

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO**  
**SOCIOECONÔMICO**  
**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO**

**HIURY MACHADO MELO**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE**  
**DA APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NAS IES**  
**PARTICULARES DE ENSINO PRESENCIAL EM SOBRAL/CE**

**CRICIÚMA**

**2024**

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO**  
**SOCIOECONÔMICO**  
**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO**

**HIURY MACHADO MELO**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE**  
**DA APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NAS IES**  
**PARTICULARES DE ENSINO PRESENCIAL EM SOBRAL/CE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof. Dr. Reginaldo de Sousa Vieira.

**CRICIÚMA**

**2024**

**HIURY MACHADO MELO**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DA APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NAS IES  
PARTICULARES DE ENSINO PRESENCIAL EM SOBRAL/CE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

**CRICIÚMA**

**2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

M528p Melo, Hiury Machado.

A pessoa com deficiência no mercado de trabalho :  
uma análise da aplicação das políticas públicas de  
inclusão nas IES particulares de ensino presencial  
em Sobral/CE / Hiury Machado Melo. - 2024.

90 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo  
Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em  
Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2024.

Orientação: Reginaldo de Sousa Vieira.

1. Pessoas com deficiência - Emprego - Sobral  
(CE). 2. Mercado de trabalho. 3. Políticas  
públicas. 4. Inclusão social. 5. Ensino superior.  
I. Título.

CDD 23. ed. 331.59

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101  
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC


**Hiury Machado Melo**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DA APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NAS IES  
PARTICULARES DE ENSINO PRESENCIAL EM SOBRAL/CE**

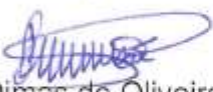
Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 03 de setembro de 2024.


**BANCA EXAMINADORA**




Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira  
(Presidente e Orientador – UNESC)




Prof. Dr. Dimas de Oliveira Estevam  
(Coorientador – UNESC)




Profa. Dra. Aletéia Hummes Thaines  
(Membra – UNESC)



Prof. Dr. Silvio Parodi Oliveira Camilo  
(Membro – UNESC)



Profa. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro  
Coordenadora Adjunta do PPGDS – UNESC



Hiury Machado Melo  
(Discente)

Dedico esta dissertação de mestrado a toda minha família, em especial a minha mãe que convive comigo todos os dias, e acompanha todos os meus momentos de dificuldade nessa caminhada. Agradeço também ao meu pai, Francisco Hider Lopes Melo (*in memoriam*), que apesar de não estar mais nesse mundo terreno, foi responsável pela construção do meu caráter e educação, sempre com muito amor e cuidado.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço sinceramente a todas as pessoas que contribuíram de maneira significativa para a conclusão deste trabalho de dissertação do mestrado.

Agradeço a Deus que, mesmo tendo optado por levar para junto de Si, meu amado pai, ofertou-me a possibilidade de conviver com ele e com a minha mãe. Ambos têm sido fontes inesgotáveis de inspiração, encorajamento e apoio ao longo de todas as jornadas da minha existência.

É com imensa gratidão que reconheço o papel fundamental desta venerável Universidade, cuja nobre instituição tornou possível a concretização de um sonho acalentado por toda uma vida.

Por fim, estendo meus sinceros agradecimentos a todos que, de maneira direta ou indireta, contribuíram para minha formação e crescimento pessoal. Cada gesto, palavra e apoio recebidos foram inestimáveis.

Um agradecimento especial ao Chanceler do UNINTA, Dr. Oscar Spindola Rodrigues Júnior, por sua incansável dedicação, generosidade e confiança em mim depositadas ao longo dessa jornada acadêmica. Suas oportunidades e investimentos foram fundamentais para meu desenvolvimento.

A todos vocês, meu mais profundo agradecimento. Sem o apoio, compreensão e estímulo de vocês, esta conquista não teria sido possível. Que nossos laços de amizade e colaboração continuem a fortalecer-se ao longo dos anos.

“A educação é a arma mais poderosa que  
você pode usar para mudar o mundo”.

Nelson Mandela

## RESUMO

Este projeto de dissertação visa analisar os principais desafios enfrentados pelas Instituições de Ensino Superior (IES) presenciais e privadas de Sobral/CE na inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa parte da compreensão dos fundamentos jurídicos, políticos e conceituais que amparam a proteção e garantia dos direitos dessas pessoas, embasados em documentos internacionais e no reconhecimento constitucional. Também é investigada a evolução histórica dos marcos jurídicos e das políticas públicas de inclusão, tanto em nível nacional quanto internacional, com ênfase nas iniciativas que promovem a acessibilidade e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. O estudo examina o processo de contratação e adaptação das pessoas com deficiência nas IES presenciais privadas de Sobral, buscando entender as práticas inclusivas adotadas e como elas se refletem na efetivação da integração desses colaboradores. A análise envolve a evolução histórica, social e legislativa, com destaque para a Lei de Cotas, que exige a contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência por empresas com 100 ou mais empregados. A Constituição Federal de 1988 é apontada como um marco central na garantia dos direitos fundamentais dessas pessoas. A pesquisa, utilizando um método dedutivo e pesquisa semiestruturada, avalia o papel das instituições de ensino e da iniciativa privada na promoção da acessibilidade e inclusão em Sobral/CE. Serão empregadas metodologias qualitativas, como análise documental e entrevistas semiestruturadas com gestores, com o objetivo de obter uma compreensão aprofundada das práticas de inclusão e seus desafios. O estudo espera demonstrar os impactos positivos da inclusão no ambiente de trabalho e na identidade social das pessoas com deficiência, contribuindo para o fortalecimento das políticas públicas e fomentando o debate sobre diversidade e inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência, Políticas Públicas, Inclusão Social, Mercado de Trabalho.

## ABSTRACT

This dissertation project aims to analyze the main challenges faced by on-site, private Higher Education Institutions (HEIs) in Sobral, Ceará (CE), regarding the effective inclusion of people with disabilities in the labor market. The research begins by understanding the legal, political, and conceptual foundations that support the protection and guarantee of these individuals' rights, based on international documents and constitutional recognition. It also investigates the historical evolution of legal frameworks and public inclusion policies, both nationally and internationally, with an emphasis on initiatives that promote accessibility and equal opportunities in the labor market. The study examines the hiring and adaptation processes of people with disabilities in the on-site, private HEIs of Sobral, aiming to understand the inclusive practices adopted and how they reflect in the effective integration of these employees. The analysis involves historical, social, and legislative evolution, highlighting the Quota Law, which requires companies with 100 or more employees to hire rehabilitated persons or people with disabilities. The Federal Constitution of 1988 is identified as a central milestone in guaranteeing the fundamental rights of these individuals. Using a deductive method and semi-structured research, the study evaluates the role of educational institutions and the private sector in promoting accessibility and inclusion in Sobral/CE. Qualitative methodologies will be employed, such as document analysis and semi-structured interviews with managers, with the goal of gaining an in-depth understanding of inclusion practices and their challenges. The study hopes to demonstrate the positive impacts of inclusion in the workplace and on the social identity of people with disabilities, contributing to the strengthening of public policies and fostering the debate on diversity and inclusion in the Brazilian labor market.

**Keywords:** People with Disabilities, Public Policies, Social Inclusion, Labor Market.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- **ABMES:** Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior
- **AIAMIS:** Associação Igreja Adventista Missionária
- **APAE:** Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
- **APASO:** Associação de Pais e Amigos dos Autistas de Sobral
- **CMDPDS:** Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Sobral
- **CNS:** Conselho Nacional de Saúde
- **COMACI:** Comitê de Acessibilidade e Inclusão
- **F5:** Faculdade 05 de Julho
- **IDT:** Instituto de Desenvolvimento do Trabalho
- **IES:** Instituições de Ensino Superior
- **LIBRAS:** Língua Brasileira de Sinais
- **LBI:** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
- **NAPSI:** Núcleo de Apoio Psicológico ao Estudante
- **NAPI:** Núcleo de Atendimentos e Práticas Integradas
- **ONG:** Organização Não Governamental
- **OIT:** Organização Internacional do Trabalho
- **PCD:** Pessoa com Deficiência
- **PROAD:** Pró-Reitoria Administrativa
- **SEDET:** Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho
- **SINE-CE:** Sistema Nacional de Emprego - Ceará
- **TEA:** Transtornos do Espectro Autista
- **UECE:** Universidade Estadual do Ceará
- **UFC:** Universidade Federal do Ceará
- **UNESC:** Universidade do Extremo Sul Catarinense
- **UNINTA:** Centro Universitário Inta

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>05</b>
<b>2. DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL GARANTIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 A CONSTRUÇÃO CONCEITUAL: A RUPTURA DOS MARCOS TEÓRICOS EXCLUDENTES ATRAVÉS DO MODELO BIOPSISSOCIAL .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DOS DIREITOS HUMANOS.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E NO MUNDO: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E MARCOS JURÍDICOS – PROCESSOS HISTÓRICO DE LEGISLAÇÃO, REGULAMENTAÇÃO E AS RECEPÇÕES.....</b>	<b>29</b>
<b>3. AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2 AS NORMAS INTERNACIONAIS DE RECONHECIMENTO E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA OIT E SUAS PRIMEIRAS NORMAS.....</b>	<b>46</b>
<b>3.4 RECOMENDAÇÕES, CONVENÇÕES E CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>50</b>
<b>4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRESENCIAIS PRIVADAS LOCALIZADAS NO MUNICÍPIO DE SOBRAL – CE.....</b>	<b>54</b>
<b>4.1 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DO TRABALHO.....</b>	<b>55</b>
<b>4.2 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEUS NÚMEROS QUANTO AO NÍVEL DE OCUPAÇÃO A NÍVEL REGIONAL.....</b>	<b>61</b>
<b>4.3 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRESENCIAL NO MUNICÍPIO DE SOBRAL/CE E SEUS DADOS DO CENTRO UNIVERSITÁRIO INTA- UNINTA E FACULDADE 05 DE JULHO.....</b>	<b>64</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>85</b>

APÊNDICE (S).....	92
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) .....	
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	93.

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho explora as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, com foco nas instituições de ensino superior privada em Sobral, Ceará. O estudo é dividido em três etapas para analisar a evolução das políticas públicas desde a Constituição Federal Brasileira de 1988 e a eficácia dessas políticas na inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

Na primeira etapa, foi examinado os conceitos de políticas públicas, seus modelos e a evolução dessas políticas após 1988. Isso estabelece o contexto necessário para compreender como têm sido desenvolvidas para atender às necessidades sociais, promovendo bem-estar e igualdade.

Na segunda etapa, focamos nos marcos normativos para a inclusão de PCDs, destacando a importância das convenções internacionais e tratados que influenciam a legislação brasileira. A análise do modelo biopsicossocial proporciona uma compreensão integral que considera fatores biológicos, psicológicos e sociais, refletindo a abordagem moderna de inclusão.

A terceira etapa investiga o impacto das políticas públicas na sociedade, particularmente nos níveis estadual e municipal, com Sobral, Ceará. Analisamos como esses governos implementam programas de inclusão social para garantir direitos humanos e cidadania.

Além disso, examinamos diretrizes internas de duas instituições privadas de ensino em Sobral — Centro Universitário Uninta e Faculdade 5 de Julho — para avaliar a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Investigamos a contratação de PCDs, a adaptação das funções às suas necessidades e a execução prática desses regulamentos por meio de entrevista com o reitor da Faculdade Uninta e Diretora da Faculdade 05 de julho.

Importante destacar que nos últimos anos, especialmente a partir do século XXI, as políticas públicas ganharam destaque nos debates acadêmicos e institucionais, impulsionadas pela necessidade de promover bem-estar social, qualidade de vida e a cidadania plena. Essas políticas são fundamentais para estimular o progresso econômico e a integração social, estando intrinsecamente ligadas à concepção e implementação de medidas voltadas à inclusão social e à garantia dos direitos civis e políticos.

