

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



PESSOA COM DEFICIÊNCIA: algumas considerações sobre o acesso ao trabalho em Teresina-PI

Sabrina Pereira Oliveira¹

Évelin Lima de Souza²

Mariana Medeiros Silva³

RESUMO

A Lei de Cotas – nº 8.213/91 é um dispositivo legal que garante o direito ao trabalho às pessoas com deficiência e se constitui como uma importante via para a inclusão social: processo de acolhimento, sem elegibilidade, com a plena participação social, focado no empoderamento dos sujeitos. Com base nisso, realizamos uma análise sobre a inserção de pessoas com deficiência em empresas de Teresina-PI, com objetivo de expor um panorama sobre essa inserção, ainda que sumariamente, por meio de dados retirados do relatório de pesquisa sobre empregabilidade da pessoa com deficiência na referida cidade. A coleta de informações ocorreu em nove empresas de diferentes setores de atividades e serviços da capital, com mais de 100 funcionários e, portanto, com obrigatoriedade de cumprimento da lei de cotas. Por fim, desenvolvemos algumas considerações acerca do trabalho, acessibilidade e inclusão social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Trabalho; Inclusão social.

ABSTRACT

The Quota Law – nº 8.213/91 is a legal device that guarantees the right to work for people with disabilities and constitutes an important path for social inclusion: a welcoming process, without eligibility, with full social participation, focused on empowerment of subjects. Based on this, we carried out an analysis on the insertion of people with disabilities in companies in Teresina-PI, with the objective of exposing an overview of this insertion, albeit briefly, through data taken from the research

¹ Pós-graduada em Políticas Públicas, Gestão e Serviços Sociais pela FAEPI. Graduada em Serviço Social pela Universidade Federal do Piauí. E-mail: sabrina.olinn@gmail.com.

² Assistente Social no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS, na cidade de Parnaíba-PI. Pós-graduada em Políticas Públicas, Gestão e Serviços Sociais pela FAEPI. E-mail: evelinlsou@gmail.com.

³ Assistente Social na Secretaria Estadual de Defesa Civil, em Teresina-PI. Pós-graduada em Gestão e Elaboração de projetos Sociais pela Universidade Candido Mendes. E-mail: smarianamedeiros@gmail.com

PROMOÇÃO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

report on the employability of people with disabilities. in the said city. The collection of information took place in nine companies from different sectors of activities and services in the capital, with more than 100 employees and, therefore, with mandatory compliance with the quota law. Finally, we develop some considerations about work, accessibility and social inclusion.

Keywords: Person with disabilities; Work; Social Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o censo do IBGE de 2010, cerca de 45 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora, mental e intelectual. A maior taxa de prevalência de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência é na região nordeste, com 26,3% do total.

Desse total, estima-se que 23,7 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, em idade ativa para o trabalho, estão fora do mercado. Uma iniciativa voltada a garantir o direito ao trabalho às pessoas com deficiência é a lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que impõe às empresas com 100 ou mais funcionários a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência. Esse dispositivo legal além de reconhecer o direito ao trabalho às pessoas com deficiência possibilita que esse acesso se torne uma importante via para inclusão.

Com uma população tão expressiva torna-se relevante uma análise sobre a realidade da cidade de Teresina-PI em relação a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo desse artigo é apresentar, ainda que sumariamente, um panorama de como a inserção da pessoa com deficiência vem ocorrendo nas empresas locais, com a exposição de dados que abordam questões sobre trabalho, inclusão e acessibilidade, sendo este trabalho um importante meio para dar visibilidade à pessoa com deficiência enquanto trabalhadora produtiva na sociedade teresinense.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



A base de dados utilizada é o relatório de pesquisa sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência em Teresina- PI, realizado durante estágio curricular supervisionado na Secretaria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência (SEID), sob supervisão docente do Departamento de Serviço Social, da Universidade Federal do Piauí (UFPI).

A coleta de informações ocorreu em nove empresas de diferentes setores de atividades e serviços da capital, de acordo com uma lista de empresas com mais de 100 funcionários fornecida pelo Sistema Nacional de Empregos- SINE-PI. Os dados apresentados foram retirados de questionários aplicados aos trabalhadores com deficiência, como forma de conhecer a realidade laboral local em seus variados aspectos, tais como: trabalho, direitos da pessoa com deficiência, inclusão social e acessibilidade no ambiente de trabalho.

