o processo de recrutamento e seleção, até a permanência na empresa.

Palavras-chaves: Legislações específicas. Inclusão Laboral. Pessoas com Deficiência.

Resumen: La legislación brasileña establece la igualdad de derechos entre todos los ciudadanos para garantizar el acceso a todos los lugares, vías públicas y medios de transporte, así como la Educación Inclusiva como un derecho de los individuos, desde el inicio de la etapa escolar hasta la graduación y la preparación para el trabajo. En este punto surge la Inclusión Laboral como tema de investigación, por su creciente importancia en el contexto social y empresarial, con el objetivo de garantizar la igualdad de condiciones entre las personas en el mercado laboral. La Inclusión Laboral puede garantizar el sustento y la realización personal y profesional de las personas con discapacidad, permitiéndoles ejercer su ciudadanía con plenitud y utilizar sus habilidades y competencias para mejorar los entornos de trabajo en los que se encuentren. El enfoque de este artículo, una de las vías de investigación utilizadas para la construcción de la tesis doctoral, se centró en el análisis de las legislaciones pertinentes al tema. Como fundamento teórico principal se utilizaron las teorías de Carl Rogers, Pestalozzi, Montessori, Vygotsky y Comenio, y la legislación brasileña dirigida a la persona con discapacidad, representada por la Constitución Federal de Brasil de 1988, la Ley de Integración de la Persona con Discapacidad (Ley n. 7.853/1989), la Ley de Cuotas (Ley n. 8.213/1991), la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (Ley n. 9.394/1996), la Política Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Decreto n. 3.298/1999), el Plan Nacional de Educación (Ley n. 10.172/2001) y el Estatuto de la Persona con Discapacidad (Ley n. 13.146/2015). El presente estudio se caracteriza por ser una investigación cualitativa, que utilizó en sus vías de investigación los métodos de investigación analítico y hermenéutico, así como las técnicas de análisis de datos documental y análisis de contenido categorial. Se realizó la interpretación de los documentos enumerados. La población objetivo estuvo constituida por empresas de la Región Metropolitana del Estado de RS, con el propósito de cumplir con los objetivos específicos que abordan la humanización del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad. Como conclusión, se puede afirmar que la mayoría de las empresas encuestadas emplean a personas con discapacidad únicamente por obligación legal, y que la Inclusión Laboral abarca desde el proceso de reclutamiento y selección hasta la permanencia en la empresa.

Palabras clave: Legislaciones específicas. Inclusión Laboral. Personas con Discapacidad.

1 INTRODUÇÃO

A busca por uma sociedade inclusiva e equitativa tem sido um foco constante de pensadores, legisladores e ativistas ao longo de muitos anos. A ideia de garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas diferenças ou incapacidades, possam conviver e contribuir para a comunidade de forma significativa tem gerado teorias e leis que refletem a evolução dos valores sociais.

A inclusão não é apenas um conceito moderno, mas algo que emergiu como um imperativo moral e social, como um princípio que se enraíza no processo de democratização das sociedades, e sua essência reside na valorização e celebração da diversidade, promovendo um ambiente de equidade e oportunidades para todos os indivíduos, independentemente de suas diferenças.

A mudança de paradigma que acompanha esse processo rejeita a ideia de que grupos marginalizados devem ser excluídos e segregados devido às suas diferenças ou capacidades divergentes, valorizando a criação de estruturas inclusivas que reconheçam as múltiplas perspectivas, fortalecendo a coletividade e fomentando uma sociedade mais justa e solidária.

Como resultado, a inclusão tornou-se um elemento crucial na promoção da igualdade de oportunidades e na construção de uma sociedade diversificada e interconectada, cuja trajetória inicia no âmbito familiar e se estende até a esfera profissional, considerando a legislação e as práticas atuais, bem como a necessidade de humanização e empatia no processo.

A família desempenha um papel fundamental no início do processo de inclusão. O apoio e o incentivo proporcionados pela família podem ser considerados a base sobre a qual pessoas com deficiência ou incapacidades enfrentam os desafios e se tornam ativos na sociedade.

No entanto, a inclusão não se limita ao ambiente familiar; ela se estende à educação, um ponto de partida crucial para a integração total. A Educação Inclusiva, que procura atender às necessidades individuais de todos os alunos, independentemente de suas habilidades, é uma peça-chave na promoção da igualdade desde cedo.

A transição da sala de aula para o mercado de trabalho é um marco significativo no processo de inclusão. O trabalho não é apenas um meio de sustento, mas também um meio de autodeterminação, realização pessoal e participação ativa na sociedade.

A inclusão no mercado de trabalho, portanto, é essencial para alcançar a plenitude da cidadania e a igualdade de participação, e a legislação desempenha um papel crucial nessa busca.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 e uma série de leis infraconstitucionais, que são as que não constam no texto da Constituição e, por isso, são inferiores a ela, estabelecem bases sólidas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reconhecendo-a como um direito fundamental dos cidadãos. Esses marcos legais impulsionaram a conscientização sobre a necessidade de uma inclusão mais abrangente e eficaz. No entanto, a simples existência de leis não garante a implementação adequada da Inclusão Laboral.

O processo de recrutamento e seleção em empresas desempenha um papel crucial na efetivação desse direito. A humanização, a empatia e o respeito durante esses processos são essenciais para assegurar que a inclusão seja genuína e significativa. Além disso, a capacitação dos colegas de trabalho e dos profissionais envolvidos na inclusão é um fator determinante para o sucesso dessa empreitada.

Diante da complexidade do tema e da importância de aprofundar a compreensão das práticas da Inclusão Laboral pelas empresas, é que foi concebido o presente trabalho de pesquisa. Esta investigação visa analisar criticamente a aplicação das teorias e leis existentes na esfera prática, avaliando se a inclusão ocorre de maneira coerente com os princípios que a fundamentam.

Ao final, espera-se contribuir para uma compreensão mais abrangente da Inclusão Laboral e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, humano e empático, onde cada indivíduo possa alcançar seu pleno potencial como cidadão ativo e participativo na sociedade.

2 CARACTERIZAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A pesquisa foi realizada em Porto Alegre, por ser a capital do Estado e por configurar um polo de desenvolvimento empresarial, a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência deve ser vista como um aspecto crucial de igualdade de oportunidades e de desenvolvimento social, tornando Porto Alegre uma referência para os demais municípios.

São várias as razões pelas quais uma metrópole como Porto Alegre deve manter um esforço para impulsionar a inclusão de pessoas com deficiência no

mercado de trabalho. A Inclusão Laboral é uma questão de justiça social e de direitos humanos, e todas as pessoas, independentemente de suas capacidades, habilidades ou limitações, têm direito de participar plenamente da vida social e econômica no Brasil.

Negar que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho é negar-lhes a oportunidade de exercer sua cidadania e sua autonomia, de desenvolver suas habilidades e de contribuir para o crescimento econômico de sua comunidade e para o sustento de suas famílias.

É importante frisar que a promoção da Inclusão Laboral traz benefícios significativos para a sociedade como um todo. A diversidade no local de trabalho traz novas perspectivas para os envolvidos, estimula a criatividade, a inovação e promove um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos os empregados, desenvolvendo e aumentando a empatia entre as pessoas.

Ao incluir as pessoas com deficiência, as empresas se beneficiam por aproveitar o potencial de um grupo que possui talentos e habilidades que, no mais das vezes, são subutilizados ou desprezados, e isso pode resultar em uma força de trabalho mais qualificada e mais produtiva.

Na atualidade, é fundamental que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja vista como uma prioridade, tanto para as empresas, quanto para as cidades, os Estados e o país em que estão inseridas. A Inclusão Laboral, na medida em que for promovida, vai tornar a sociedade mais justa e igualitária para todos os cidadãos.

Sendo assim, como o RS é um estado de economia diversificada, com forte presença em diversos setores da economia, e como Porto Alegre concentra, como capital do Estado, grande parte de empresas e startups inovadoras, se firmando como um ambiente propício para o desenvolvimento de negócios e investimentos, precisa ser uma das cidades responsáveis por impulsionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e é por esse motivo que se adapta ao tema da presente pesquisa.