No contexto da presente pesquisa, serão analisadas as políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência (PCD), destacando sua evolução normativa e seu papel na inclusão no mercado de trabalho. Grande parte dessa evolução foi influenciada por convenções e tratados internacionais que, ao serem incorporados à legislação brasileira, contribuíram para o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva e justa.

O estudo também abordará as mudanças na concepção do trabalho, desde a Revolução Francesa e o início do capitalismo, quando o trabalho passou a ser um mecanismo fundamental de identidade social e sustento familiar. Apesar do avanço das legislações, ainda existem inúmeros obstáculos para garantir o direito ao trabalho para PCDs, especialmente a escassez de profissionais qualificados e a falta de acessibilidade adequada no ambiente de trabalho. Isso exige uma abordagem mais abrangente, tanto das empresas quanto das políticas governamentais, para garantir a inclusão efetiva.

Diante disso, a pesquisa busca aprofundar o entendimento sobre o processo de inclusão das PCDs, analisando medidas adotadas ao longo dos anos e identificando os desafios ainda enfrentados. Embora a Constituição Federal de 1988 e tratados internacionais garantam a redução das desigualdades sociais, na prática, muitas dessas políticas públicas ainda não são efetivamente implementadas, resultando na exclusão de grupos sociais marginalizados.

A criação de cotas, por exemplo, embora represente um avanço, por si só não resolve o problema da marginalização das PCDs. As empresas precisam ir além da obrigação legal e criar ambientes acessíveis e inclusivos para que a verdadeira inclusão aconteça. No contexto do setor privado das Instituições de Ensino Superior (IES) de Sobral/CE, a pesquisa investigará os principais desafios enfrentados por essas instituições na inclusão de PCDs no mercado de trabalho, observando como as políticas públicas são aplicadas na prática.

Serão examinados os fundamentos jurídicos, políticos e conceituais que sustentam a proteção e garantia dos direitos das PCDs, além da análise do processo de contratação e adaptação dessas pessoas nas IES privadas de Sobral. A pesquisa também será motivada pela experiência pessoal e profissional do autor, destacando o compromisso institucional com a acessibilidade e a inclusão.

As políticas públicas de inclusão, surgidas no século XX com a função de responder às demandas sociais, ganharam força no Brasil após a promulgação da

Constituição de 1988. A partir dos marcos internacionais e nacionais, percebe-se um avanço na luta contra a discriminação, especialmente no que tange ao emprego e à profissão. No entanto, a efetivação dessas políticas ainda enfrenta desafios, como a implementação da Lei de Cotas, que obriga empresas com mais de 100 empregados a contratar um percentual de PCDs.

Embora a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de Cotas sejam marcos importantes, os dados do IBGE indicam que as PCDs ainda enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho, com taxas de emprego formal mais baixas e salários inferiores em comparação com pessoas sem deficiência. A falta de acessibilidade no ambiente de trabalho é uma das causas dessa exclusão.

Assim, o estudo busca não só atender às demandas das empresas e trabalhadores PCDs, mas também discutir a importância de políticas públicas que promovam igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Serão exploradas as normas internas das IES de Sobral e as práticas de inclusão adotadas para garantir que os direitos das PCDs sejam respeitados.

A pesquisa terá como base teórica a compreensão das diferentes dimensões da inclusão social das PCDs, a análise da legislação pertinente e o estudo da obrigatoriedade das cotas nas empresas. O objetivo é analisar, em profundidade, como essas políticas e práticas estão sendo implementadas nas IES de Sobral e qual o impacto dessas iniciativas na vida das pessoas com deficiência.

## **1.1 DA METODOLOGIA DE PESQUISA**

Este estudo segue as diretrizes éticas estabelecidas pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que busca equilibrar a liberdade científica com a responsabilidade ética. O foco é promover uma prática de pesquisa que respeite os direitos humanos e contribua para a construção de conhecimento em um ambiente de confiança e respeito mútuo. Essa resolução destaca a importância da proteção da dignidade e dos direitos dos participantes, enfatizando que o processo de consentimento deve ser contínuo e baseado em uma relação de confiança entre o pesquisador e os participantes, garantindo que estejam plenamente informados sobre os objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa. Além disso, a resolução prioriza a proteção da privacidade e confidencialidade dos dados coletados.

A metodologia proposta abrange a análise das práticas de recrutamento, acessibilidade e conscientização nas Instituições de Ensino Superior (IES) de Sobral. A pesquisa busca identificar os principais desafios enfrentados pelas IES presenciais e privadas na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, observando as políticas públicas vigentes. Serão também consideradas as dificuldades legais e operacionais dessas instituições, como a escassez de profissionais qualificados e a necessidade de adaptações nos ambientes de trabalho.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e dedutiva, conforme descrito por Antônio Carlos Gil (1999). Essa abordagem é adequada para compreender fenômenos sociais e comportamentais, como a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Gil (1999) ressalta que a metodologia qualitativa permite ao pesquisador interpretar e compreender profundamente os contextos sociais, culturais e econômicos. A análise qualitativa será aplicada por meio de entrevistas semiestruturadas, que permitirão obter insights valiosos sobre as práticas de inclusão adotadas pelas IES em Sobral e os desafios enfrentados pelas instituições e PCDs.

As entrevistas semiestruturadas, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), baseiam-se em um roteiro de perguntas abertas, que conduzem a entrevista, mas permitem ao entrevistador explorar questões emergentes e relevantes para a pesquisa. Isso oferece flexibilidade ao entrevistador para aprofundar aspectos importantes à medida que surgem durante as interações, possibilitando uma compreensão mais rica e detalhada do tema investigado. O uso dessas entrevistas visa explorar os desafios e as práticas de adaptação e inclusão de PCDs nas IES, com foco na contratação e adaptação de suas funções após a entrada no ambiente de trabalho.

O estudo é de natureza exploratória e descritiva, conforme descrito por Selltitz et al. (1965). A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar uma visão geral de um fenômeno pouco investigado, possibilitando o desenvolvimento de hipóteses e novos conceitos. Gil (1999) também ressalta que as pesquisas descritivas visam descrever características de uma determinada população ou fenômeno, permitindo o estabelecimento de relações entre variáveis. No presente estudo, será analisada a

inclusão de PCDs nas IES de Sobral, bem como os obstáculos e as oportunidades enfrentadas por essas instituições e pelos indivíduos.

Para a coleta de dados, serão aplicadas técnicas descritas por Lakatos e Marconi (2001), que incluem entrevistas e análise documental. Segundo Cervo e Bervian (2002), a entrevista é uma técnica eficaz de coleta de dados, que envolve uma conversa direta entre o pesquisador e o entrevistado, permitindo uma interação mais aprofundada e flexível. Durante as entrevistas, serão investigadas as práticas de inclusão adotadas pelas IES, as dificuldades enfrentadas pelos gestores na implementação de políticas de inclusão, e a adaptação de PCDs às funções no ambiente de trabalho.

Gil (1999) enfatiza que, após a coleta de dados, a análise de dados deve ser realizada de acordo com os objetivos da pesquisa, possibilitando uma interpretação dos resultados à luz das hipóteses formuladas. Esse processo envolve a categorização dos dados obtidos nas entrevistas e sua análise qualitativa, buscando identificar padrões, desafios e oportunidades na inclusão de PCDs nas IES de Sobral. Além disso, a pesquisa será complementada por uma revisão bibliográfica, conforme descrito por Gil (2002), utilizando-se de material já existente, como livros, artigos científicos e documentos legais, para contextualizar e embasar os resultados obtidos.

Além disso, a pesquisa de campo será realizada nas instituições em que os fenômenos ocorrem, conforme apontado por Gil (1999), para garantir que os dados coletados sejam fiéis à realidade das IES de Sobral. Esse tipo de pesquisa, embora exija mais tempo, é mais econômico e proporciona resultados mais fidedignos, já que a coleta de dados ocorre diretamente no local onde os fenômenos são observados.

Em termos de classificação das entrevistas, Laville e Dionne (1999) identificam três tipos principais: entrevistas estruturadas, não estruturadas e semiestruturadas. A escolha das entrevistas semiestruturadas para este estudo deve-se à sua flexibilidade, permitindo ao entrevistador seguir um roteiro, mas também explorar temas emergentes e inesperados, enriquecendo a coleta de dados.

Segundo Triviños (1987), a abordagem qualitativa permite a interpretação dos dados dentro de seus contextos sociais, capturando tanto a aparência quanto a essência dos fenômenos. Denzin e Lincoln (2006) complementam afirmando que a

pesquisa qualitativa localiza o observador no mundo, utilizando uma variedade de métodos para compreender e aprofundar a análise dos fenômenos em estudo. A gestão de carreira de PCDs é um tema pouco explorado, conforme também afirmado por Sampieri, Collado e Lucio (2013), o que justifica o enfoque qualitativo para este estudo.

Por fim, conforme Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é fundamental para complementar o estudo, oferecendo uma base sólida para interpretar e discutir os resultados. A revisão de literatura ajuda a identificar o conhecimento disponível sobre o tema e a orientar a formulação de hipóteses mais precisas.

Os participantes da pesquisa serão selecionados a partir de critérios de inclusão, sendo compostos por gestores das IES de Sobral e PCDs que trabalham nessas instituições. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas gravadas, com a devida autorização dos participantes, conforme as diretrizes éticas estabelecidas por Cervo e Bervian (2002). As gravações serão armazenadas de maneira segura, garantindo a confidencialidade das informações.

Portanto, a metodologia deste estudo combina rigor acadêmico e flexibilidade, permitindo uma compreensão profunda dos desafios enfrentados pelas IES de Sobral na inclusão de PCDs no mercado de trabalho, e proporcionando uma base sólida para futuras recomendações de políticas públicas.

## **2 DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Inicialmente, vale destacar que as proteções legais destinadas às pessoas com deficiência, estipuladas pelas leis em vigor, surgiram a partir de um percurso histórico, político e social, bem como da progressão das instituições jurídicas, que culminaram na valorização dos direitos sociais (Araújo,2020).

Com o retorno de combatentes de guerra, acidentes envolvendo civis decorrentes do sistema de produção, violências sociais ou simplesmente devido à diversidade natural do ser humano, a sociedade mundial se vê obrigada a se adaptar para lidar com a diversidade funcional existente entre os indivíduos. A militância política da sociedade civil organizada internacionalmente passa a disseminar novos conceitos na busca pelo reconhecimento, afirmação e efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. (Garcia, 2010)

Essas são as sementes da necessidade de elaboração de um documento vinculativo mais específico para as pessoas com deficiência no sistema global de proteção dos direitos humanos da ONU, elevando seu status a um instrumento internacional de grande importância, que busca a concretização de seus direitos em todas as esferas da vida humana.

Após a Segunda Guerra Mundial, houve um reconhecimento crescente da importância de proporcionar cuidados adequados e garantir direitos às pessoas com deficiência, especialmente devido ao elevado número de mutilados resultantes do conflito. A devastação e os impactos físicos e psicológicos da guerra levaram a uma mudança de perspectiva e uma maior conscientização sobre as necessidades e direitos das pessoas com deficiência. (Fischmann, 2009)

Essa conscientização foi impulsionada por uma série de fatores, incluindo avanços médicos e tecnológicos, movimentos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência e a crescente influência de organizações internacionais. O reconhecimento de que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais pessoas foram ganhando destaque.

Como resultado desse contexto, houve uma mobilização para a criação de legislações e políticas que visem a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Organizações e movimentos surgiram em todo o mundo para

advogar pelos direitos e bem-estar dessas pessoas, promovendo a conscientização e a luta contra o estigma e a discriminação.