2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DO CAPACITISMO À INCLUSÃO SOCIAL

O fortalecimento de uma sociedade democrática e justa envolve lutas por melhores condições de vida para todos, buscando a liberdade e a autonomia de todo cidadão. No entanto, as desigualdades sociais dificultam a emancipação dos sujeitos, fazendo com que grupos sociais vulneráveis, como as pessoas com deficiência, não consigam acessar de forma plena seus direitos fundamentais.

Essa realidade de difícil acesso é o resultado de práticas discriminatórias fundadas em conceitos como o capacitismo que contribui para construção de obstáculos para a efetiva participação das pessoas com deficiência nos diferentes espaços sociais, políticos, econômicos e culturais.

Para Sasaki (2014) o conceito de capacitismo reflete uma construção social sobre um tipo de “padrão de corpo” e os corpos que não estão de acordo com esse padrão enfrentam um processo de invisibilidade social. Nesse contexto, a deficiência é vista como uma “anomalia” e o preconceito se torna resposta a tudo que foge ao dito “normal”, é um comportamento enraizado e cultural em que se assentam as

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



práticas de exclusão social. O autor pontua dois paradigmas centrais na evolução do conceito sobre o que é deficiência: modelo médico e modelo social.

O modelo médico define a deficiência como uma doença que necessita ser tratada ou amenizada como condição para a inserção social. Esse modelo afeta as condições de vida uma vez que separa as pessoas com deficiência em elegíveis e não elegíveis à participação nos sistemas comuns (educação, trabalho, lazer, etc.). No modelo social a limitação do acesso das pessoas com deficiência é constituída pelas barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e metodológicas existentes na sociedade. Esse modelo fomenta o paradigma da inclusão uma vez que carrega em sua essência o acolhimento sem critérios de elegibilidade, com foco no empoderamento e no protagonismo dos sujeitos (SASSAKI, 1997).

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006 e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, incorpora ao seu escopo a mudança conceitual sobre o que é a deficiência, no artigo 1º: pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Como consolidação do modelo social, a Convenção adota a terminologia “pessoa com deficiência” e não “portador de deficiência” ou “deficiente” e dispõe aos Estados o compromisso com a igualdade, a não-discriminação, a dignidade e os direitos das pessoas com deficiência. As organizações representativas em defesa dos direitos das pessoas com deficiência conquistaram importantes avanços com a incorporação de suas demandas na legislação brasileira e a implementação de políticas públicas específicas.

A sociedade com suas barreiras atitudinais, seus espaços criados com limitações de acessos, suas tentativas de invisibilizar diferentes corporeidades, produz e reproduz preconceitos e marginaliza os indivíduos considerados “diferentes”. O

PROMOÇÃO



APOIO



reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos políticos fortalece essas pessoas enquanto atores sociais e cria possibilidades de participação.

Assim, podemos definir a inclusão social como um processo pelo qual a sociedade adequa seus espaços e modifica seus sistemas sociais gerais para incluir pessoas com algum tipo de limitação além de garantir oportunidades, a partir do princípio de equidade, de modo que todos possam exercer seu direito à cidadania.

3. TRABALHO COMO VIA DE INCLUSÃO SOCIAL

De acordo com Iamamoto (2015), o trabalho é central na vida humana porque satisfaz suas necessidades diante da natureza e de outros seres humanos. Trabalhar significa participar da vida comunitária. Desenvolver capacidades por meio do trabalho permite ao indivíduo se reconhecer (e ser reconhecido) como uma pessoa capaz de realizar processos criativos que produzem bens ou serviços, permitindo ao indivíduo identificar-se como alguém importante na sociedade.

No Brasil, as práticas e formas de trabalho são um direito garantido pela Constituição Federal, que no artigo 5º e título XIII diz que o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão é livre, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Buscando assegurar o direito ao trabalho às pessoas com deficiência e incentivar a sua contratação pelas empresas, a Lei nº 8.213/91 determina a contratação de pessoas com deficiência para empresas com 100 ou mais funcionários. Destaca-se que ter o direito ao trabalho garantido nas legislações por si só é insuficiente para viabilizar o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho. Genofre (2013) observa que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho decorre de dois fatores: a qualificação do candidato - destacando aqui a importância do acesso à educação - e o interesse do empregador.

A autora diz que o sistema de reserva de vagas é mais eficiente quando acompanhado de medidas adicionais que incentivam a contratação de pessoas com

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



deficiência. Assim, observa-se que “o sistema de cotas deve estar aliado a leis, programas de incentivos e instituições que possam facilitar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho” (GENOFRE, p. 85, 2013). Outra questão importante na constituição do trabalho como uma via para inclusão é referente à acessibilidade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei N° 13.146/15, no art. 34° reafirma que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho “de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Dentre outras, prerrogativas, esse artigo diz que “as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.