Poucos anos antes de a presente pesquisa iniciar observava-se que as diferenças entre as pessoas, principalmente as incapacidades trazidas pelas deficiências, eram vistas como dificuldades ou limitações. O tempo passou, e o que se percebe é que a sociedade através de seus governos e da legislação, passou a encarar essas diferenças como potencialidades, como uma forma de valorizar os

talentos das pessoas com deficiência, o que levou a sociedade contemporânea a viver a era da inclusão em todas as áreas.

A legislação brasileira vem, há anos, no sentido de incluir todas as pessoas com deficiência nas salas de aula, desde o início dos estudos até a graduação, mas é preciso que a inclusão não cesse nesse momento. Para as pessoas com deficiência não basta apenas o estudo, a garantia de ensino e aprendizagem dentro de sala de aula. Não basta o conhecimento teórico, é preciso garantir a vivência e a convivência em sociedade.

O que se quer é que as pessoas com deficiência sejam incluídas na sociedade, com a segurança de que serão formadas pessoas independentes, aptas a viver nas suas comunidades, trabalhando, gerando renda, convivendo em pé de igualdade com os demais.

Nesse sentido, visando a Inclusão Laboral das pessoas com deficiência, existem, no Brasil, a legislação federal e outras regulamentações que detalham os direitos previstos nessas leis maiores.

Com leis que permitem o pleno exercício da cidadania pelas pessoas com deficiência, elas precisam estar aptas a prover o seu sustento e o de suas famílias, o que exige que elas sejam colocadas e mantidas no mercado de trabalho para que sua dignidade seja preservada e assegurada.

Neste artigo apresentaremos uma análise interpretativa das legislações existentes no Brasil para a Inclusão Laboral, destacando a realidade e expectativas dos envolvidos.

3 MARCO TEÓRICO

A Inclusão Laboral envolve aspectos físicos, emocionais e psicológicos, o que demanda adaptação do ambiente de trabalho, oferta de suporte emocional, e promoção de ambiente acolhedor, através da conscientização de todos a respeito da empatia e do envolvimento humano necessários (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Outro aspecto importante ao recrutar pessoas com deficiência, é oferecer oportunidades de aprendizagem práticas e experiências reais de trabalho, uma vez que Pestalozzi acreditava na importância da aprendizagem baseada na experiência (Ferrari, 2023).

Essa abordagem pode ser trazida para o ambiente laboral através de estágios, programas de treinamento no ambiente de trabalho, e adaptações no ambiente que garantam que as pessoas com deficiência possam desenvolver suas habilidades e assim adquirir a experiência profissional necessária (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Para a empresa, representada no recrutamento e seleção pelo profissional de recursos humanos, é essencial criar oportunidades de emprego inclusivas. A empresa inclusiva e humanizada deve buscar desenvolver parcerias com organizações especializadas em inclusão, fornecer recursos de suporte e desenvolver redes de apoio que garantam o sucesso profissional e a inclusão social das pessoas com deficiência (Brum, 2014).

Além de todos esses aspectos, é fundamental que o recrutador ou selecionador seja capaz de valorizar todo potencial humano dos candidatos que se apresentarem. A Teoria Humanista de Pestalozzi defendia que todo ser humano tem potencial, e merece oportunidades iguais para se desenvolver (Ferrari, 2023).

Para aplicar a valorização do potencial humano na Inclusão Laboral, é preciso se desvencilhar dos estereótipos e preconceitos, valorizando as habilidades e as contribuições únicas que cada pessoa pode oferecer. Essa visão certamente vai contribuir para promover uma cultura de diversidade, igualdade e inclusão no ambiente de trabalho (Bravin; Paiva; Pinel, 2020).

Embora a Teoria Humanista de Pestalozzi tenha sido desenvolvida no contexto da educação, seus princípios podem ser trazidos, sem prejuízo, para a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, através da valorização de suas habilidades e de seu potencial, oferecendo um ambiente propício, com respeito e afeto, proporcionando o desenvolvimento do indivíduo (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Ao incorporar esses princípios em suas práticas, os gestores educativos podem criar ambientes laborais mais inclusivos, significativos e amorosos, promovendo o sucesso e o bem-estar de todos os envolvidos.

3.1 A Legislação Brasileira para a pessoa com deficiência

O Brasil dispõe de ampla legislação para a inclusão social das pessoas com deficiência, que pode ser considerada uma das mais avançadas do mundo. Apesar disso, a sua aplicação ainda é permeada de lacunas no texto, barreiras e preconceitos

diversos que precisam ser transpostos para que a proteção efetiva dos deficientes aconteça (Ludwig, 2016).

Em 1999, após a promulgação de diversas leis a respeito da Educação Inclusiva, o Brasil passou a prever a oferta, pelo poder público, da escolarização com apoio especializado em instituições de ensino regular e ainda a qualificação e a formação profissional, o que sinalizou a pretensão de incluir as pessoas com deficiência, desde o início da fase escolar, até o mercado de trabalho (Barreto, 2017).

A seguir serão apresentados alguns detalhes das leis mais importantes a respeito da inclusão das pessoas com deficiência.

Figura 1 - Linha do Tempo da Legislação Brasileira para a Pessoa com Deficiência



Fonte: Elaborado pelos autores

3.2 Constituição Federal do Brasil - Constituição Cidadã

A Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988 e conhecida como Constituição Cidadã, é a mãe de todas as leis brasileiras, pois dela se originam as demais leis que detalham o que ela estabelece.

Apesar de a Lei de Diretrizes e Bases de 1961 já ter feito referência às pessoas com deficiência ao estabelecer regramento sobre a Educação Inclusiva, foi com a Constituição Federal de 1988 que a inclusão se tornou assunto comum em várias leis editadas no Brasil, e que se transformou em um direito básico do cidadão brasileiro.

Sobre haver ou não diferenças entre as pessoas, a Constituição Federal de 1988 estabelece que:

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 (Brasil, 1988).

Para ratificar que não poderia haver distinção entre os direitos de trabalhadores sem deficiência, comparados aos trabalhadores com deficiência, vem o artigo 7º estabelecer que:

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; (Brasil, 1988).

O artigo 23 da Constituição Federal de 1988 indica que haverá fiscalização com relação às garantias das pessoas com deficiência, quando estabelece que será papel da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios zelar pela saúde e pela proteção das pessoas com deficiência (Brasil, 1988).

Na mesma seara, o artigo 24 confirma que será papel da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da proteção e da integração social das pessoas com deficiência, em uma demonstração clara de que, ao lado da sociedade, o governo é de suma importância para que a inclusão aconteça (Brasil, 1988).

Além disso, a Constituição Federal de 1988 indicou, explicitamente, que as pessoas com deficiência teriam direitos iguais de acesso à cargos públicos, quando estabeleceu que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
[...]
VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (Brasil, 1988).

É importante observar que a Constituição Federal de 1988 já previa que o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência poderia ser um obstáculo e, por isso, indica que os critérios para a sua admissão deveriam ser estabelecidos por lei e que deveria ser garantida uma quantidade mínima de pessoas com deficiência nos quadros funcionais das empresas.

O artigo 208, por sua vez, estabelece a oferta de atendimento especializado para as pessoas com deficiência, e que isso deve ocorrer preferencialmente na rede regular de ensino, inserindo os alunos com deficiência em turmas que, anteriormente, eram formadas apenas de indivíduos sem deficiência (Brasil, 1988).

Passando para a análise do artigo 227 da Constituição Federal de 1988, pode-se perceber que o governo engaja a todos da sociedade na inclusão e no direito ao acesso das pessoas com deficiência, aos mesmos lugares que todos os demais conseguem acessar, principalmente ao transporte e às edificações, como forma de garantir a acessibilidade e a demonstração de respeito aos seus direitos.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência (Brasil, 1988).