Além disso, tratados e convenções internacionais foram estabelecidos para garantir a proteção e a promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Um exemplo importante é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006, que reafirma os direitos fundamentais das pessoas com deficiência e estabelece diretrizes para sua plena inclusão na sociedade. (ONU, 2006)

Esses esforços pós-Segunda Guerra Mundial resultaram em uma maior conscientização e mudanças significativas nas políticas e práticas em relação às pessoas com deficiência. Embora desafios ainda existam, a importância dada às essas pessoas aumentou consideravelmente, promovendo uma maior inclusão e garantindo que todos tenham igualdade de oportunidades e acesso aos direitos fundamentais.

Dito isto, o direito humano e fundamental de garantia dos direitos das pessoas com deficiência é um tema de extrema importância na busca por uma sociedade inclusiva e igualitária. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008 (Decreto Legislativo nº 186), é um marco nesse contexto

É importante frisar que os instrumentos internacionais, como as convenções, reconhecem que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, e destaca a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades em todos os aspectos da vida, incluindo educação, emprego, saúde, acessibilidade, participação política e cultural. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. Resolução A/RES/61/106. 13 dez. 2006).

Nesse novo contexto histórico, passou-se a analisar os novos modelos para a efetivação dos direitos sociais, efetivação essa que passa pela criação e evolução de políticas públicas inclusivas que busca reduzir as desigualdades e com isso, proporcionar um maior bem-estar social por meio de programas que serão um dos instrumentos para assegurar direitos e garantias fundamentais da população.

A promulgação da Constituição Brasileira de 1988 marcou um importante período de retorno à democracia no Estado Brasileiro, estabelecendo uma legislação mais progressista em relação aos direitos e garantias fundamentais. Nesse diploma,

o direito ao trabalho é explicitamente reconhecido como um direito fundamental, sendo considerado um meio legítimo para garantir uma vida digna a todas as pessoas (conforme o artigo 1º, inciso IV, da CF/88) (BRASIL, 1988).

Assim, faz-se necessário entender a partir de compreensão do contexto da criação e o papel exercido pela Constituição de 1988 na execução dos direitos e garantias fundamentais, e na elaboração de políticas públicas.

Vale ressaltar que a CF/88 consta dentre os princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicação à pobreza e à marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. (BRASIL, 1988).

Antes de 1988, as Constituições Brasileiras não continham nenhuma disposição específica que garantisse a inclusão das pessoas com deficiência de forma expressa. Conforme versa Rosanne de Oliveira Maranhão (2005, p.80):

Efetivamente, foi a Constituição de 1988 que veio romper com aquele modelo até então utilizado, quando instituiu regras que objetivaram incluir socialmente a pessoa com deficiência, por meio do trabalho, assegurando-lhes toda a proteção contra discriminação. (2005, p.80)

Quanto às constituições brasileiras antecedentes que pouco dispuseram sobre a pessoa com deficiência, a atual Constituição vigente determinou a obrigação do Estado em garantir que a pessoa com deficiência possa usufruir amplamente de uma vida digna em todos os seus aspectos, com as mesmas oportunidades disponíveis a qualquer outro cidadão brasileiro (Araújo, 2018).

Assim, estabeleceu-se o princípio da igualdade, presente no artigo 5º da Constituição, e também o princípio da isonomia, destacado no artigo 7º, inciso XXXI:

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.

[...] 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)

Conforme se observa, a CF/1988 prescreveu diversos direitos e garantias às pessoas com Deficiência, sem estabelecer um capítulo específico sobre o tema. No entanto, a responsabilidade de dispor sobre garantias e direitos das pessoas com deficiência não é exclusiva da União. Em seu artigo 23 do texto constitucional dispôs que a competência para legislar sobre a saúde, assistência pública, proteção e

garantia das pessoas com deficiência foi estendida aos Estados, ao Distrito Federal e aos municípios (Brasil, 1988).

Dessa forma, quando se trata de pessoas com deficiência, o princípio da dignidade humana, que serve de base para a República, implica que o Estado intervenha de forma decisiva para assegurar que não haja discriminação, diferenciação ou segregação em relação à sua participação na vida em sociedade. O objetivo é promover as condições básicas necessárias para que essas pessoas possam desfrutar de uma vida digna.

Assim, foi estabelecida a promulgação da Lei 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social, com o princípio fundamental de que a assistência social é um direito de todo cidadão, independentemente de ser idoso ou ter uma deficiência, e uma responsabilidade do Estado. Isso não é uma opção, mas sim uma obrigação claramente definida na constituição (Brasil, 1993).

Ao longo da história, avanços significativos foram conquistados nos direitos das pessoas com deficiência. No Brasil, o marco que resultou um impacto relevante foi com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015. Esse estatuto estabeleceu obrigações para o Estado, e deveres que estão diretamente relacionados à garantia dos direitos humanos das pessoas com deficiência (Brasil, 2015).

O Comitê ad hoc estabelecido pela ONU em dezembro de 2001 desempenhou um papel fundamental na discussão e elaboração da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Durante cinco anos, ocorreram oito sessões oficiais na sede da ONU em Nova York, juntamente com várias atividades paralelas, além das reuniões preparatórias. Esses eventos proporcionaram a contribuição e mobilização de pessoas com e sem deficiência de todo o mundo para a redação do tratado. (Lopes. 2009).

A primeira proposta do Estatuto da Pessoa com Deficiência foi apresentada nos anos 2000 (PL n. 3.638/2000) pelo então deputado federal Paulo Paim (PT/RS). Em 2003, quando se tornou Senador, ele reintroduziu o texto no Senado (PLS n. 006/2003). No mesmo ano, foi estabelecida a Comissão Especial na Câmara dos Deputados com o objetivo de analisar o Estatuto da Pessoa com Deficiência. (Simão, 2015)

Durante o período de 2001 a 2006, enquanto o tratado de direitos humanos estava sendo elaborado na ONU, o Brasil assumiu um compromisso político e manifestou consenso em apoiar ativamente a construção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nesse sentido, o país buscou preservar sua

legislação nacional, garantindo que esta estivesse em conformidade com os termos e condições estabelecidos no instrumento global.

O Brasil desempenhou um papel de destaque no processo de elaboração do tratado na ONU, e, como resultado desse envolvimento, a tramitação do projeto de lei do Estatuto da Pessoa com Deficiência no Congresso Nacional (Piovesan, F. 2009).

Reafirmando a adesão do Brasil aos compromissos internacionais assumidos ao ratificar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o artigo 1º da Lei nº 13.146/2015 estabelece a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A mudança de paradigma do modelo médico para o modelo social de direitos humanos, conquistada no tratado e respaldada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), representa um avanço significativo ao considerar a deficiência não apenas por critérios técnicos e funcionais, mas também levando em conta o contexto em que a pessoa está inserida.

O novo paradigma da deficiência, baseado nos direitos humanos, adota a visão ou modelo social, que reconhece a influência direta do ambiente na liberdade das pessoas com limitações funcionais, entendendo que sua situação pode ser agravada devido ao seu entorno, e não apenas por suas características intrínsecas. Vale frisar que o modelo social e o biopsicossocial são abordagens distintas, mas complementares. (LR Guimarães, 2021)

Em vez de focar na busca por normalidades biomédicas, a abordagem baseada nos direitos humanos prioriza a abordagem biopsicossocial, reconhecendo que as pessoas com deficiência são, acima de tudo, seres humanos, e que o exercício de seus direitos depende não apenas de suas limitações funcionais, mas também do ambiente em que vivem.

Esse novo parâmetro considera a limitação funcional do indivíduo como um fato que, com recursos de acessibilidade e apoio, não se torna um obstáculo para o exercício de seus direitos. A sociedade é corresponsável pela inclusão das pessoas com deficiência. O modelo social da deficiência, fundamentado nos direitos humanos, propõe uma conceituação mais justa e adequada das pessoas com deficiência, reconhecendo-as como titulares de direitos e dignidade humana inerentes, exigindo um papel ativo do Estado, da sociedade e das próprias pessoas com deficiência. (Lopes, 2009)

A legislação nº 13.146 de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, é anunciada pelo seu primeiro artigo, conforme apresentado abaixo:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. (BRASIL, 2015).

No Brasil, o art. 2º da Lei n. 13.146/2015 introduziu um conceito muito semelhante ao estabelecido na Convenção. Além disso, acrescentou a ideia de que a avaliação da deficiência pode ser dispensável, sendo necessária apenas quando relevante para determinar os beneficiários dos direitos garantidos.

Quando a avaliação é necessária, deve ser realizada de forma biopsicossocial, ou seja, deve levar em consideração o contexto individual, incluindo o histórico clínico e social, e envolvendo uma equipe multidisciplinar para analisar as condições de saúde juntamente com o contexto social e ambiental.

Tradicionalmente, a legislação brasileira classificou a deficiência com base em critérios médicos, utilizando a divisão clássica em "tipos de deficiência", como física, visual, auditiva, mental e múltipla. No entanto, há algum tempo, o Brasil vem estudando a transição dessa classificação, que é predominantemente baseada em avaliação médica, para incluir os aspectos sociais, levando em consideração também o serviço social na avaliação.

## **2.1 A CONSTRUÇÃO CONCEITUAL: A RUPTURA DOS MARCOS TEÓRICOS EXCLUDENTES ATRAVÉS DO MODELO BIOPSISSOCIAL**

A construção conceitual de pessoas com deficiência ao longo da história passou por diversas fases e transformações, refletindo a mudança das percepções sociais, culturais e científicas sobre o tema. Essa cronologia revela a ruptura gradual dos marcos teóricos excludentes, que marginalizavam e discriminavam as pessoas com deficiência, para uma abordagem mais inclusiva e respeitosa de seus direitos e potenciais. (Pimentel, S. C., Pimentel, M. C., 2017).

A partir dessa abordagem, podemos perceber que as variadas maneiras como a sociedade trata indivíduos com deficiência estão intimamente ligadas às diferentes ideias que foram adotadas ao longo da história sobre o que constitui a deficiência. Portanto, compreender, desde o início, o que a deficiência realmente representa e as diversas perspectivas que foram adotadas ao longo do tempo, assim como estratégias desenvolvidas para superar as barreiras sociais, é de extrema importância para assegurar os direitos das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas.

Na antiguidade, as civilizações mesopotâmica, egípcia e grega apresentavam visões ambivalentes em relação às pessoas com deficiência. Enquanto algumas culturas as consideravam "escolhidas pelos deuses" e as reverenciavam, outras as viam como impuras ou até mesmo castigadas divinamente. Como afirma Silva (1987, p. 21): "anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequência incapacitantes, sejam ela de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade".

Com a disseminação do cristianismo na Idade Média, as pessoas com deficiência eram frequentemente associadas a pecados ou à possessão demoníaca. A ideia de cura e purificação através de práticas religiosas era comum, o que refletia uma visão de exclusão e marginalização. (Ranhel, A. S. 2018)

No período histórico do Renascimento, ocorreu uma notável transformação na perspectiva social em relação à deficiência e ao tratamento destinado a essas pessoas, devido à disseminação do conceito de direitos universais. Durante os séculos XVI e XVII, em várias nações europeias, foram estabelecidas instituições para o cuidado das pessoas com deficiência e abrigos para acolher aqueles que se encontravam em situação de abandono, refletindo a compreensão crescente de que cada ser humano detinha direitos individuais. (Garcia, 2011).

Observa-se assim que na história da humanidade a condição de deficiência foi vista em muitas sociedades como um estigma, uma marca visível que coloca quem a possui numa condição inferior. Para Goffman (1988), o estigma é uma identidade social produzida a partir de referências depreciativas que não correspondem às exigências sociais do que o indivíduo deveria ser. Esse estigma constitui-se num estereótipo criado socialmente que reduz a pessoa ao seu 'defeito' ou a sua 'desvantagem'.