São necessárias adaptações nos espaços físicos para garantir a acessibilidade, para isso, a Lei nº 10.098/00 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. A referida lei define a acessibilidade como o acesso, com segurança e autonomia, aos espaços públicos e/ou privados de uso coletivo; aos equipamentos urbanos, edificações, transportes; à informação e comunicação (sistemas e tecnologias); tanto na zona urbana, quanto na zona rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Quando articulado à educação e acessibilidade, percebe-se que o trabalho é uma das vias para inclusão social, assegurado pela legislação. Mas, apesar das garantias legais, a sociedade ainda é pensada para pessoas que não têm deficiência. E, por isso, a sensibilização de todos em relação ao tema é tão importante quanto à implantação de dispositivos legais. Juntas são essenciais para o exercício da cidadania, a minimização dos efeitos da exclusão, além do estímulo à elaboração de políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho como superação da discriminação.

É importante mencionar que o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho como um direito de cidadania não ocorre sem que antes esta seja reconhecida

PROMOÇÃO



APOIO



enquanto sujeito de direitos. Esse reconhecimento propicia no Piauí a criação da Secretaria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência - SEID⁴ e do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONEDE-PI⁵. Ambos atuam integrados a fim de ampliar as discussões sobre as demandas das pessoas com deficiência no estado do Piauí e implementar seus projetos em diferentes cidades; e partilham como objetivo a obtenção dos fins propostos pela política nacional e estadual⁶ para inclusão da pessoa com deficiência.

Por essa razão, usamos como fonte de dados o relatório de pesquisa sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência em Teresina-PI, realizado durante estágio curricular na Secretaria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência – SEID. Serão compartilhados dados que abordam questões sobre trabalho, acessibilidade e os direitos de pessoas com deficiência.

4. INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE TERESINA-PI

4.1 Pessoa com Deficiência e trabalho

Sobre essa temática do trabalho, a pesquisa realizada, no que diz respeito à inserção do trabalhador com deficiência em Teresina traz alguns dados relevantes para análise e discussão de como essa inserção acontece. Nesse sentido, seguem os dados retirados do relatório de pesquisa, sobre o trabalho de pessoas com deficiência nas empresas.

⁴ Instituída através da Lei Complementar Nº 117 de 16/10/2008, vinculada à Coordenadoria de Relações Internacionais, como órgão público estadual de articulação e execução de políticas públicas direcionadas a inclusão das pessoas com deficiências. Realiza a articulação com as secretarias de governo e demais órgãos públicos e também com as entidades da sociedade civil.

⁵ Sancionado pela Lei Complementar Estadual nº 028, de 09 de junho de 2003 que dispõe sobre a Lei Orgânica da Administração Pública do Estado do Piauí e dá outras providências.

⁶ O reconhecimento dos direitos da PCD possibilita mais um amparo legal com a instituição do Estatuto da Pessoa com Deficiência do estado do Piauí.

PROMOÇÃO



APOIO



No que diz respeito ao processo seletivo, 83,33% dos entrevistados afirmam ter participado de algum tipo de processo seletivo para ocupar a atual vaga de emprego. Quando perguntados se as técnicas e atividades do processo seletivo foram adaptadas para seu tipo de deficiência, 55,56% respondeu que sim, 16,67% não souberam o que responder e 5,56% responderam que não. Quando questionados em relação a treinamentos que a empresa tenha oferecido antes do início das suas atividades no emprego, 77,78% afirmaram ter recebido algum tipo de treinamento e 22,22% disseram não ter recebido nenhum tipo de treinamento.

Conforme tabela a seguir:

Tabela 01 - Processo seletivo		
Participaram de processo seletivo		
Sim: 83,33%	Não: 16,67%	
Técnicas e atividades adaptadas ao tipo de deficiência		
Sim: 55,56%	Não: 5,56%	Não sabe: 16,67%
Treinamentos na empresa		
Sim: 77,78%	Não: 22,22%	

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Nota-se que apesar de a maioria ter passado por um processo seletivo com técnicas e atividades de recrutamento adaptadas a sua deficiência física, é necessário que as empresas invistam, no processo de recrutamento, em atividades e técnicas que respeitem e sejam compatíveis às necessidades especiais de seus trabalhadores. O mesmo acontece na questão dos treinamentos, apesar de a maioria afirmar ter tido acesso, isso não representa a totalidade.