O texto do parágrafo 2º do artigo 227 fica confirmado no artigo 244, que tem redação semelhante (Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988 é um marco importante na história dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Nela, são assegurados diversos direitos fundamentais que visam promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para essa parcela da população.

3.3 Lei n. 7.853/1989 - Lei da Integração da Pessoa com Deficiência

A Lei da Integração da Pessoa com Deficiência foi promulgada com o objetivo de estabelecer regras para assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, assegurando sua integração social (Brasil, 1989).

É importante destacar que, no artigo 2º, essa lei especifica que é o Estado que deve assegurar que as pessoas com deficiência exerçam seus direitos básicos à educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, amparo à infância e à maternidade e outros, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu esses direitos como fundamentais.

O inciso III trata somente sobre o papel do Estado quanto ao trabalho das pessoas com deficiência (Brasil, 1989):

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

O texto do inciso III deixa claro, apesar de não detalhar a maneira como deve ser operacionalizado, que o Estado deve fornecer apoio, desde a formação profissional até o surgimento e a manutenção das vagas de emprego para as pessoas com deficiência.

Por fim, é preciso citar que a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência estabelece, no inciso III do artigo 8º, que é crime o fato de negar ou obstaculizar emprego, trabalho ou promoção para uma pessoa, tendo como motivo a sua deficiência, com pena prevista de 2 (dois) a 5 (cinco) anos de reclusão e multa (Brasil, 1989).

Para regulamentar a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência, em 1999 foi publicado o Decreto n. 3298/1999. Esse decreto trouxe definições importantes a respeito das deficiências (Brasil, 1999):

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

- I - 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;

II - 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
III - 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.

Do conceito exposto no artigo 3º, depreende-se que toda incapacidade vem de uma deficiência, que pode ser permanente ou não. Às empresas e demais entidades cabe o papel de transformar as incapacidades em potencialidades da pessoa com deficiência, a fim de que ela possa se desenvolver no ambiente de trabalho e alcançar o pleno exercício do seu papel de cidadão.

Além de trazer a diferenciação entre deficiência e incapacidade, esse decreto estabeleceu que a pessoa com deficiência é aquela que se enquadra nas seguintes categorias (Brasil, 1999):

I – deficiência física: alteração completa ou parcial de parte do corpo que acarreta comprometimento da função física;

II – deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, da audição;

III – deficiência visual: perda de visão parcial ou total, nos níveis definidos pelo artigo 4º do decreto (Brasil, 1999);

IV – deficiência mental: funcionamento intelectual inferior à média das pessoas;

V – deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

O Decreto n. 3298/1999 reforça a obrigação do Estado em prestar assistência à pessoa com deficiência com relação à sua formação profissional e qualificação para o trabalho, e traz a Seção III para tratar somente da habilitação e da reabilitação profissional, que estabelece que a pessoa portadora de deficiência tem direito à habilitação e reabilitação profissional para se capacitar e obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente (Brasil, 1999).

Além da Seção III, a Seção IV trata sobre o acesso ao trabalho, estabelecendo já no início, no parágrafo 34, que inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou incorporá-la ao sistema produtivo através de um regime especial de trabalho protegido é o objetivo principal da política de emprego (Brasil, 1999).

É importante frisar que as pessoas com deficiência têm todos os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas elas podem ter

horário flexível e reduzido, com salário proporcional à carga horária, dependendo do seu grau de deficiência e do que é exigido pelo seu tratamento médico (Gov.br, 2022).

A Lei n. 7.853/1989 desempenha um papel fundamental na promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Conhecida como Lei da Integração da Pessoa com Deficiência, ela estabelece medidas e diretrizes para garantir a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade.

A Lei da Integração da Pessoa com Deficiência abrange diversas áreas, como acesso à educação, ao trabalho, ao transporte, à saúde, ao lazer e à cultura, buscando eliminar barreiras físicas, sociais e de comunicação que impedem a inclusão dessas pessoas. Ela representa um avanço significativo na garantia dos direitos dessas pessoas, contribuindo para uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

3.4 Lei n. 8.213/1991 - Lei de Cotas

A Lei n. 8.213/1991 é o documento que fala sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social no Brasil, entretanto, ela traz muitas partes do texto dedicadas às pessoas com deficiência.

No artigo 89, essa lei indica que a pessoa com deficiência que estiver parcial ou totalmente incapacitada para o trabalho deve ser habilitada ou reabilitada, para que possa participar do mercado de trabalho, no contexto em que vive, e ainda que a reabilitação profissional compreende (Brasil, 1991):

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Essa lei ficou conhecida como a Lei de Cotas porque estabelece uma cota mínima de contratação de pessoas com deficiência para os quadros funcionais das empresas, conforme abaixo (Brasil, 1991):

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. 5%.

Além da exigência quantitativa da presença de pessoas com deficiência nas empresas, a lei estabelece, no parágrafo 1º do artigo 93, que a dispensa da pessoa com deficiência só pode ocorrer depois de contratado outro trabalhador com deficiência para ocupar o seu lugar (Brasil, 1991).

Ademais, fica estabelecido, no parágrafo 2º do mesmo artigo, que o Ministério do Trabalho e Emprego é o encarregado de estabelecer uma sistemática para a fiscalização do processo de contratação e dispensa de pessoas com deficiência das empresas, gerando dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas pelas pessoas com deficiência, sendo obrigado a fornecer os dados aos sindicatos, entidades representativas e cidadãos interessados (Brasil, 1991).

É importante frisar a observação exposta no parágrafo 3º do artigo 93, que estabelece que a reserva de cargos contabiliza apenas a contratação direta de pessoas com deficiência, ou seja, os aprendizes ficam excluídos do cálculo (Brasil, 1991). A entrada em vigor dessa lei serviu para minimizar a discriminação e trazer um alerta sobre a importância da inclusão, garantindo pleno exercício de direitos e da cidadania (Gov.br, 2022).

A Lei de Cotas tem uma relação direta com as pessoas com deficiência, garantindo-lhes direitos previdenciários e trabalhistas. Essa legislação estabelece critérios para a concessão de benefícios, como a aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença, aos trabalhadores com deficiência que estejam incapacitados para o trabalho.

Essa legislação tem o objetivo de promover a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência, assegurando-lhes o acesso a benefícios e garantindo oportunidades de trabalho digno e remunerado. Ela desempenha um papel importante na proteção e no reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral e previdenciário.

3.5 Lei n. 9.394/1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, atualmente em vigor, tornou obrigatória a educação básica entre os 4 e os 17 anos de idade dos indivíduos (Brasil, 1996).

Na nova Lei de Diretrizes e Bases, com versões anteriores de 1961 e 1971, existe um capítulo dedicado exclusivamente para o que era chamado, na época, de Educação Especial, o que iniciava a mudança de paradigma brasileiro em respeito ao entendimento sobre integrar indivíduos com deficiência na sociedade escolar (Barreto, 2017).

No capítulo dedicado à Educação Especial, fica definido que esta é uma modalidade de educação escolar que deve ser ofertada para alunos com deficiência, superdotação ou transtornos de desenvolvimento, preferencialmente na rede regular de ensino (Barreto, 2017).

As necessidades particulares de cada indivíduo devido ao seu tipo ou grau de deficiência, devem ter atendimento e apoio especializado, também dentro da escola regular, sempre que houver necessidade (Barreto, 2017). O aluno com deficiência só deve ser encaminhado para um serviço externo especializado quando a sua integração dentro de uma sala de aula regular for completamente inviável, devido às suas condições específicas (Brasil, 1996).

Nesses casos, também fica definido como papel do poder público oferecer atendimento educacional especializado, sempre que se fizer necessário, aos alunos com deficiência que não conseguem se adaptar ou se integrar ao ambiente escolar regular (Brasil, 1996).

Aos deficientes, superdotados e àqueles com transtornos de desenvolvimento, como eram chamados na época da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases, ficam assegurados currículos, métodos e técnicas de ensino e aprendizagem que atendam às suas necessidades educacionais, aceleração para conclusão em menos tempo do programa escolar, professores especializados e educação para o trabalho (Brasil, 1996).