A partir do século XVIII, surgiram os primeiros esforços para compreender a deficiência em uma perspectiva mais científica. O modelo médico predominante

atribuía a causa das deficiências a fatores individuais, biológicos e patológicos, considerando as pessoas com deficiência como "anormais" ou "inferiores". Esse modelo reforçava a estigmatização e a segregação desses indivíduos na sociedade.

De acordo com Gugel (2007), no século XIX, a influência das ideias humanistas foi significativa na história das pessoas com deficiência. Durante esse período, houve uma compreensão de que essas pessoas não necessitavam apenas de hospitais e abrigos, mas também de atenção especializada. Conseqüentemente, surgiram instituições especializadas no tratamento de deficiências específicas e organizações, principalmente nos Estados Unidos e na Alemanha, com o objetivo de reabilitar os feridos de guerras para reintegrá-los ao trabalho. Além disso, houve uma expansão na criação de orfanatos e abrigos destinados a crianças com deficiência, com a finalidade de erradicar a situação de abandono.

Foi apenas no século XX que ocorreu uma mudança significativa nos marcos teóricos relacionados às pessoas com deficiência. A partir da década de 1960, ganhou força o movimento pelos direitos civis das pessoas com deficiência, que se inspirou nos movimentos de direitos civis e de igualdade racial. Essa luta pelos direitos fundamentais e pela inclusão social levou ao reconhecimento de que a deficiência não reside nas pessoas, mas sim nas barreiras e atitudes sociais que as excluem.

Paul Hunt, um sociólogo com deficiência física, foi pioneiro na abordagem que mais tarde seria chamada de "modelo social" da deficiência, nos anos 1960. Determinado a combater a segregação, Hunt conseguiu reunir pessoas que compartilhavam suas ideias e, em 1976, fundou a primeira organização política das pessoas com deficiência no Reino Unido, conhecida como "A Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação" (Upias). Essa foi a primeira entidade política sobre deficiência liderada por pessoas com deficiência. (Diniz, 2007).

Dessa forma, deu-se início à desconstrução dos paradigmas que encaravam a deficiência como uma tragédia pessoal. A Upias - A Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação promoveu uma perspectiva que via a deficiência como uma questão eminentemente social, destacando que isolar indivíduos com deficiência em instituições era uma solução simplista em comparação com a adaptação da sociedade para incluir e acomodar o que não estava convencionalmente presente. Essa nova visão deslocou o foco da discussão do terreno familiar da zona de conforto social, evidenciando que a verdadeira vulnerabilidade estava na sociedade que se mostrava

incapaz de garantir igualdade de direitos, em oposição à pessoa com deficiência. (Diniz, 2007).

Nesse diapasão, destaca-se que a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada em 2006, assumida no Brasil através do Decreto nº 6.949/2009, onde o termo utilizado e entendido como o de melhor expressão “pessoa com deficiência”, representou um marco importante nesse processo. A Convenção reconheceu a deficiência como um conceito em evolução e reafirmou a igualdade de direitos para todas as pessoas, independentemente de suas capacidades. Ela enfatizou a importância da acessibilidade, da participação plena e efetiva na sociedade e do respeito à autonomia e dignidade das pessoas com deficiência. Importante destacar que a Convenção supracitada é resultado da busca ao longo dos anos em consolidar espaços de luta pela dignidade (Brasil, 2009)

Atualmente, a abordagem predominante é o modelo biopsicossocial, que se contrapõe ao modelo médico e enfatiza a importância de eliminar as barreiras e promover a inclusão em todos os aspectos da vida. Esse modelo biopsicossocial é uma abordagem ampliada para a análise e compreensão da pessoa com deficiência. Diferentemente do modelo tradicionalmente adotado, que se baseia exclusivamente em uma perspectiva médica e patológica, o modelo biopsicossocial considera múltiplos fatores que influenciam a experiência da deficiência. (Bueno Fogaça, V. H., & Antonio Klazura, M. (2021)

Esse modelo foi proposto inicialmente por George Engel, um médico psiquiatra, na década de 1970, como uma alternativa ao modelo puramente biomédico. Engel argumentou que o bem-estar e a saúde não podem ser compreendidos apenas por meio da análise de fatores biológicos e patológicos, mas também precisam levar em consideração os aspectos psicológicos e sociais da vida de uma pessoa (Tsuzuki, R. H. 2019).

No contexto da deficiência, o modelo biopsicossocial, amplamente reconhecido e adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) por meio da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), propõe uma compreensão integrada da experiência da pessoa com deficiência. Este modelo desafia visões reducionistas que atribuem a deficiência exclusivamente a fatores biológicos ou individuais, enfatizando que a deficiência resulta da interação complexa e dinâmica entre fatores biológicos, psicológicos e sociais.

O componente biológico abrange as condições médicas e características físicas do indivíduo, incluindo diagnósticos clínicos, funcionalidades corporais e limitações fisiológicas. Por exemplo, lesões neurológicas, deficiências sensoriais ou doenças crônicas são aspectos biológicos que podem afetar a capacidade funcional da pessoa. Esses fatores influenciam diretamente como a deficiência se manifesta no cotidiano, impactando atividades básicas, mobilidade, comunicação e participação em diferentes contextos.

O componente psicológico aborda os processos mentais e emocionais que influenciam a experiência individual da deficiência. Isso engloba aspectos como saúde mental, resiliência, estratégias de enfrentamento, autoestima, identidade pessoal e motivação. A forma como a pessoa percebe sua deficiência, lida com desafios emocionais e se adapta a mudanças é crucial para sua qualidade de vida. Além disso, habilidades cognitivas, como aprendizagem, memória e processamento de informações, afetam a capacidade de desenvolver competências e se engajar em atividades significativas.

O componente social engloba os fatores ambientais e contextuais que moldam a experiência da deficiência. Isso inclui as atitudes e crenças da sociedade em relação à deficiência, políticas públicas, legislações, acessibilidade física e comunicacional, oportunidades educacionais e laborais, e o suporte social disponível. Barreiras arquitetônicas e de comunicação podem limitar a participação da pessoa com deficiência na comunidade, enquanto preconceitos e discriminações podem afetar sua inclusão social e oportunidades de desenvolvimento. A disponibilidade de recursos de apoio, como tecnologias assistivas, serviços de reabilitação e programas inclusivos, é essencial para promover a participação plena e equitativa na sociedade.

Assim, o modelo biopsicossocial reconhece que a deficiência não é uma característica estática ou exclusivamente individual, mas um fenômeno que emerge da interação entre o indivíduo e seu ambiente. Essa abordagem multidimensional permite uma compreensão mais abrangente das necessidades e potencialidades das pessoas com deficiência, orientando políticas e práticas que promovam inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades. Ao considerar todos os aspectos que influenciam a experiência da deficiência, é possível desenvolver intervenções mais eficazes e humanizadas que respeitem a diversidade e promovam a autonomia e a participação social das pessoas com deficiência.

Ao considerar esses três componentes interligados - biológico, psicológico e social - o modelo biopsicossocial oferece uma visão mais abrangente da pessoa com deficiência. Ele reconhece que as limitações funcionais não devem ser o único foco de atenção, mas que é necessário entender a pessoa como um todo, levando em conta as suas necessidades, potenciais, desejos e aspirações (De Marco, M. A. 2006)

Além disso, o modelo biopsicossocial destaca a importância da interdisciplinaridade e da colaboração entre profissionais de diferentes áreas, como médicos, psicólogos, terapeutas ocupacionais, assistentes sociais e educadores. Essa abordagem multidisciplinar busca promover uma compreensão mais holística da pessoa com deficiência e desenvolver intervenções e políticas mais eficazes, que considerem todas as dimensões envolvidas.

Vale destacar que atualmente, o modelo biopsicossocial, ao reconhecer a complexidade da deficiência e as barreiras sociais, promove uma visão mais inclusiva. É de se enfatizar que as medidas de inclusão beneficiam toda a sociedade, rompendo com a exclusão e permitindo o desenvolvimento de talentos valiosos. Reconhecemos os desafios contínuos na promoção da inclusão, que requerem esforços da sociedade como um todo. Empresas, instituições e a sociedade desempenham papéis fundamentais na construção de uma cultura inclusiva.

A desconstrução de preconceitos e o reconhecimento da diversidade são essenciais para a inclusão plena das pessoas com deficiência. Isso enriquece nossa sociedade, promovendo um futuro mais justo e igualitário, onde todos podem contribuir com seu potencial único. A inclusão é o caminho para uma sociedade equitativa e enriquecedora.

Percebe-se que há evolução desses conceitos ao longo do tempo, onde são influenciadas pelas percepções sociais, culturais e científicas, em relação a esta temática delicada. Desta forma, o presente estudo busca compreender como essas mudanças conceituais impactaram a sociedade e a vida das pessoas com deficiência. (Klazura, M. A., & Fogaça, V. H. B. 2021)

Um dos problemas abordados se refere a perpetuação de conceitos teóricos excludentes ao longo da história. A falta de compreensão da complexidade da deficiência, aliada a estereótipos prejudiciais, resultou em barreiras sociais que limitaram a participação plena desses indivíduos na sociedade.

Dito isto, partimos do pressuposto de que a transformação dos conceitos teóricos relacionados à deficiência desempenhou um papel crucial na desconstrução

de estigmas e na promoção da inclusão social. Acreditamos que ao longo da história, houve uma transição de paradigmas que enfatiza a importância de eliminar as barreiras sociais. (Nepomuceno, M. F., de Assis, R. M., & de Carvalho-Freitas, M. N. (2020).

Dessa forma, Gurgel (2006) evidencia como a transformação dos conceitos teóricos ao longo dos anos foi fundamental para quebrar estigmas e abrir caminho para uma perspectiva mais abrangente e respeitosa em relação às pessoas com deficiência, ao compreender as raízes históricas da exclusão e os avanços em direção à inclusão, podemos fomentar um debate crítico e sensível sobre o tema, buscando construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde todas as pessoas sejam valorizadas e respeitadas em sua diversidade.

Essa mudança de paradigma reconhece a complexidade da experiência da deficiência e busca superar as limitações de um modelo ultrapassado, colocando a pessoa no centro da análise. Nesse sentido, é essencial promover uma compreensão holística da pessoa com deficiência e desenvolver intervenções e políticas mais eficazes, levando em consideração todas as dimensões envolvidas.

Desta maneira, apesar dos avanços, ainda há desafios a serem enfrentados para eliminar as barreiras que limitam a participação plena das pessoas com deficiência na sociedade, principalmente no ambiente de trabalho, na busca de uma sociedade mais inclusiva é fundamental para promover o respeito à diversidade e garantir a igualdade de oportunidades para todos, e em todos os ambientes.

Também é necessário examinar como a desconstrução desses preconceitos e a efetivação de medidas inclusivas abriu caminho para uma realidade onde a participação plena desses indivíduos na sociedade é possível, valorizando suas habilidades, potenciais e contribuições.

Ficou claro que a luta pela inclusão vai além da simples acessibilidade física. Ela se concentra na quebra das barreiras sociais, atitudinais e estruturais que limitam o pleno exercício da cidadania das pessoas com deficiência. As políticas de inclusão desempenham um papel transformador na vida desses indivíduos, proporcionando oportunidades iguais e promovendo o respeito à diversidade.

É crucial ressaltar que as medidas de inclusão não beneficiam apenas as pessoas com deficiência, mas enriquecem toda a sociedade, ao promover a participação plena desses indivíduos, em razão de que estaríamos rompendo com um ciclo de exclusão que impede o desenvolvimento de talentos e habilidades valiosas

para o progresso da comunidade como um todo. A inclusão plena requer um compromisso contínuo de toda a sociedade. É essencial promover a educação inclusiva, sensibilizar as pessoas sobre a importância da diversidade e combater o preconceito em todas as suas formas.