Foi abordada também na pesquisa a opinião dos empregados com deficiência em relação às dificuldades para se inserir no mercado de trabalho. Entre os pesquisados, 33% apontaram o preconceito como maior barreira no processo de inclusão no mercado de trabalho, seguido por 22% que apontaram a falta de acessibilidade, 11% que destacaram as poucas vagas de emprego e a falta de escolaridade como entraves e 17% afirmaram não haver barreiras nesse processo. Conforme tabela a seguir:

Tabela 02 - Mercado de trabalho

Dificuldades para inserção no mercado de trabalho	
Preconceito: 33%	Falta de acessibilidade: 22%
Poucas vagas: 11%	Não há barreiras: 17%

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Observa-se com esses dados que algum avanço já foi alcançado na questão da inserção das pessoas com deficiência, no entanto, a maior parte dos entrevistados ainda afirma que o preconceito e a falta de acessibilidade são maiores entraves no processo de inserção no mercado de trabalho. Sobre a questão do crescimento profissional dentro das empresas, 61,11% dos funcionários pesquisados afirmaram que a empresa em que trabalham proporciona possibilidade de crescimento.

Foi abordada também na pesquisa a questão da experiência e qualificação profissional: 76% dos pesquisados possuem experiência profissional, no entanto 24% não possuíam nenhuma experiência. Em relação à qualificação profissional, 55,56% afirmaram ter feito algum curso de formação profissional para aumentar suas chances de conseguir emprego e 44,44% não possuía curso profissionalizante. Conforme tabela a seguir:

Tabela 03 - Experiência e qualificação

Experiência profissional	
Sim: 76%	Não: 24%
Qualificação profissional	
Sim: 55,56%	Não: 44,44%

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Pode-se observar um expressivo número de pessoas com deficiência que possuem alguma experiência e qualificação profissional. No entanto, o Estado deve garantir o acesso pleno das pessoas com deficiência a todos os níveis de formação escolar e profissionalizante, com intuito de formá-las, treiná-las e capacitá-las para o mercado de trabalho.

Quando perguntados sobre a instituição na qual se qualificaram profissionalmente, 23% responderam que realizaram cursos no SENAC, 8%

PROMOÇÃO



APOIO



participaram de cursos pela AVAPE, 23% estudaram em universidades privadas e apenas 8% estudaram em universidades públicas. Conforme a tabela:

Tabela 04 - Instituição de ensino

Instituição		
SENAC: 23%	AVAPE: 8%	Universidades públicas: 8%

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Percebe-se que o SENAC é a instituição mais acessada na procura por educação profissional voltada ao mercado de trabalho, e apenas 8% estudaram em universidades públicas, o que pode significar dificuldades que as pessoas com deficiência ainda têm no acesso ao ensino superior público de qualidade.

De modo geral, pode-se perceber que as pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho têm algum tipo de qualificação, experiência profissional, estão acessando a educação, no entanto, com limite no acesso à universidade pública – o que precisa ser investigado a fim de que o número de pessoas com deficiência nas universidades aumente. Observa-se também que estão concorrendo no mercado de trabalho, embora enfrentem ainda o preconceito e a falta de acessibilidade nas empresas contratantes.

4.2 Acessibilidade no trabalho

Outro aspecto abordado trata sobre a perspectiva dos trabalhadores com deficiência em relação à acessibilidade em seu espaço laboral, em que 94% afirma não precisar de tecnologia assistida para executar suas atividades. Sobre as modificações realizadas dentro dos espaços ocupacionais voltadas à acessibilidade, houve algum tipo de adaptação em 88% das empresas (rampas, corrimãos, banheiro adaptado), conforme a tabela a seguir:

Tabela 05 - Acessibilidade no espaço laboral

Necessidade de adaptação no trabalho	
Sim: 6%	Não: 94%

PROMOÇÃO



APOIO

Ambiente de trabalho adaptado

Sim: 88%

Não: 22%

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Apesar de 94% dos entrevistados terem afirmado que não necessitavam de adaptação em seus espaços de trabalho, entende-se que mesmo que não exista necessidade de adaptação para um funcionário com deficiência, o local deve-se manter acessível para todo tipo de público, pois a acessibilidade tem como intuito central o exercício da autonomia de todos os indivíduos em diferentes aspectos da atividade humana.