A legislação brasileira demonstra, com a Lei de Diretrizes e Bases, o firme propósito de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, garantindo que o ambiente escolar se adapte às necessidades dos alunos, e ainda oferecendo

educação para que atuem no mercado de trabalho, a fim de garantir sua independência e autonomia (Barreto, 2017).

3.6 Decreto n. 3.298/1999 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

O Decreto n. 3.298/1999 foi promulgado para regulamentar a Lei n. 7.853/1989, já citada ao longo do presente trabalho, dispondo sobre detalhes a respeito da chamada Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Brasil, 1999).

O texto do Decreto estabelece que a educação do aluno deficiente deve se iniciar a partir do zero ano de vida do indivíduo, que deve contar sempre com uma equipe multiprofissional de apoio, especializada para o tipo de diversidade com a qual irá trabalhar, e ainda que deverão ser adotadas medidas pedagógicas individualizadas, visando atender às necessidades individuais de cada aluno (Barreto, 2017).

Com relação à Educação Inclusiva, o Decreto n. 3.298/1999 define que o Estado deverá incluir a Educação Especial em todos os níveis do sistema educacional, em instituições públicas de ensino e também em hospitais e assemelhados, isso se o indivíduo com deficiência estiver internado por um período igual ou superior a um ano (Barreto, 2017).

Tal Decreto reforçou a intenção da Educação Inclusiva e da Inclusão Laboral, ao estabelecer o serviço de escolarização com apoio especializado em instituições de ensino regular, e ainda a qualificação para o trabalho e a formação profissional como atribuições do Estado, visando equiparar as oportunidades das pessoas com deficiência aos demais indivíduos da sociedade (Brasil, 1999).

3.7 Lei n. 10.172/2001 - Plano Nacional de Educação

O Plano Nacional de Educação de 2001 foi promulgado lançando o desafio, para o poder público e a sociedade, a respeito da escola de inclusão, que proporcionasse atendimento a todos os tipos de diversidade humana (Barreto, 2017).

A Lei n. 10.172/2001 tinha, como grande propósito, elevar o nível de escolaridade da população brasileira, através da melhora na qualidade da educação

em todos os níveis escolares e da redução das desigualdades entre os indivíduos com relação ao acesso e à permanência na escola pública (Barreto, 2017).

A Educação Especial tem um capítulo próprio no Plano Nacional de Educação, por ter sido definida como uma modalidade de ensino. Nesse capítulo, fica estabelecido que a educação escolar das pessoas com deficiência é um direito previsto na Constituição Federal de 1988 que deve ser exercido junto com os demais alunos, em classes de escolas regulares, na medida do possível (Brasil, 2001).

O texto estabelece que a Educação Especial é destinada aos indivíduos com necessidades especiais de aprendizagem, que tenham sido trazidas por deficiências física, sensorial, mental ou múltipla, ou ainda por altas habilidades, superdotação ou talento aguçado (Brasil, 2001).

É interessante observar que o texto do Plano Nacional de Educação encerra informando que essa lei é decisiva para que a educação se modifique e incentive a inclusão social, a produção científica e tecnológica, e o exercício da cidadania dos brasileiros, mas que, para isso, a sociedade deve assumir o compromisso juntamente com o poder público (Barreto, 2017).

3.8 Lei n. 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei n. 13.146/2015 é uma das mais recentes leis a respeito da inclusão no Brasil, e foi criada com o objetivo de garantir e promover os direitos e liberdades individuais das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais indivíduos (Barreto, 2017).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, como ficou conhecida a Lei n. 13.146/2015, traz o seguinte conceito para pessoa com deficiência:

Art. 2º 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 (Brasil, 2015).

A expressão impedimento, utilizada no texto do artigo 2º, pode ser traduzida como a incapacidade trazida pela deficiência, permanente ou não, que pode ser de ordem física, mental, intelectual ou sensorial. O artigo 4º lembra o texto constitucional, quando enfatiza que toda pessoa com deficiência tem direitos iguais às oportunidades

que as demais pessoas têm, e que não podem sofrer nenhum tipo de discriminação pela sua condição, trazendo a definição de discriminação no parágrafo 1º desse artigo:

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (Brasil, 2015).

Além da igualdade, fica resguardada pelo artigo 5º dessa lei a proteção da pessoa com deficiência de todo tipo de negligência, discriminação, exploração, violência ou tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante, principalmente se forem contra indivíduos tidos como mais vulneráveis, como crianças, adolescentes, mulheres e idosos (Barreto, 2017).

Mas, sem dúvida, o artigo 6º do Estatuto da Pessoa com Deficiência é algo de vanguarda, pois prevê a plenitude da capacidade civil para as pessoas com deficiência, até então consideradas incapazes pelo Código Civil:

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:
I - casar-se e constituir união estável;
II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;
III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;
IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;
V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e
VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Essa é uma grande novidade, pois as pessoas com deficiência passam a ter plena capacidade civil, ou seja, podem casar, constituir união estável, exercer direitos reprodutivos, decidir sobre a quantidade de filhos que terão, planejar sua família e qual será o tipo de convivência, e também exercer guarda, tutela, curatela e adoção, no papel de adotante ou adotado (Brasil, 2015).

O artigo 3º do Código Civil brasileiro instituiu, na sua promulgação em 2002, que aquelas pessoas com enfermidade ou deficiência mental que não tivessem o discernimento para a prática dos atos da vida civil, e os que não pudessem exprimir sua vontade, mesmo que por causa transitória, eram considerados absolutamente incapazes (Brasil, 2002).

Já o artigo 4º do Código Civil instituíra como relativamente incapazes aquelas pessoas com deficiência mental que tivessem discernimento reduzido e os excepcionais sem desenvolvimento mental completo (Brasil, 2002).

Nesse sentido, a Lei n. 13.146/2015 trouxe uma grande novidade, revogando os artigos do Código Civil que tratavam do assunto, e que passou a considerar incapazes para exercer os atos da vida civil apenas os indivíduos com menos de 16 anos de idade (Brasil, 2002).

A Lei n. 13.146/2015 vem, nos parágrafos 7º e 8º, reforçar o que diz a Constituição Federal de 1988 com relação ao engajamento necessário entre o governo e a sociedade, para garantir os direitos das pessoas com deficiência, quando estabelece como dever de todos comunicar às autoridades competentes quando houver ameaça ou violação aos direitos dessas pessoas, e auxiliar na efetivação dos seus direitos (Brasil, 2015).

Foi o Estatuto da Pessoa com Deficiência que trouxe também a novidade relacionada ao atendimento prioritário das pessoas com deficiência, juntamente com seus acompanhantes, garantindo que as dificuldades trazidas pelas suas deficiências possam lhes colocar em pé de igualdade com as demais pessoas:

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

- I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;
- III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;
- IV - disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque;
- V - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;
- VI - recebimento de restituição de imposto de renda;
- VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência traz capítulos que tratam do direito à vida, à habilitação e reabilitação, à saúde, à educação, ao trabalho, à moradia, à assistência social, à previdência social, à cultura, esporte, turismo e lazer, ao transporte e à mobilidade, à acessibilidade, à informação e à comunicação, à tecnologia assistiva, à participação na vida pública e política, à ciência e tecnologia, e ao acesso à justiça.

O Capítulo IV trata do direito à educação, estabelecendo como função do Estado amparar totalmente o processo de inclusão na educação, incentivando a sua execução, aprimorando sistemas educacionais, oferecendo acessibilidade, criando um projeto pedagógico voltado à deficiência, tornando a Libras como primeira língua e a Língua Portuguesa como segunda língua. (Barreto, 2017).

O Capítulo VI, dedicado ao direito ao trabalho, reafirma que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho, em igualdade de condições com os demais, e que o poder público tratará de implementar políticas públicas voltadas à habilitação e à reabilitação profissional (Brasil, 2015).