Assim, as empresas, instituições públicas e privadas, organizações não governamentais e a sociedade em geral desempenham papéis fundamentais na construção de uma cultura inclusiva. A colaboração entre diferentes setores é essencial para promover mudanças significativas e duradouras em favor da inclusão.

## **2.2 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DOS DIREITOS HUMANOS**

Ao abordarmos a proteção internacional das pessoas com deficiência com base nos direitos humanos, é fundamental enfatizar a histórica jornada de conquistas e avanços que esses indivíduos alcançaram em suas vidas cotidianas, apesar da realidade imperfeita que ainda persiste em relação a seus direitos.

A internacionalização dos direitos humanos teve seu início na segunda metade do século XIX, centrando-se na luta contra a escravidão, no desenvolvimento do direito humanitário e na regulamentação dos direitos do trabalhador assalariado. Esse movimento representou um marco histórico crucial, consolidando esforços globais para combater práticas desumanas, promover a dignidade humana e estabelecer padrões éticos na relação entre empregadores e trabalhadores (Comparato, 2010).

Quando nos concentramos especificamente na proteção internacional sob o guarda-chuva dos direitos humanos, é crucial destacar que o marco dessas conquistas teve início após a Segunda Guerra Mundial. Foi nesse período que a ideia dos direitos humanos, fundamentada na dignidade inerente de cada ser humano, foi amplamente discutida. Isso culminou na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento histórico assinado por 48 países em 10 de dezembro de 1948. (MADRUGA, Sidney – 2021).

Nesse contexto, a trajetória dos direitos humanos, após a emblemática Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, tem sido marcada por uma série de declarações e tratados que abordam especificamente os direitos das pessoas com deficiência, abrangendo tanto o cenário global quanto os contextos regionais. Diante

desse panorama, torna-se viável categorizar o sistema internacional de proteção dos direitos humanos em dois pilares fundamentais: os sistemas regionais e o sistema universal.

Dentre os instrumentos que incorporam disposições sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência nos contextos regionais, destaca-se, no cenário europeu, a Carta Social Europeia. Este documento, ao abordar especificamente as garantias voltadas para indivíduos com deficiência, exemplifica o compromisso regional em promover e proteger os direitos fundamentais nesse domínio. Vale destacar que em seu artigo 15 (CONSELHO DA EUROPA. Carta Social Europeia. Estrasburgo: Conselho da Europa, 1996):

Com vista a garantir às pessoas com deficiência, independentemente da sua idade, da natureza e da origem da sua deficiência, o exercício efectivo do direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade, as Partes comprometem-se, designadamente: 1) A tomar as medidas necessárias para pôr à disposição das pessoas com deficiência uma orientação, uma educação e uma formação profissional no quadro do direito comum sempre que for possível ou, se não o for, através de instituições especializadas públicas ou privadas; 2) A favorecer o seu acesso ao emprego por meio de toda e qualquer medida susceptível de encorajar os empregadores a contratarem e a manterem em actividade pessoas com deficiência no meio usual de trabalho e a adaptarem as condições de trabalho às necessidades dessas pessoas ou, em caso de impossibilidade motivada pela deficiência, mediante a adaptação ou a criação de empregos protegidos em função do grau de incapacidade. Estas medidas podem justificar, se for caso disso, o recurso a serviços especializados de colocação e de acompanhamento; 3) A favorecer a sua plena integração e participação na vida social, designadamente através de medidas, incluindo apoios técnicos, que visem ultrapassar os obstáculos à comunicação e à mobilidade e permitir-lhes o acesso aos transportes, à habitação, às actividades culturais e aos tempos livres. (Conselho da Europa, 1996)

Em ato contínuo, observamos as Recomendações do Conselho da Europa sobre a Situação dos Doentes Mentais de 1977, e sobre Políticas de Reabilitação para Pessoas com Deficiência de 1992, as Resoluções do Parlamento Europeu sobre os Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência de 1995 e sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência de 1997, e a Diretiva sobre a Igualdade de Tratamento no Emprego de 2000.

No cenário americano, a Organização dos Estados Americanos (OEA), o Protocolo de São Salvador de 1988 e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas com Deficiência de 1999 são os principais instrumentos. Já no continente africano, a Carta Africana de Direitos

Humanos e das Pessoas de 1981, elaborada pela antiga Organização da Unidade Africana, hoje União Africana, estabelece a proteção das pessoas com deficiência.

Com isso, partindo para o chamado sistema universal de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, podem ser elencadas as Declarações dos Direitos da Criança de 1959, dos Direitos do Deficiente Mental de 1971, dos Direitos das Pessoas Deficientes de 1975 e dos Direitos das Pessoas Surdas-mudas de 1979, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência de 1982, a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes de 1983, a Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, os Princípios para a Proteção de Pessoas Acometidas de Transtorno Mental de 1991, as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência de 1993 e, por último, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007, certamente o mais completo e abrangente de todos os diplomas mencionados (OLIVEIRA DA SILVEIRA, Vladmir, 2014)

No entanto, o discurso universalista dos direitos humanos, cujo propósito é assegurar direitos sociais, políticos e econômicos, tem revelado fragilidades diante das condições de vida desumanas resultantes de fatores como a fome, a pobreza, a exclusão e o desemprego. Isso tem gerado uma sensação concreta de vulnerabilidade, acompanhada pela ausência de perspectivas palpáveis.

Nesse contexto, torna-se imperativo adotar uma abordagem mais abrangente e inclusiva dos direitos humanos, afastando-se da perspectiva tradicional e dominante que se revela insuficiente para assegurar plenamente os direitos daqueles que enfrentam diversas formas de exclusão. É essencial que concentremos nossa atenção de forma específica nas pessoas com deficiência no presente contexto analisado.

O marco inaugural na história dos direitos das pessoas com deficiência foi estabelecido com a promulgação da "Declaração dos Direitos de Pessoas Com Deficiência Mental" pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1971. Este foi o primeiro documento internacional a abordar especificamente as garantias destinadas às pessoas com deficiência intelectual. Reconhecendo a importância da dignidade humana, essa declaração afirmava o direito a cuidados médicos adequados, proteção contra abusos e exploração, bem como o direito fundamental à igualdade (Santos, M. L. R. D. (2014).

A respeito da declaração supracitada, a preocupação ficou em destacar que a Declaração sobre o progresso e o desenvolvimento no domínio social reconheceu a

importância de salvaguardar os direitos das pessoas com deficiências físicas e mentais, bem como garantir o seu bem-estar e reintegração, considerando a necessidade premente de apoiar o desenvolvimento das habilidades das pessoas com deficiência mental em diversas áreas de atuação e promover, na medida do possível, sua inclusão plena na vida social convencional.

Ciente de que alguns países, devido ao seu atual estágio de desenvolvimento, podem enfrentar limitações significativas na consecução dessa missão, então, nesse contexto, proclamou-se a "Declaração dos Direitos do Deficiente Mental" onde se fez um apelo vigoroso para que, tanto em âmbito nacional quanto internacional, essa declaração fosse estabelecida como um alicerce e referência compartilhada para a proteção desses direitos fundamentais (DECLARAÇÃO DE DIREITOS DO DEFICIENTE MENTAL, 1971).

Posteriormente, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou a "Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência". Este documento expandiu seu escopo para abranger todas as formas de deficiência e tinha como objetivo reforçar os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência. Além disso, estabeleceu mecanismos para promover o desenvolvimento social e econômico dessas pessoas, reconhecendo a necessidade de garantir oportunidades equitativas em todas as esferas da vida (OLIVEIRA DA SILVEIRA, Vladmir, 2014).

Essas declarações pioneiras representaram um passo significativo no reconhecimento global dos direitos das pessoas com deficiência, contribuindo para uma mudança fundamental na forma como a sociedade e os governos abordam as questões relacionadas à inclusão, igualdade e dignidade das pessoas com deficiência em todo o mundo.

Nessa perspectiva, a pessoa com deficiência necessita de instrumentos jurídicos que assegurem seu direito de desenvolvimento, de forma plena e autônoma. Boaventura de Souza Santos aponta a necessidade de um tratamento diferenciado para realização da igualdade:

[...] temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (Santos, 2003, p. 429-461).

Nesse contexto cronológico, destacamos A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), assinada em Nova York em 13 de dezembro de 2006, que conquistou significativo respaldo, evidenciado pelo expressivo número de assinaturas e ratificações desde sua conclusão. Atualmente, conta com 155 países signatários, dos quais 132 já a ratificaram ou aderiram posteriormente, refletindo o sólido comprometimento da comunidade internacional na formulação de um "idioma universal" para abordar questões relacionadas à deficiência.

Nesse contexto, a Convenção e seu Protocolo Facultativo representam um poderoso instrumento de proteção dos direitos humanos das pessoas com deficiência no âmbito universal. Utilizando a terminologia contemporânea de "pessoas com deficiência", o diploma tem como objetivo promover e proteger o pleno e equitativo exercício dos direitos humanos por esses indivíduos. Isso é alcançado por meio da aplicação de princípios fundamentais, tais como o respeito à autonomia individual, a não-discriminação, a plena inclusão na sociedade, a igualdade de oportunidades e a acessibilidade(OLIVEIRA DA SILVEIRA, Vladmir, 2014).

Da mesma forma, a Convenção apresenta conceitos abrangentes de "discriminação", que passa a compreender formas diretas e indiretas, e de "adaptação razoável", que determina a realização de ajustes nos ambientes material e legislativo necessários ao gozo dos direitos humanos pelas pessoas com deficiência, desde que não acarretem um ônus desproporcional ou indevido.

### **2.3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E NO MUNDO: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E MARCOS JURÍDICOS – PROCESSOS HISTÓRICO DE LEGISLAÇÃO, REGULAMENTAÇÃO E AS RECEPÇÕES**

Inicialmente, vale destacar, assim como foi relatado em momento anterior dessa dissertação, que o paradigma do modelo social, embasado em valores que fortalecem os direitos humanos, notadamente a dignidade e a igualdade, emergiram como um guia norteador para a formulação de políticas e medidas legislativas destinadas às pessoas com deficiência.

Dessa forma, observa-se que a partir do século XX, desencadeou-se um processo de transformações, em grande parte impulsionada pela nova perspectiva em relação à deficiência, teoricamente abandonando o antiquado modelo biomédico.

Essa mudança de paradigma não apenas reflete uma evolução conceitual, mas também impulsiona práticas e políticas mais inclusivas, alinhadas a uma compreensão mais abrangente e respeitosa da diversidade humana. (Beck, P. R. C. 2007)

A perspectiva predominante na atualidade concebe a deficiência como resultada da presença de barreiras, entendidas em sua premissa essencial como obstáculos suscetíveis de serem suprimidos. Nesse contexto, a atenção voltada ao corpo da pessoa com deficiência é essencial, porém, o objetivo primordial reside na eliminação dessas barreiras, proporcionando-lhe autonomia e independência.

Simultaneamente, assistimos a uma reconfiguração do conceito de cidadania, ampliando sua abrangência para incorporar, ao menos em parte, os princípios da teoria dos direitos fundamentais. Essa revisão enfatiza a necessidade de reconhecer e garantir não apenas os direitos básicos, mas também de promover a plena participação e inclusão da pessoa com deficiência em todos os âmbitos da vida social. O cerne dessa abordagem reside na promoção de uma sociedade que não apenas respeita a diversidade, mas que também trabalha ativamente para eliminar as barreiras que limitam a participação plena e efetiva de todos os seus membros, independentemente de suas habilidades ou capacidades.