Sobre a questão do preconceito e/ou discriminação no trabalho, foi perguntado aos trabalhadores se já houve conflito, discriminação ou preconceito pelos colegas de trabalho ou público que participa e/ou acessa os serviços do local de trabalho quanto à sua deficiência; 83% deles afirma não ter passado por nenhuma situação mencionada no emprego atual; 88% deles consideram que a equipe profissional com a qual convivem está preparada para trabalhar com pessoas com deficiência. Conforme a tabela a seguir:

Tabela 06 - Discriminação no espaço laboral

Sofreram discriminação no local de trabalho	
Sim: 17%	Não: 83%
Possuem equipe de trabalho preparada para trabalhar com pcd's	
Sim: 88%	Não: 12%

Fonte: Elaborada pelos autores com base no relatório de pesquisa UFPI, 2015.

Vê-se que a aceitação das pessoas com deficiência no trabalho por colegas de trabalho mostra significativo avanço, no entanto, aproximadamente 17% do grupo pesquisado considera que o preconceito em relação à deficiência ainda existe.

De um modo geral, pôde-se perceber, pelos dados, que os trabalhadores com algum tipo de deficiência têm acesso à acessibilidade em seus ambientes de trabalho, o que significa adequação à legislação por parte da maioria das empresas nas quais ocorreu a pesquisa.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Também, observa-se que as barreiras atitudinais no cotidiano laboral são persistentes. Apesar de significativo avanço, é necessário uma sensibilização de todos os que compõem a organização, a fim de que práticas de discriminação sejam eliminadas. Além disso, é necessário que as pessoas com deficiência conheçam as legislações que asseguram seus direitos para que possam exercer sua cidadania, sendo cidadãos conscientes de seus direitos e deveres na sociedade.

CONCLUSÃO

Viu-se que a realidade da inserção social da pessoa com deficiência começou a tomar forma a partir de movimentos sociais. Os dispositivos legais marcaram a inclusão da pessoa com deficiência no que diz respeito à cidadania, a fim de minimizar os efeitos da exclusão, possibilitando também a criação de políticas públicas de acesso à educação e ao mercado de trabalho.

Sobre o trabalho, este se destaca como uma via de inclusão social das pessoas com deficiência visto a importância do trabalho na vida em sociedade. Essa colocação no trabalho se dá pelas vias legais da obrigatoriedade da contratação da pessoa com deficiência pela Lei de Cotas.

De acordo com o panorama apresentado sobre a inserção da pessoa com deficiência nas empresas locais enquanto trabalhadoras, pôde-se perceber que essas pessoas estão, sim, sendo inseridas no mercado de trabalho, no entanto, ainda precisam enfrentar o preconceito, a falta de acessibilidade e poucas vagas ofertadas, como foi observado nos dados.

No que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência e o modo como essa inclusão é pensada, pôde-se observar que, além do arcabouço legal, é de fundamental importância que haja mudanças de percepções e entendimentos da sociedade em geral. Ou seja, para aumentar a acessibilidade e garantir a inclusão, deve-se mudar a concepção da deficiência e do que seria incapacidade para o trabalho e para vida independente.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Isso significa que o caminho para a inclusão, de fato, da pessoa com deficiência no mercado de trabalho requer a acessibilidade no trabalho que envolve inúmeras ações. Mais do que rampas e barras de ferro, envolvem tecnologias sensoriais, atitudes e concepções a respeito do fenômeno da deficiência e do reconhecimento da pessoa que possui alguma deficiência como cidadão.

A inclusão social, e não apenas a mera inserção, envolve também o Estado, por meio das políticas sociais, que deve garantir o acesso pleno das pessoas com deficiência a todos os níveis de formação escolar e profissionalizante, com intuito de formá-las, treiná-las e capacitá-las para o mercado de trabalho, pois como se viu pelos dados, o acesso ainda não está ao alcance de todos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 10 Março de 2022.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 10 Março de 2022.

_____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L10098.htm Acesso: 10 Março de 2022.

_____. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 10 Março de 2022.

GENOFRE, Gisele Accarino Martins. **A inclusão social e laboral da pessoa deficiente**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/D.2.2016.tde-25102016-141545. Acesso em: 11 Março de 2022.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 26 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>. Acesso em: 10 Março de 2022.

OLIVEIRA, Sabrina Pereira; SILVA, Amanda Patrícia da; SILVA, Mariana Medeiros. **Relatório de pesquisa**. UFPI: 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão**. Revista Reação, ano XVII, n. 96, jan./fev. 2014, p.10-12. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/tag/modelo-medico/>>. Acesso em: 10 Março de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

PROMOÇÃO



APOIO