Ficou estabelecido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, como papel do Estado, assegurar o cumprimento da lei e a criação de um Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência, caracterizado por um registro público com informações que identifiquem a pessoa com deficiência, de maneira socioeconômica, a fim de verificar as barreiras que porventura estejam impedindo os seus direitos de cidadão (Barreto, 2017).

A Lei n. 13.146/2015 traz novidades na promoção dos direitos e na garantia da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no Brasil.

Tal Estatuto chegou para reforçar o compromisso do país em promover a inclusão e a igualdade, garantindo o pleno exercício da cidadania e o respeito à diversidade humana.

4 INCLUSÃO

A inclusão é tema de grande relevância na atualidade, pois aborda a necessidade de garantir igualdade de oportunidades e acessibilidade para todas as pessoas, independentemente de sua origem, habilidades ou características individuais.

A expressão inclusão se diferencia da integração, pois na integração não se exige mudança estrutural, quem se adapta ao ambiente é a pessoa incluída. Já na inclusão é o ambiente que deve ser adaptado para receber aquele que está sendo incluído, fornecendo todas as ferramentas para atender às suas necessidades (Fernandes, 2008).

Incluir não significa simplesmente conviver com alguém de um grupo marginalizado. A mudança para a inclusão geralmente é gradual, demorada, exige

alteração de paradigma e dedicação das pessoas que convivem com o incluído. As mudanças ocorrem nos ambientes e nas pessoas (Fernandes, 2008).

O autor frisa que a inclusão social busca promover a participação plena e ativa de todos os membros da sociedade. A Educação Inclusiva busca assegurar que todas as pessoas com deficiência participem da educação escolar, do início até a preparação para o trabalho, enquanto a Inclusão Laboral visa assegurar que o mercado de trabalho seja acessível e acolhedor para todas as pessoas, eliminando barreiras e preconceitos.

4.1 Inclusão Social

A inclusão social é a atitude que visa incluir na sociedade os grupos de pessoas que historicamente são excluídos ou que vivem à margem do processo de socialização, como deficientes, negros, indígenas, homossexuais, vulneráveis socioeconomicamente, entre outros (Brasil Escola2, 2023).

Romeu Kasumi Sassaki traz como conceito de inclusão social:

Processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidade para todos (Sassaki, 2010, p. 48).

Pela definição de inclusão social, trazida por Romeu Kasumi Sassaki, compreende-se que, apesar de ser entendida como um processo bilateral, é a sociedade quem deve se adaptar à pessoa com deficiência, e não o contrário. É a sociedade e o poder público que devem se cercar de medidas para acolher a pessoa com deficiência e possibilitar que elas exerçam seu papel de cidadão.

A inclusão social serve para integrar a sociedade e a administração pública, tendo em vista que, historicamente, vários grupos sociais estiveram de fora do processo de socialização, o que lhes tolheu acesso a direitos como educação, emprego, moradia, saúde e alimentação. É por isso que os governos passaram a criar medidas de inclusão de toda a população na sociedade (Brasil Escola2, 2023).

As pessoas com deficiência, dentre os grupos marginalizados, são as pessoas excluídas socialmente, em decorrência de suas limitações físicas ou neurológicas.

Não raro percebe-se que a urbanização, o lazer, a educação, o esporte, o ambiente laboral, todos foram idealizados para pessoas sem incapacidades de mobilidade ou cognitivas (Brasil Escola2, 2023).

Nesse sentido, é importante ter em mente que a inclusão social não depende da pessoa com deficiência, não é dela essa responsabilidade. É o meio que deve se preparar para a inclusão. As barreiras, o preconceito, os estereótipos, as diferenças culturais, físicas, estruturais e psicológicas devem ser removidas para que a inclusão aconteça (Fernandes, 2008).

A inclusão social ainda é um processo em construção, de muita dinamicidade e que envolve uma enorme gama de aspectos, por isso é fundamental a implementação de ações educativas que visem a mudança da família e da sociedade de maneira geral, objetivando a sensibilização e a responsabilização na criação de ambientes inclusivos (Lorenzo; Silva, 2017).

4.2 Educação Inclusiva visando a Inclusão Laboral

A Educação Inclusiva é um ato social, praticado quando se compreende que o indivíduo com deficiência ou com distúrbios de aprendizagem tem o direito de frequentar as instituições escolares em condições de igualdade com os demais indivíduos que não têm deficiências (Almeida, 2004).

A escola que consegue praticar a Educação Inclusiva precisa ser considerada como referência, pois a inclusão representa o que há de mais moderno no processo educacional e na sociedade como um todo. O modelo educacional inclusivo objetiva o aprendizado, o crescimento, a satisfação, a autonomia e a inserção na comunidade para todos os alunos, em pé de igualdade com os demais (Almeida, 2004).

Para que a Educação Inclusiva aconteça efetivamente, é necessário que os alunos com deficiência sejam colocados nas escolas de ensino regular, estudando nas mesmas salas de aula que os alunos sem deficiência, proporcionando sua inclusão nas turmas e a reciprocidade no processo de ensino e aprendizagem entre os educandos (Barreto, 2018).

A Educação Inclusiva tem como objetivo recolocar indivíduos marginalizados, excluídos da sociedade devido à sua cor, gênero, raça, deficiência ou por qualquer outro motivo, na rede regular de ensino, para aprenderem com os demais, visando

prepará-los para integrar a sociedade e exercerem seus direitos de maneira efetiva (Bragança; Oliveira, 2005).

O processo de Educação Inclusiva pretende garantir a dignidade humana e o exercício da cidadania de todos os alunos, desde o início de sua vida escolar, em um ambiente de respeito, acolhimento e harmonia, até a sua preparação para o trabalho, a fim de garantir sua autonomia e independência (Barreto, 2017).

A escola que pratica a inclusão é um espaço que acolhe todos os tipos de alunos. O conhecimento se constrói das suas diferentes capacidades, os estudantes se expressam livremente, participam ativamente das atividades propostas e se desenvolvem para, futuramente, exercerem sua cidadania com plenitude (Ropoli; Mantoan; Santos; Machado, 2010).

A Educação Inclusiva e a Inclusão Laboral são conceitos interligados, mas que pretendem promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de terem ou não uma deficiência que lhes traga incapacidades ou limitações.

A Educação Inclusiva e a Inclusão Laboral são dois pilares essenciais na construção de uma sociedade mais igualitária e respeitosa com a diversidade. Ambos os conceitos compartilham a premissa de que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, origens ou características específicas, devem ter acesso a oportunidades e serem valorizadas em suas contribuições.

5 MARCO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de Pesquisa

Para Rodrigues, Oliveira e Santos (2021), a pesquisa qualitativa tem viés exploratório, com foco no caráter subjetivo do objeto que está sendo analisado, e acontece por meio do estudo das particularidades e experiências individuais ou de um grupo. Os resultados da pesquisa do tipo qualitativa não são contabilizados, não expressam números exatos, e a coleta de dados pode ocorrer de diversas formas.

O papel do pesquisador na pesquisa qualitativa, segundo González (2020), é o de um sujeito que pensa, percebe, sente e expressa interesse pelo assunto objeto da sua pesquisa. Em outras palavras, o pesquisador é como o dispositivo central da pesquisa qualitativa.

Desse modo, como os objetivos da presente pesquisa envolvem estudo de legislação e documentos a fim de conhecer o método de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, investigando as relações entre o planejamento e a prática, não será necessária análise estatística para que eles sejam atingidos, e define-se como uma pesquisa qualitativa.

5.2 Metodologia usada na construção deste artigo

Analisar a legislação específica para a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, construindo uma Matriz Analítica contendo os indicadores, as leis e as normatizações específicas, destacando os principais aspectos de cada um.