Após a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, na década de 1950, assistiu-se à aprovação de uma série de documentos internacionais destinados a fortalecer a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Dentre esses documentos de relevância destacada, conforme indicado por Damasceno (2014), figuram: a Recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1955, abordando a "Reabilitação das Pessoas Deficientes"; a Convenção nº 111 de 1958, sobre "Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão", que, embora não focalizasse explicitamente as pessoas com deficiência, introduziu internacionalmente a definição de discriminação nas relações de trabalho, vinculando os Estados-membros à formulação e aplicação de políticas nacionais de ação afirmativa em prol da igualdade de oportunidades e tratamento no âmbito do emprego e da profissão; a Declaração dos Direitos do Retardado Mental de 1971, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, enfatizando que as pessoas com deficiência intelectual merecem os mesmos direitos que os demais seres humanos, sublinhando

que a mera incapacidade para o pleno exercício dos direitos não pode justificar a supressão total desses direitos; e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes de 1975, que proclamava a equiparação dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais das pessoas deficientes aos dos demais seres humanos, assegurando o direito à adoção de medidas para promover sua autonomia.

No cenário legislativo brasileiro, o reconhecimento das pessoas com deficiência encontrou sua primeira inserção constitucional por meio da Emenda n.º 1 de 1969, que modificou a Constituição de 1967, inaugurando, assim, uma nova configuração constitucional. Esse marco foi estabelecido através da utilização da terminologia "excepcionais", conforme delineado no art. 175:

Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos Poderes Públicos. (...) § 4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais. (BRASIL 1967)

Este dispositivo representou o primeiro reconhecimento formal das necessidades específicas das pessoas com deficiência, abordando, de maneira inicial, a temática da educação para aqueles designados como "excepcionais". No entanto, vale ressaltar que essa abordagem inicial se deu em um contexto em que o entendimento e as práticas relacionadas às pessoas com deficiência estavam de certa forma, emergindo, marcando o início de uma trajetória evolutiva no tratamento legislativo e constitucional dessas questões no Brasil.

O dispositivo legal em questão, mais precisamente o Artigo 175, § 4º, prescrevia que a instrução destinada aos indivíduos considerados "excepcionais" fosse regulamentada por meio de legislação específica. A responsabilidade de determinar as contribuições sociais destinadas a financiar essa modalidade educacional era atribuída ao Congresso Nacional, conforme estipulado no Artigo 43, inciso X, da Emenda Constitucional, cuja inserção ocorreu por intermédio da EC n.º 8 de 1977 (Brasil, 1977).

Posteriormente, a Emenda n.º 12, de 1978, à mesma Constituição, estabeleceu parâmetros significativos para a atuação em prol das pessoas com deficiência, englobando áreas como a educação especial e gratuita, programas de assistência e reabilitação, acesso ao trabalho ou serviço público e a garantia de acesso a edifícios e logradouros públicos. Araújo destaca que a Emenda Constitucional n.º 12 talvez

tenha alcançado seu grande mérito ao consolidar, em uma única emenda, um conjunto de direitos específicos para esse grupo de pessoas (Araújo, 2007, p. 13).

Em 1976, a ONU aprovou uma resolução proclamando 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), adotando o lema "Participação Plena e Igualdade" (ONU, 1976). No mesmo ano, um Comitê Consultivo, composto por 23 países, foi estabelecido para elaborar um plano de ação mundial visando à participação e igualdade das pessoas com deficiência. Esse comitê produziu um relatório analítico, identificando os diversos obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência e propondo soluções para sua remoção ou prevenção (ONU, 1976).

Os anos de 1983 a 1992 foram designados pela ONU como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, com o propósito de implementar o Programa de Ação Mundial relacionado a Pessoas com Deficiência, com metas principais voltadas à prevenção, reabilitação e igualdade de oportunidades (ONU, 1982). No esforço de promover a reabilitação de pessoas com deficiência, a OIT promulgou em 1983 a Convenção nº 159, tratando da reabilitação profissional dessas pessoas. Os objetivos da convenção incluíam a elaboração, por parte dos Estados, de políticas de equiparação para trabalhadores com deficiência submetidos ao processo de reabilitação (OIT, 1983).

Desta maneira, pode-se perceber que foi ampliada consideravelmente a abordagem dos direitos atribuídos aos indivíduos por ela referidos como "deficientes", a legislação conferiu-lhes uma proteção mais abrangente. Essa salvaguarda engloba não apenas o acesso à educação, mas também se estende à entrada em instalações públicas, à promoção de medidas de reabilitação e reintegração na vida econômica e social, além de estabelecer uma proibição expressa contra qualquer forma de discriminação.

Contudo, somente na Constituição Federal de 1988 foram introduzidas alterações significativas, incluindo a proteção à dignidade humana, igualdade material e cidadania das pessoas com deficiência. Esse avanço desencadeou um amplo conjunto de normas infraconstitucionais e internacionais, direcionadas à efetividade dos Direitos Fundamentais e à inclusão social das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a Lei Federal n.º 7.853/89 foi promulgada com o propósito de superar o assistencialismo estatal em favor da inclusão da pessoa com deficiência, promovendo sua emancipação e estabelecendo obrigações claras para o Estado, bem

como uma maior interação com a sociedade, inclusive com a previsão de sanções para casos de discriminação contra pessoas com deficiência (BRASIL, 1989).

Cerigoni e Rodrigues (2005, p. 43) chamam a atenção para o fato de que “não é surpreendente observar a constante exclusão social de pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, em diversas culturas e sociedades. O que ainda surpreende, provocando escândalo, é perceber que, mesmo em tempos modernos, pessoas, organizações e entidades religiosas continuam a colaborar ativamente com essa exclusão.” A história desempenha um papel crucial para explicar várias situações e entender a evolução do tratamento dispensado às pessoas com deficiência. No entanto, é inadmissível constatar que, mesmo nos dias atuais, a situação precária persiste, evidenciando que o desenvolvimento social ainda carece de avanços satisfatórios.

Apesar das metas protetivas de cada documento internacional mencionado anteriormente, somente em 1999, a Organização dos Estados Americanos (OEA) promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, representando uma medida crucial para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência em nível regional. Conhecida também como a Convenção da Guatemala, este documento adotou o modelo social de direitos humanos para definir pessoas com deficiência, sendo o primeiro pacto regional a ter caráter vinculante no que tange aos direitos dessas pessoas, conforme aponta Damasceno (2014). A referida Convenção também estabeleceu definições detalhadas sobre a discriminação contra pessoas com deficiência, contemplando a possibilidade de discriminações positivas como catalisadoras de ações afirmativas. (de Farias, A. L. S., & Júnior, C. A. S. 2020).

Assim, o Decreto n.º 3.298/99 delinea as diretrizes relacionadas à Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Esse regulamento não apenas consolida medidas de proteção já existentes, mas também trata de outras providências relacionadas ao assunto. Nos artigos 1º e 2º, as disposições gerais do decreto estabelecem que a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência engloba um conjunto de orientações normativas destinadas a garantir o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência (BRASIL, 1999).

Na década de 1990, destacam-se exemplos pontuais, como os Estados Unidos e o Reino Unido, que promulgaram leis relevantes como a Americans with Disabilities

Act e o Disability Discrimination Act. Essas legislações visavam não apenas erradicar a discriminação contra as pessoas com deficiência, mas também assegurar a plena fruição de seus direitos fundamentais (UNITED STATES, 1990; UNITED KINGDOM, 1995).

Concomitantemente, em 1994, a Organização das Nações Unidas (ONU) promulgou a Declaração de Salamanca, delineando um horizonte de inclusão educacional para crianças com deficiência. A declaração ressaltava a imperatividade de os sistemas educacionais serem concebidos de maneira a atender às necessidades de todos os indivíduos, independentemente de suas condições (ONU, 1994).

Entretanto, somente em 2001, a Organização Mundial da Saúde (OMS) ajustou sua concepção de deficiência, incorporando os fundamentos do modelo social com o advento da Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) (OMS, 2001).

No ano 2006, a ONU concretizou um marco histórico nos direitos das pessoas com deficiência ao instituir a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Esse documento não apenas reiterou os princípios fundamentais dos direitos humanos, mas também consagrou o princípio da acessibilidade, transformando os direitos das pessoas com deficiência em uma responsabilidade inalienável dos Estados membros da organização. (Motejunas, B. D. C. 2021)

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi assinada pelo Brasil em 30 de março de 2007, sendo posteriormente ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008. Sua promulgação ocorreu através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. No que diz respeito à internalização desse tratado no ordenamento jurídico brasileiro, é crucial salientar que sua aprovação seguiu o procedimento estabelecido no §3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988, adotando, portanto, o mesmo rito de aprovação aplicado às Emendas Constitucionais.

Nesse contexto, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência destaca-se como o único tratado internacional de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico vigente com status de Emenda Constitucional. Este fato sublinha a ênfase dada pelos poderes Executivo e Legislativo à efetividade do referido tratado, evidenciando um compromisso substantivo com a promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência no contexto legal brasileiro.

Além disso, reforçam que é responsabilidade dos órgãos e entidades do Poder Público assegurar à pessoa com deficiência a totalidade no exercício de seus direitos fundamentais, abrangendo, mas não se limitando a, educação, saúde, trabalho, desporto, turismo, lazer, previdência social, assistência social, transporte, edificação pública, habitação, cultura, amparo à infância e à maternidade, bem como outros decorrentes da Constituição e das leis. Isso visa, primordialmente, promover o seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 1999)

Posterior a esse momento, mas não menos importante, podemos destacar sobre o decreto nº 3.956/2001, onde promulga-se solenemente a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, reforçando o compromisso do país em combater e erradicar qualquer forma de discriminação direcionada a indivíduos com deficiência. Este ato destaca a importância da inclusão e da promoção dos direitos fundamentais para todas as pessoas, independentemente de suas capacidades físicas ou cognitivas, consolidando o comprometimento com princípios de igualdade e respeito à diversidade na esfera internacional. Ou seja, em resumo, A Convenção estabelece compromissos dos Estados Partes para alcançar seus objetivos, incluindo a eliminação da discriminação contra pessoas com deficiência e a promoção de sua plena integração na sociedade.

As medidas necessárias abrangem aspectos legislativos, sociais, educacionais, trabalhistas, entre outros, e incluem ações governamentais e privadas. Destacam-se medidas para eliminar obstáculos em áreas como emprego, transporte, comunicações, habitação, lazer, educação, esporte, acesso à justiça, serviços policiais e atividades políticas e administrativas. Prioridade é dada à prevenção de deficiências, intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e serviços abrangentes para garantir a independência e qualidade de vida das pessoas com deficiência. Além disso, a sensibilização da população é enfatizada, visando eliminar preconceitos e estereótipos por meio de campanhas educativas para promover o respeito e a convivência igualitária com as pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1999)

Em ato contínuo, podemos analisar sobre a Convenção da ONU e a recepção em art. 2º do Decreto n. 7.612/11, onde é instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com o propósito de fomentar, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, a plena e equitativa

fruição dos direitos das pessoas com deficiência. Este plano atua em consonância com as disposições da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conferindo-lhes status de emenda constitucional, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.(BRASIL, 2011).

Ademais, o art. 2º versa que Pessoas com deficiência são definidas como aquelas que enfrentam obstáculos duradouros de ordem física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, quando associados a diversas barreiras, podem limitar sua participação completa e eficaz na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas, senão vejamos:

Art. 2º São consideradas pessoas com deficiência 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 (Brasil, 2015).

Destaca-se também a Lei Complementar n. 142/2013, que estabelece normas para a aposentadoria de indivíduos com deficiência que são segurados do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, conforme previsto no § 1º do art. 201 da Constituição Federal. Garante-se a concessão de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ao segurado com deficiência, sendo consideradas as diferentes graduações de gravidade da deficiência. Destaca-se que o regulamento emitido pelo Poder Executivo irá especificar os critérios para classificar as deficiências como grave, moderada e leve de acordo com os requisitos estabelecidos por lei. (BRASIL, 2013).

Em última análise, destaca-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência, onde a Lei nº 13.146/2015 institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2015), onde este Estatuto da Pessoa com Deficiência foi o marco do grande processo de inclusão social dessas pessoas.

### **3. AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MUNDO DO TRABALHO**

No transcurso dos capítulos anteriores, nossa análise aprofundada centralizou, primeiramente, na fundamentação do direito humano essencial à garantia das pessoas com deficiência. Posteriormente, adentramos o universo conceitual, destacando a revolucionária transição representada pelo Modelo Biopsicossocial, que rompeu com paradigmas teóricos excludentes. Desbravamos também as perspectivas internacionais e no Brasil, explorando a proteção conferida às pessoas com deficiência através da lente dos direitos humanos, enriquecendo nossa compreensão sobre esse tema complexo.

No presente capítulo, direcionamos nosso olhar crítico para as políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e sua interseção com o mundo do trabalho. Ao traçar o panorama internacional das ações governamentais voltadas para a inclusão, examinaremos como essas políticas dialogam com as diretrizes já exploradas nos capítulos anteriores. Além disso, pretendemos destacar a evolução histórica da legislação e regulamentação relacionadas à pessoa com deficiência, enfocando tanto o cenário brasileiro quanto as recepções desse processo em um contexto global.

Dessa forma, este capítulo visa aprofundar nossa compreensão sobre as dinâmicas entre políticas públicas, inclusão e o papel crucial desempenhado pelo mundo do trabalho na promoção da equidade e dignidade para as pessoas com deficiência.

#### **3.1 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

A promulgação da Constituição Brasileira de 1988 representou um marco crucial no processo de redemocratização do Estado Brasileiro, consolidando-se como uma legislação de vanguarda no que tange aos direitos e garantias fundamentais. Nesse contexto, o direito ao trabalho é consagrado de forma explícita como um direito fundamental, sendo reconhecido como um meio legítimo para assegurar uma vida digna a todas as pessoas, conforme estabelecido no artigo 1º, inciso IV, da CF/88. Essa disposição constitucional não apenas reforça a importância intrínseca do trabalho na promoção da dignidade humana, mas também sublinha o compromisso

do Estado em garantir que cada indivíduo tenha acesso a oportunidades laborais que propiciem condições condizentes com a sua dignidade e bem-estar.

Apesar das disposições legais contidas na atual Constituição Federal de 1988 e em Tratados e Convenções Internacionais, as políticas públicas voltadas para a redução da desigualdade social muitas vezes não se concretizam plenamente na sociedade contemporânea. Isso é evidenciado pela persistente marginalização e exclusão de grupos sociais que enfrentam obstáculos no acesso aos direitos fundamentais assegurados na Carta Magna, notadamente o direito ao trabalho, considerado um estado de dignidade da pessoa humana. (Sarlet, I. W. (2001).

A intervenção estatal, ao impor a reserva de vagas aos empregadores, não garante, por si só, que essas posições sejam efetivamente acessíveis às pessoas com deficiência. A criação de cotas mínimas de contratações, embora represente um avanço, não soluciona, de maneira isolada, o histórico problema de marginalização e desigualdade enfrentado por esse grupo social Brasil (BRASIL, 1991).

É crucial que os empregadores compreendam que a inclusão vai além de uma obrigação legal, demandando a criação de condições de acessibilidade efetivas no ambiente de trabalho. Não se trata apenas de oferecer oportunidades de emprego, mas de garantir que essas oportunidades sejam verdadeiramente acessíveis e inclusivas. (Silva, M. A. da. (2010).

Neste contexto, é imperativo ressaltar a interconexão entre as políticas públicas e o processo de inclusão social. A evolução dessas políticas para pessoas com deficiência, especialmente no que se refere à inclusão no mercado de trabalho, está intrinsicamente relacionada ao desenvolvimento socioeconômico e à busca pela redução de preconceitos e discriminações.

A análise da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 permite correlacionar esse desenvolvimento com a evolução normativa específica para esse grupo. A Lei de Cotas, notadamente o art. 93 que estabelece a obrigatoriedade para empresas com 100 ou mais empregados de preencherem de 2% a 5% de seus cargos através do "Sistema da Reserva Legal", destaca-se como uma importante ferramenta de promoção da inclusão.

Além disso, relevante salientar a contribuição de documentos internacionais, como a Recomendação nº 99 da OIT de 1955 e a Convenção nº 111 de 1958, que introduziram conceitos cruciais para a promoção da igualdade de oportunidades e

tratamento no âmbito do emprego e da profissão. Esses instrumentos orientam os Estados-membros na formulação e aplicação de políticas nacionais de ação afirmativa em prol da inclusão e igualdade.

A distinção entre o "direito do trabalho" e o "direito fundamental ao trabalho" ganha uma relevância ainda mais profunda quando consideramos a complexidade e as ramificações desses conceitos no contexto sociojurídico. O direito do trabalho, delineando normas essenciais para a proteção dos trabalhadores, não apenas estabelece as condições de emprego, mas também visa assegurar um ambiente laboral equitativo e justo. Esse conjunto normativo, enraizado tanto em preceitos constitucionais quanto infraconstitucionais, transcende a mera regulação contratual, alinhando-se a objetivos constitucionais maiores e concretizando, assim, o direito fundamental ao trabalho.

A sobreposição dessas categorias, conforme argumentado por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 32), decorre da função social atribuída ao direito do trabalho, que, ao criar um arcabouço normativo de proteção aos trabalhadores, efetivamente realiza os propósitos fundamentais constitucionais relacionados ao trabalho digno e à valorização do ser humano.

No entanto, a amplitude do direito ao trabalho supera consideravelmente o escopo normativo do direito do trabalho. Enquanto o direito do trabalho se concentra nas relações empregatícias, o direito fundamental ao trabalho abrange todas as pessoas, independente da natureza de sua atividade econômica. Isso implica que o direito ao trabalho não se limita apenas ao acesso a empregos formais, mas estende-se a diversas formas de atividades laborais, incluindo trabalhos autônomos, empreendedorismo e outras modalidades que contribuem para o sustento e a dignidade das pessoas.

O direito fundamental ao trabalho, em sua abrangência, não apenas reconhece o valor intrínseco do trabalho em si, mas também vai além, incluindo a promoção do acesso a oportunidades de emprego digno, independentemente das formalidades contratuais. Dessa forma, ele engloba não apenas a dimensão material do trabalho, mas também a sua dimensão social e cultural, abraçando a diversidade de ocupações e atividades que compõem a rica tapeçaria do mundo laboral.

Na contemporaneidade, os instrumentos internacionais, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos

Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador) de 1988, desempenham um papel crucial na definição e consolidação do direito ao trabalho. Esses documentos fornecem parâmetros normativos que transcendem fronteiras nacionais, contribuindo para uma compreensão global e uniforme do direito fundamental ao trabalho, enfatizando seu papel vital na promoção da dignidade humana em âmbito internacional.

Ao longo da história, o conceito de direito ao trabalho passou por diversas definições, moldadas pelas ideologias políticas predominantes em diferentes momentos históricos. Atualmente, dois instrumentos normativos internacionais desempenham um papel fundamental na tentativa de oferecer uma compreensão consolidada desse direito: o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador) de 1988.

No primeiro documento, o direito ao trabalho é delineado no artigo 6.1 como a prerrogativa de toda pessoa de ter a oportunidade de garantir seu sustento por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceito. Por sua vez, no Protocolo de São Salvador, o direito ao trabalho é estabelecido no artigo 6º como a oportunidade que todo indivíduo possui de obter os meios necessários para uma vida digna e respeitável, mediante a realização de uma atividade lícita, escolhida ou aceita livremente.

No contexto brasileiro, somente após a promulgação da Constituição de 1988 é que o direito social ao trabalho alcançou a dimensão de direito humano fundamental. Conforme esclarece Sergio Pinto Martins (2012, p. 12), a Carta de 1988 incorporou os direitos trabalhistas no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", do Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais". Esta mudança representou uma ruptura com as Constituições anteriores, que inseriam os direitos trabalhistas no âmbito da ordem econômica e social.

Especificamente em relação aos direitos sociais trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 detalha os direitos individuais no Capítulo II, expressos no artigo 7º, enquanto os direitos coletivos trabalhistas são abordados nos artigos 8º a 11. Dessa forma, os direitos sociais dos trabalhadores podem ser categorizados em direitos trabalhistas individuais e em direitos trabalhistas coletivos, refletindo a abrangência e a diversidade das garantias asseguradas a essa categoria específica de direitos fundamentais.

Para além dos dispositivos já mencionados, os direitos sociais trabalhistas encontram sustentação no caput do artigo 170 da Constituição Federal, que delinea os princípios norteadores da ordem econômica. Este trecho estabelece que a ordem econômica, fundamentada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem como objetivo assegurar a todos uma existência digna, pautada pelos preceitos da justiça social. Adicionalmente, o artigo 193 da mesma Carta Magna estabelece que a ordem social tem como fundamento o primado do trabalho, com a finalidade de promover o bem-estar e a justiça social.

Destaca-se ainda o artigo 205, ao proclamar a educação como um direito de todos e dever do Estado e da família. Esse dispositivo estipula que o ensino tem como propósito o pleno desenvolvimento da pessoa, preparando-a para o exercício pleno da cidadania e qualificando para o trabalho. Esse artigo enfatiza a interligação entre o desenvolvimento da personalidade, a educação para a cidadania e a preparação para o trabalho. Desse modo, é imperativo compreender que a dignidade da pessoa humana, erigida como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, não pode ser plenamente concebida sem considerar a intrínseca vinculação com o trabalho, uma dimensão essencial dessa dignidade.

Nesse contexto, a Constituição Federal, ao estabelecer esses princípios e diretrizes, não apenas reconhece a importância do trabalho como elemento estruturante da sociedade, mas também consolida a ideia de que a garantia de uma existência digna, o fomento à justiça social e o desenvolvimento pleno da cidadania estão inextricavelmente vinculados à dimensão laboral. Portanto, o arcabouço constitucional brasileiro reforça a centralidade do trabalho como um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade justa, equitativa e comprometida com a dignidade de seus cidadãos.

Assim, pode-se dizer que o direito ao trabalho é um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de uma inserção familiar e social. O direito ao trabalho é um dos mais importantes direitos fundamentais, pois está estreitamente relacionado à vida e a dignidade humana. (de Azevedo Neto, P. T. (2016)

Nesse contexto, torna-se evidente que o trabalho não apenas representa a forma pela qual o indivíduo se insere e se mantém ativo no mundo, mas transcende essa perspectiva ao adquirir significado, motivação e finalidade próprios. A partir desse prisma, o trabalho assume o papel singular de ser uma via pela qual o indivíduo atribui

valor e sentido tanto ao universo que o cerca quanto a si mesmo. Essa dimensão da existência do trabalho é a razão pela qual muitos não apenas obtêm seu sustento por meio do labor, mas também encontram propósito e satisfação intrínsecos na atividade que desempenham. Dessa forma, o ser humano não apenas extrai subsistência do seu trabalho, mas também o enxerga como um veículo essencial para atribuir significado à sua existência e conferir um propósito mais amplo à sua vida.

No que concerne às pessoas com deficiência, ressalta-se a importância de assegurar a eficácia do direito fundamental ao trabalho. A integração desse grupo na vida economicamente ativa de uma nação não apenas configura-se como um ato de solidariedade e fraternidade, mas também se revela como um avanço significativo na melhoria da qualidade de vida dessas pessoas. Além disso, essa integração traz consigo benefícios expressivos para toda a sociedade, contribuindo para a construção de um ambiente mais inclusivo e dinâmico.