Foram usados os Métodos Hermenêutico e o Analítico, tendo a Análise de Conteúdos e a Análise Documental como Técnicas de Análise dos Dados. Em relação aos indicadores foram selecionados os seguintes: Acessibilidade; Capacitação; Ciência da lei; Clareza das vagas; Conceitos na lei; Crime; Direito ao trabalho; Expectativa; Frustração; Limitação; Novidade; Objetivo da lei; Obrigatoriedade; Papel da entidade que inclui; Papel do Estado; Receptividade e Representatividade.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

O Instrumento de Coleta de Dados denominado ICD 01/23 consiste em uma Matriz Analítica que traz os principais aspectos de cada indicador da legislação brasileira específica para a Inclusão Laboral que foi estudada durante a presente pesquisa.

A legislação brasileira que trata da Inclusão Laboral é vasta, então, para este trabalho, foram escolhidas as leis mais importantes, as mais comentadas e discutidas, as mais utilizadas quando o assunto é a colocação em prática da Inclusão Laboral, principalmente de pessoas com deficiência.

6.1 Análise e Discussão: Instrumento de Coleta de Dados ICD 01/23

Para que a Matriz Analítica correspondente ao ICD 01/23 pudesse ser confeccionada, foi necessário iniciar construindo a seção 3.2 do Marco Teórico do presente trabalho, subdividindo-a em subseções para tratar de cada lei escolhida.

Primeiro foram expostos aspectos importantes da Constituição Federal brasileira de 1988, depois foi falado a respeito da Lei da Integração da Pessoa com Deficiência, logo após sobre a Lei de Cotas, importantíssima pois traz especificidades a respeito da contratação e da manutenção de pessoas com deficiência nas empresas e, por fim, foram trazidos detalhes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Tendo conhecimento a respeito da legislação, foram identificados indicadores em cada uma das leis, que pudessem traduzir os aspectos mais importantes de cada uma, tornando possível não somente comparar a existência de tal indicador em cada uma, mas também tecer uma análise sobre como o indicador vem expressado no texto da lei.

ICD 01/23: Matriz Analítica

Indicador	Constituição Federal do Brasil de 1988 (Constituição Cidadã)	Lei n. 7.853/1989 (Lei da Integração da Pessoa com Deficiência)	Lei n. 8.213/1991 (Lei de Cotas)	Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
Objetivo da lei	Estabelecer que todos devem ser tratados como iguais perante a lei. Definir educação, saúde, trabalho, lazer, entre outros, como direitos básicos do cidadão.	Criar regras para o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, assegurando sua inclusão social. Inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.	Estabelecer cota mínima de contratação e manutenção de pessoas com deficiência nas empresas	Garantir e promover os direitos e liberdades individuais das pessoas com deficiência.
Conceitos na lei	Não traz.	Deficiência, deficiência permanente e incapacidade. Deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.	Não traz.	Pessoa com deficiência.
Papel do Estado	Garantir o exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana.	Assegurar o exercício aos direitos básicos, entre eles ao trabalho. Prestar assistência à pessoa com deficiência para sua formação e qualificação para o trabalho.	Fiscalizar o processo de contratação e dispensa de pessoas com deficiência nas empresas, gerando e fornecendo dados para entidades e cidadãos interessados.	Assegurar o cumprimento da lei e a criação de um Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Resguardar a pessoa com deficiência de qualquer negligência, discriminação, exploração, violência ou

Indicador	Constituição Federal do Brasil de 1988 (Constituição Cidadã)	Lei n. 7.853/1989 (Lei da Integração da Pessoa com Deficiência)	Lei n. 8.213/1991 (Lei de Cotas)	Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
				tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante, principalmente se forem contra indivíduos tidos como mais vulneráveis.
Direito ao trabalho	Garantia do sustento e da dignidade.	Garantia de exercício de direito básico do cidadão. Direito à habilitação e reabilitação profissional. Direitos assegurados pela CLT, podendo ter horário flexível e reduzido com salário proporcional, dependendo da deficiência e do tratamento médico utilizado.	A dispensa de uma pessoa com deficiência só pode ocorrer depois de contratado outro trabalhador com deficiência para o seu lugar.	Garante que a pessoa com deficiência possa se manter financeiramente e sustentar a si e à sua família.
Acessibilidade	Não trata.	Devem ser adotadas medidas para garantir o acesso das pessoas com deficiência às edificações e vias públicas, logradouros e meios de transporte.	Não trata.	Não trata.
Papel da entidade que inclui	Não trata.	Transformar suas instalações em ambientes inclusivos, garantindo a acessibilidade	Adaptar a pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho. Deve acontecer a adaptação física e de ambiente.	Não trata
Crime	Não estabelece.	Negar ou obstaculizar emprego, trabalho	Não estabelece.	Não estabelece.

Indicador	Constituição Federal do Brasil de 1988 (Constituição Cidadã)	Lei n. 7.853/1989 (Lei da Integração da Pessoa com Deficiência)	Lei n. 8.213/1991 (Lei de Cotas)	Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
		ou promoção a alguém devido à sua deficiência		
Limitação	Não identificada.	Não identificada.	Não estabelece quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo ou grau de deficiência.	Não identificada.
Novidade	Não identificada.	Não identificada.	Não identificada.	Pessoas com deficiência passam a ter plena capacidade civil, podendo casar, ter união estável, filhos, exercer curatela e adoção.

Fonte: Elaborado pelos autores

Como primeiro indicador optou-se por falar a respeito do objetivo para a promulgação da lei. É importante destacar que, muitas vezes, a lei é criada com um objetivo e acaba por trazer especificidades sobre outros assuntos ao longo do seu texto.

O grande objetivo da Constituição Federal de 1988, com relação aos grupos marginalizados da sociedade, tendo em vista se tratar da Constituição que ficou conhecida como Constituição Cidadã foi, sem dúvida, estabelecer que todos são iguais perante a lei, sem qualquer tipo de distinção.

Com grande relevância a Constituição Federal de 1988 também traz a educação, a saúde, o trabalho e o lazer como direitos básicos de todo cidadão, ou seja, se todos são iguais perante a lei, sem distinção, e precisam ter seus direitos básicos garantidos, pode-se perceber que as pessoas com deficiência deverão ter acesso ao trabalho, como as demais pessoas da sociedade.

Ao propiciar um ambiente inclusivo, não somente se oferecem oportunidades para o pleno desenvolvimento desses grupos, mas também se promove um intercâmbio de ideias, experiências e culturas, enriquecendo a perspectiva coletiva, incentivando a empatia e fortalecendo os laços de solidariedade em uma comunidade cada vez mais diversificada e integrada (Bollis, 2018).

A Lei da Integração da Pessoa com Deficiência veio para ser um instrumento de inclusão social para esse público, inserindo-as no mercado de trabalho, trazendo o Estado como responsável para assegurar que isso aconteça. De forma análoga, o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi elaborado com o propósito de proteger as pessoas com deficiência, através da garantia e da promoção dos seus direitos e das suas liberdades individuais.

Devem ser oferecidas oportunidades de aprendizagem práticas e experiências reais de trabalho para todos (Ferrari, 2023) e, caso a empresa sinta dificuldades em proporcionar vagas de emprego para pessoas com deficiência, Brum (2014) sugere a parceria com organizações especializadas em inclusão, que podem sugerir recursos de suporte e redes de apoio úteis.

A Inclusão Laboral torna o indivíduo um ser pensante e o encaminha para uma personalidade autônoma e consciente do mundo ao seu redor (Costa, 2001).

Além disso, a inclusão no mercado de trabalho não apenas gera autonomia financeira, mas também fortalece a autoestima, fomenta o senso de pertencimento social e possibilita o desenvolvimento de novas habilidades e conhecimentos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e participativa (Sisodia; Wolfe; Sheth, 2020).

Infelizmente, mesmo com a previsão legislativa, muitas empresas se desobrigam de cumpri-la, tendo em vista a fiscalização insuficiente e a falta de sanções devido ao descumprimento (Araújo; Gonçalves; Farias, 2017).

Por outro lado, grande parte das empresas que contrata pessoas com deficiência faz isso apenas para cumprir a lei ou por receio de sofrer alguma sanção resultante de fiscalização. (Reis; Silva, 2012). Ocorre que, ao não contratar ou ao contratar apenas por mera obrigação legislativa, se despreza totalmente a parte humanizada do processo.

É preciso lembrar que a Lei de Cotas foi promulgada para incluir as pessoas com deficiência, e não para simplesmente inseri-las no mercado de trabalho (Machado; Marosticas; Muschopp; Vandrieli; Pires; Popp, 2021).

O próximo indicador identificado ao analisar as leis escolhidas foi o que trata a respeito dos conceitos, das definições trazidas pela legislação. Quando uma lei apresenta uma definição para um termo ou expressão, o propósito é guiar a leitura e o entendimento dos leigos sobre o assunto.

A Constituição Federal de 1988 e a Lei de Cotas não trazem conceitos e definições que digam respeito ao assunto tratado no presente trabalho, que se relacionem com a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência. No entanto, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência situam os seus leitores e estudiosos, definindo os termos pessoa com deficiência, deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e ainda informando a respeito das deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Outro indicador importante, identificado durante a leitura dos textos da legislação brasileira relacionada à Inclusão Laboral, diz respeito ao papel do Estado, à sua responsabilização sobre esse assunto e qual a sua atuação na implementação e na fiscalização.

Apesar de as quatro leis estudadas estabelecerem que é papel do Estado garantir o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, prestar assistência para que elas tenham formação e qualificação para o trabalho, e ainda fiscalizar todo o processo de sua contratação e manutenção no mercado de trabalho, é importante lembrar que, na prática, essa obrigação é compartilhada com toda a sociedade.

Sassaki (2010) explica que a sociedade deve se adaptar para que a inclusão social aconteça, para que as pessoas com deficiência sejam integradas a ponto de assumirem com plenitude os seus papéis de cidadãos. A família e a sociedade, aliadas ao poder público, precisam se sensibilizar, ter empatia e se responsabilizar pela criação de um ambiente inclusivo para que as pessoas com deficiência desenvolvam as suas potencialidades e as suas habilidades sociais, tornando-se aptas a participar do mercado de trabalho (Lorenzo; Silva, 2017).

. No caso da Inclusão Laboral, torna claro que as pessoas com deficiência devem trabalhar, e que é dever do poder público e da sociedade tornar isso possível.

A Constituição Federal de 1988, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência definem que o trabalho é um instrumento de garantia do sustento, da independência, da autonomia, da dignidade e do exercício da cidadania.

A participação no mercado de trabalho traz, para as pessoas com deficiência, uma sensação de empoderamento e reconhecimento, e o fato de poder sustentar a si mesmos e às suas famílias dá sentido à vida e realização pessoal (Pomponio; Vilaronga, 2022).

A Lei da Integração da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas, ao prever a habilitação, a reabilitação profissional, a flexibilização de artigos da CLT e a contratação e a manutenção de pessoas com deficiência, praticamente exigem que as empresas se adaptem e se tornem inclusivas e humanizadas, pois a necessidade da inclusão só vai aumentar na nossa sociedade, não há como retroceder.

Rissi (2018) lembra que a humanização das empresas passou a ser um diferencial competitivo, que atrai empregados, clientes e opinião pública favorável, pois, ao se tornar inclusivas, conseguem um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Pestalozzi valorizava o amor e o afeto em sua Teoria Humanista, a fim de facilitar o processo educacional (Ferrari, 2023), mas, ao tecer uma analogia para a Inclusão Laboral, é fácil perceber que o amor, o afeto, a empatia e o respeito são ferramentas que poderão melhorar a sociedade como um todo.

As empresas humanizadas, que contratam pessoas com deficiência alcançam prestígio e reconhecimento da sociedade (Fernandes, 2008). A empresa inclusiva, além de cumprir com o dever estabelecido por lei, acaba por se beneficiar através do desenvolvimento humano que proporciona.

Com relação ao indicador acessibilidade, a Constituição Federal de 1988, a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência não tratam especificamente sobre esse aspecto. No entanto, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência é bem clara ao estabelecer que todas as medidas possíveis devem ser adotadas para garantir que todas as pessoas com deficiência, independentemente do tipo ou do grau de sua incapacidade, tenham acesso às edificações e às vias públicas, logradouros e meios de transporte disponíveis a todos os demais.

O ato de recrutar pessoas com deficiência para trabalhar em uma empresa exige, necessariamente, adaptações nos ambientes, recursos disponíveis e rede de apoio e suporte (Machado; Marosticas; Muschopp; Vandrieli; Pires; Popp, 2021), mas é importante lembrar que a acessibilidade deve estar adequada mesmo quando não há empregados ou clientes com deficiência, pois é direito de todos e dever da sociedade (Bernardes; Santos; Silveira; Neto, 2020).

Em complementação ao indicador da acessibilidade vem aquele que trata do papel da entidade que está se responsabilizando por promover a inclusão das pessoas com deficiência, tratando da sua responsabilidade no processo de inclusão social.

A Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência não tratam especificamente desse aspecto. Contudo, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência e a Lei de Cotas estabelecem que a adaptação dos ambientes é de quem inclui, e não de quem é incluído.

Com relação à adaptação dos ambientes a legislação vem ao encontro da Teoria Humanista de Pestalozzi, que entendia que o ambiente precisa ser adaptado para receber indivíduos diferentes entre si, a fim de que desenvolvam suas habilidades, interesses e talentos (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Costa (2001) lembra que Montessori, em concordância com as ideias de Pestalozzi, dizia que é o ambiente que deve ser adaptado para atender às necessidades dos indivíduos, oferecendo acomodações e recursos adequados para que as atividades sejam desenvolvidas da maneira mais eficiente possível (Passos, 2023).

Como a Inclusão Laboral é uma previsão legislativa, que obriga o poder público, as empresas e a sociedade em geral a se adaptarem para receber as pessoas com deficiência, existe também a previsão legal que criminaliza o descumprimento da lei, estabelecendo parâmetros para a sua caracterização.

A Constituição Federal de 1988, a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência não têm previsão criminal, mas a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência estabelece como crime o fato de negar ou oferecer obstáculos à oferta de emprego para pessoas com deficiência tendo, como justificativa, a sua deficiência.

O poder público é responsável por fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas, mas, como a fiscalização é insuficiente, muitas empresas se desobrigam do cumprimento e não são punidas como deveriam, passando despercebidas pelo poder público (Araújo; Gonçalves; Farias, 2017).

Por receio de serem autuadas pela fiscalização, muitas empresas contratam pessoas com deficiência apenas pela obrigatoriedade da lei, mas não a cumprem totalmente, como é o fato de rescindirem contrato com um deficiente antes mesmo de contratarem outro em iguais condições para o seu lugar, como prevê a Lei de Cotas (Reis; Silva, 2012).

Outro indicador facilmente identificado no texto das leis estudadas para a presente pesquisa é a limitação no detalhamento e na explicação do texto, que significa dizer que a lei apresenta alguma lacuna, algum detalhe ou item que não foi tratado ao longo do texto.

A Constituição Federal de 1988, a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, por serem mais genéricas, não apresentam limitações tão expressivas, mas a Lei de Cotas sim, quando deixa de estabelecer a quantidade de pessoas com deficiência contratadas e mantidas nas empresas pelo tipo e grau de deficiência que possuem.

O fato de a Lei de Cotas ser limitada ou omissa no que diz respeito à quantidade de pessoas com deficiência pelo tipo ou pelo grau de incapacidade que possuem, acabou por prejudicar o processo de recrutamento e seleção dessas pessoas às vagas de emprego (Araújo; Gonçalves; Farias, 2017).

Por fim, o último indicador que se pode destacar do texto das leis estudadas é o aspecto da novidade. Sem dúvida alguma, o Estatuto da Pessoa com Deficiência derrubou paradigmas ao modificar o Código Civil e estabelecer que a pessoa com deficiência deve ter plena capacidade civil, o que envolve poder casar, ter e adotar filhos e exercer curatela.

Essa alteração na legislação não modificou apenas a vida das pessoas com deficiência, mas sim de todos os demais que eram considerados incapazes, em algum nível, pelo Código Civil. A partir da entrada em vigor da modificação, somente os menores de 16 anos passaram a ser considerados incapazes para o exercício da vida civil.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que as pessoas com deficiência passaram a poder exercer sua cidadania com plenitude, podendo inclusive chefiar famílias com cônjuges e filhos, fica fácil perceber que o seu sustento e o de seus familiares será proveniente do seu trabalho, vindo daí a importância da Inclusão Laboral.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o instrumento que vai proporcionar que esse público exerça a sua cidadania com plenitude, goze das prerrogativas que estão previstos na legislação, e tenham a percepção de que têm as mesmas oportunidades que os demais indivíduos da sociedade.

É fato que a colocação em prática da Inclusão Laboral enfrenta desafios substanciais, requerendo a eliminação de preconceitos e estereótipos enraizados. Nesse viés, os instrumentos de coleta de dados empregados nesta pesquisa

desempenharam um papel vital no atingimento dos objetivos específicos delineados para este estudo, que sobre o processo de recrutamento e seleção das empresas para pessoas com deficiência:

a) A análise da legislação específica para a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, através da construção de uma Matriz Analítica, possibilitou identificar aspectos importantes das leis e foi fundamental para compreender os direitos, responsabilidades e os parâmetros legais que regem a participação desses indivíduos no mercado de trabalho.

A legislação desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de oportunidades, garantindo que pessoas com deficiência tenham acesso ao trabalho em condições justas e equitativas. A análise dessas leis e de outras legislações pertinentes foi importante para compreender as diretrizes legais que regem a Inclusão Laboral, que permite às empresas, aos órgãos públicos e à sociedade civil compreenderem suas responsabilidades legais e, ao mesmo tempo, impulsionarem ações que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Além disso, essa análise possibilitou a identificação de lacunas e a possibilidade de implementação de medidas que visem aprimorar e fortalecer os direitos e a participação desses indivíduos na esfera laboral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. R. **Manual informativo sobre inclusão**: informativo para educadores. São Paulo: Didática Paulista, 2004.

ARAÚJO, E. M. A.; GONÇALVES, L. K. S.; FARIAS, A. M. Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual: uma revisão integrativa. In: II Congresso Brasileiro de Ciências da Saúde, 2017, Campina Grande. **Anais...**

BARRETO, J. S. **Educação inclusiva**: um estudo de caso da legislação, perspectivas e realidade no contexto de uma escola municipal de Guaíba/RS/Brasil. Dissertação (Maestría en Ciencias de la Educación)- Universidad Evangélica del Paraguay, Dirección de Postgrado, Programa de Postgrado en Ciencias de la Educación. Asunción, p. 159. 2017.

BARRETO, J. S.; JÚNIOR, P. A. P.; BARBOZA, F. F. M.; SARAIVA, M. O.; FRIGERI, S. R. **Interface Humano-Computador**. Porto Alegre: Grupo A, 2018.

BARRETO, J. S.; OAIGEN, E. R. Legislações específicas para a inclusão laboral de pessoas com deficiência: uma análise contendo os indicadores, as leis e as normatizações referentes. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 150-185, jun. 2026.

BERNARDES, J. F.; SANTOS, E. G.; SILVEIRA, P.; NETO, A. O. O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **prociênci@as**, v. 3, n. 2, p. 1-16, dez. 2020.

BOLLIS, R. A. O Educador Jan Amos Comenius e a sua Contribuição para uma Educação para Todos. **Cadernos de Pós-Graduação**, v. 17, n. 1, p. 202-220, jan.-jun., 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL, **Decreto n. 3298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 7.853/1989. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Lei da Integração da Pessoa com Deficiência. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Lei de Cotas. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 30 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm. Acesso em: 30 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL ESCOLA. **Brasil, país ou continente?** Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/brasil/brasil-pais-ou-continente.htm>. Acesso em: 28 jan. 2023.

BARRETO, J. S.; OAIGEN, E. R. Legislações específicas para a inclusão laboral de pessoas com deficiência: uma análise contendo os indicadores, as leis e as normatizações referentes. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 150-185, jun. 2026.

BRASIL ESCOLA2. **Inclusão Social**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/inclusao-social.htm>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRAVIN, R.; PAIVA, J. S.; PINEL, H. As relações entre pedagogia social, educação social e educação popular no Brasil: saberes-fazer de resistência, produzindo subjetividades resilientes. **Rev. Ed. Popular**, Uberlândia, v. 19, n. 2, p. 4-24, maio-ago. 2020.

BRUM, M. L. T. **A pedagogia social em Pestalozzi**: teoria e prática pedagógicas. 2014. 106 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Educação). – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

COSTA, M. S. P. Maria Montessori e seu método. **Linhas Críticas**, Brasília, v.7, n.13, jul.-dez., 2001.

FERNANDES, A. L. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações**: inclusão ou integração? 2008. 112 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração). – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FERRARI, M. Pestalozzi, o teórico que incorporou o afeto à sala de aula. **Nova Escola**, 2008. Disponível em: <https://nova-escola-producao.s3.amazonaws.com/6rVqphJWfBAARPEUZbZDScafCWGnCrUDUzaDDvbRsZXAcFDCUXMTwh9sj2Nj/pestalozzi-o-teorico-que-incorporou-o-afeto-a-sala-de-aula.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

GONZÁLEZ, F. E. Reflexões sobre alguns conceitos da pesquisa qualitativa. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v.8, n.17, p. 155-183, ago., 2020.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p. 345-360, jul.-set., 2017.

LUDWIG, C. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS**. 2016. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). – Centro Universitário Univates, Lajeado, 2016.

MACHADO, A. P.; MAROSTICAS, D.; MUSCHOPP, D.; VANDRIELI, N.; PIRES, A. P.; POPP, T. R. Metodologias de Recrutamento e Seleção de Profissionais na Condição de PCD. In: ANUÁRIO PESQUISA E EXTENSÃO UNOESC JOAÇABA, 2021, Evento Online. **Anais...**

OLIVEIRA, O. F.; LIMA, N. C. M.; CORREIA, P. P. S. Gestão em Organizações do Terceiro Setor - Associação Pestalozzi de Porto Velho. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, n. 4, p. 166-192, jul.-dez., 2014.

PASSOS, R. D. F. Maria Montessori (1870-1952): uma vida dedicada à inovação da Educação. **Revista Educação em Foco**, ed. 15, 2023.

BARRETO, J. S.; OAIGEN, E. R. Legislações específicas para a inclusão laboral de pessoas com deficiência: uma análise contendo os indicadores, as leis e as normatizações referentes. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, p. 150-185, jun. 2026.

POMPONIO, T. C. C.; VILARONGA, C. A. R. Estudos recentes sobre a Inclusão Laboral da pessoa com deficiência intelectual. **Revista Acadêmica - Ensino de Ciências e Tecnologias**, Cubatão, n.11, jul.-dez., 2022.

REIS, D. S.; SILVA, D. M. C. Recrutamento e Seleção de Portadores de Necessidades Especiais - PNE. In: SIMPÓSIO DE EXCELENÇA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, IX, 2012, Evento Online. **Anais...**

RISSI, J. P. Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência na Região de Araras/SP. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 3, n. 3, p. 39-54, mar. 2018.

RODRIGUES, T. D. F. F.; OLIVEIRA, G. S.; SANTOS, J. A. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, Rio de Janeiro, v.2, n.1, p. 154-174, ago. 2021.

ROPOLI, E. A.; MANTOAN, M. T. E.; SANTOS, M. T. C. T.; MACHADO, R. **A educação especial na perspectiva da inclusão escolar - a escola comum inclusiva**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2010. v. 1.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 7 ed., 2010.

SISODIA, R.; WOLFE, D. B.; SHETH, J. **Empresas humanizadas - pessoas, propósito, performance**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.