Conforme Luís Antônio Melo (2013), “uma vez que sejam capazes de garantir seu próprio sustento, elas (pessoas com deficiência) não precisam demandar os benefícios sociais oferecidos pelo Estado, exercendo menos pressão sobre os serviços da seguridade social”. Destaca-se também, segundo Ricardo Tadeu, que “as deficiências, que sempre foram fatores de exclusão social nas relações sociais do trabalho, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Trata-se, assim, do mais eficiente mecanismo de libertação e inclusão social” (Fonseca, R. T. M. da. (2006, p. 249).

### **3.2 AS NORMAS INTERNACIONAIS DE RECONHECIMENTO E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO**

Dentre a ampla gama de minorias existentes, destaca-se a importância de estudar as pessoas com deficiência. Essa relevância é enfatizada pelo diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, que observa que “as pessoas com deficiência representam a maior minoria do mundo” (Organização Mundial da Saúde (OMS). (2011).

É crucial ressaltar que essa “maior minoria do mundo” está sujeita a um crescimento constante. No nosso cotidiano, estamos expostos a situações que podem resultar em deficiências, como acidentes domésticos e incidentes de trânsito, entre

outros. Estas circunstâncias destacam a fragilidade da condição humana e a necessidade de compreendermos e apoiarmos efetivamente as pessoas com deficiência.

Segundo Diego Nassif da Silva (2013, p. 17), “todos os anos, milhares de pessoas somam-se às estatísticas ao se envolverem em acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito, ao sofrerem alguma violência ou, ainda, ao não receberem o devido tratamento médico ou ambulatorial”.

Entretanto, conforme evidenciado pelos dados expostos no capítulo anterior, é notório que as pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso ao mercado de trabalho. Consoante ao Relatório Mundial sobre Deficiência, divulgado em 2011 pela Organização das Nações Unidas (ONU), destaca-se que esses indivíduos apresentam uma probabilidade mais elevada de desemprego e, mesmo quando empregados, tendem a receber salários inferiores em comparação aos seus pares sem deficiência. Essa disparidade salarial persistente reflete não apenas uma desvantagem econômica, mas também destaca a necessidade urgente de ações concretas visando a promoção da igualdade de oportunidades no ambiente profissional. (2013, p. 10-14).

A deficiência se revela como uma questão intrinsecamente ligada ao desenvolvimento, estabelecendo uma relação bidirecional com a pobreza, onde a deficiência pode amplificar o risco de empobrecimento, enquanto a condição de vulnerabilidade socioeconômica pode, por sua vez, aumentar a probabilidade de deficiência. Uma crescente base de evidências empíricas em escala global atesta que as pessoas com deficiência e suas famílias enfrentam uma maior propensão a desvantagens econômicas e sociais em comparação com seus pares sem deficiência.

A emergência da deficiência acarreta a deterioração do bem-estar social e econômico, induzindo à pobreza por meio de uma variedade de canais, incluindo impactos adversos na educação, no emprego, na renda e em despesas adicionais relacionadas ao tratamento da deficiência.

Crianças com deficiência apresentam menor probabilidade de frequentar escolas, o que resulta em oportunidades limitadas para a formação de capital humano, culminando em menos perspectivas de emprego e menor produtividade na vida adulta.

Indivíduos com deficiência enfrentam maior probabilidade de desemprego e, mesmo quando empregados, costumam receber salários mais baixos. Tais disparidades, tanto em termos de emprego quanto de renda, tendem a se agravar com

a gravidade da deficiência. O acesso limitado ao transporte, a discriminação no ambiente de trabalho e a falta de recursos para promover atividades autônomas exacerbam a dificuldade para pessoas com deficiência se beneficiarem do desenvolvimento e escaparem da pobreza (Governo do estado de são paulo, 2013)

As pessoas com deficiência frequentemente enfrentam custos adicionais decorrentes da sua condição, como despesas médicas ou dispositivas, bem como a necessidade de apoio e assistência pessoal. Esse cenário, denominado por Amartya Sen como "deficiência de conversão", implica que, devido aos custos mais elevados, as pessoas com deficiência e suas famílias têm uma maior probabilidade de viver em situações de pobreza, mesmo com rendas similares às de pessoas sem deficiência.

No âmbito da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as normas nacionais e internacionais desempenham um papel crucial, atuando como um escudo protetor contra práticas discriminatórias e exclusão. Ao compreender essas normativas como uma forma de resistência a esse processo de exclusão, reconheceu a necessidade de uma análise aprofundada desses instrumentos legais.

Com essa perspectiva, Arnaldo Sússekind destaca que o Direito Internacional do Trabalho possui como uma de suas principais metas a "ampliação da cooperação internacional para aprimorar as condições de vida dos trabalhadores e promover a harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social" (SÜSSEKIND, 2000, p. 17). Assim, a análise das normas internacionais voltadas para assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência é justificada, pois ela serve como um paradigma que pode influenciar e orientar futuras alterações na legislação nacional.

A compreensão aprofundada dessas normativas internacionais não apenas fortalece a base teórica, mas também fornece insights valiosos para moldar políticas nacionais mais inclusivas e alinhadas aos padrões internacionais. Portanto, a importância do estudo dessas normas transcende o âmbito meramente acadêmico, repercutindo diretamente na capacidade de construir um sistema legal que promova efetivamente a dignidade e a igualdade no contexto laboral, especialmente para as pessoas com deficiência.

As normas internacionais que primeiro trataram da integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho emanaram da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída em 1919 por meio do Tratado de Versalhes. A OIT, guiada por sua missão fundamental de promover a observância dos direitos sociais,

desempenha um papel preponderante na formulação de normas internacionais de trabalho. Além disso, a organização trabalha ativamente para estimular o desenvolvimento e a colaboração entre as organizações de empregadores e de trabalhadores. (da Rocha, C. J., Porto, L. V., de Alvarenga, R. Z., & de Oliveira Pires, R. (Eds.). (2020).

Ao longo dos anos, a OIT tem sido um catalisador na definição de padrões globais que visam garantir condições laborais justas e igualitárias para todos. No que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, suas iniciativas pioneiras representam marcos significativos no reconhecimento e na promoção dos direitos fundamentais desses indivíduos no ambiente de trabalho.

A abordagem da OIT transcende a mera formulação de normas, estendendo-se à promoção do diálogo e cooperação entre empregadores e trabalhadores. Essa interação ativa é essencial para moldar políticas e práticas que não apenas atendam aos requisitos legais, mas também fomentem um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Dessa forma, o estudo das normas internacionais propostas pela OIT não apenas oferece uma perspectiva histórica crucial sobre o desenvolvimento dessas diretrizes, mas também destaca a importância contínua da cooperação global para assegurar a igualdade de oportunidades no cenário laboral, especialmente para as pessoas com deficiência.

Este capítulo se dedica a examinar essas normas, que têm como objetivo reforçar a proteção do direito ao trabalho para as pessoas com deficiência. Essas normativas muitas vezes estipulam medidas específicas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades no emprego, proibindo discriminações baseadas na deficiência e promovendo ambientes de trabalho acessíveis.

Além disso, uma análise crítica será dedicada à efetividade da legislação de cotas no contexto das empresas privadas. A legislação de cotas visa assegurar que um percentual específico de funcionários de uma empresa seja composto por pessoas com deficiência. Essa abordagem visa não apenas promover a inclusão, mas também destacar a importância de proporcionar oportunidades equitativas no ambiente profissional.

O propósito final dessa análise vai além da mera revisão de regulamentações legais. Busca-se contribuir para uma maior visibilidade social das necessidades específicas das pessoas com deficiência no contexto do trabalho. Ao entender a

eficácia prática das leis de cotas e outras normativas, o objetivo é fomentar uma reflexão construtiva sobre como a legislação pode ser aprimorada para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários. Dessa forma, a pesquisa almeja ser uma contribuição significativa para o avanço da causa da inclusão no cenário laboral.

### **3.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA OIT E SUAS PRIMEIRAS NORMAS**

Fruto do Tratado de Versalhes, que selou o desfecho da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi concebida com o propósito primordial de fomentar a justiça social. Laureada com o Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT destaca-se como a única agência das Nações Unidas que adota uma estrutura tripartite, permitindo que representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros participem de maneira equitativa nas diversas instâncias da Organização.

A OIT desempenha um papel crucial na elaboração e implementação de normas internacionais do trabalho, as quais englobam Convenções e Recomendações. Quando uma Convenção é ratificada por decisão soberana de um país, ela integra formalmente seu ordenamento jurídico. O Brasil, como membro fundador da OIT, mantém uma participação ativa na Conferência Internacional do Trabalho desde sua inauguração. (Orsolin, F. W. (2020))

Essa participação contínua reflete o compromisso do Brasil com os princípios fundamentais da OIT e sua busca por promover condições laborais justas e equitativas tanto nacional quanto internacionalmente. A OIT, assim, permanece como uma força motriz essencial na defesa dos direitos trabalhistas e na busca por uma sociedade mais justa e inclusiva.

Desde sua fundação em 1919, os membros tripartites da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consolidaram um impressionante acervo de 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 Recomendações, abrangendo diversas esferas, como emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, e trabalho marítimo, entre outros. (Organização internacional do trabalho (OIT). História da OIT).

Na pioneira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT estabeleceu um marco significativo ao adotar seis convenções. A primeira delas, em resposta a uma reivindicação central do movimento sindical e operário do final do século XIX e início do século XX, abordou a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As demais convenções desse encontro inaugural versaram sobre a proteção à maternidade, a luta contra o desemprego, a fixação da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria, e a proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos.

Em 1920, a OIT estabeleceu sua sede em Genebra, Suíça, com Albert Thomas como seu primeiro diretor-geral. Em 1926, a Conferência Internacional do Trabalho introduziu uma inovação crucial para monitorar a aplicação das normas: a criação de uma Comissão de Peritos, composta por juristas independentes, encarregada de examinar os relatórios governamentais sobre a implementação das Convenções ratificadas (as “memórias”). Anualmente, essa comissão apresenta seu relatório à Conferência, abrangendo também memórias sobre Convenções e Recomendações não ratificadas.

Em 1932, após 13 anos de vigorosa liderança, Albert Thomas faleceu, deixando seu sucessor, Harold Butler, diante do desafio do desemprego em massa decorrente da Grande Depressão. Nesse contexto, as Convenções já adotadas pela OIT proporcionavam uma base mínima de proteção aos desempregados, destacando a relevância contínua da organização na resposta a desafios socioeconômicos de envergadura global.

Ao longo de seus primórdios, que abrangem quatro décadas de existência, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) concentrou seus esforços no desenvolvimento de normas internacionais de trabalho e na asseguuração de sua efetiva aplicação. Entre os anos de 1919 e 1939, um total de 67 Convenções e 66 Recomendações foram adotadas, evidenciando um compromisso sólido com a promoção de condições laborais justas e equitativas em escala global. Contudo, o desdobramento da Segunda Guerra Mundial impôs uma interrupção temporária a esse processo transformador.

Em um período crítico em agosto de 1940, diante das complexidades da guerra na Europa, o então diretor-geral, John Winant, tomou a decisão estratégica de transferir provisoriamente a sede da OIT de Genebra para Montreal, no Canadá. Foi durante esse contexto desafiador que, em 1944, os delegados da Conferência

Internacional do Trabalho promulgaram a Declaração de Filadélfia. Este documento, anexado à Constituição da OIT, não apenas delineou os princípios e objetivos fundamentais da organização, mas também serviu como um farol orientador para a subsequente adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

A Declaração de Filadélfia, além de reiterar a premissa de que a paz duradoura repousa na justiça social, estabeleceu quatro ideias fundamentais que persistem como valores e princípios basilares da OIT até os dias de hoje. Essas ideias proclamam que o trabalho deve ser uma fonte de dignidade; que o trabalho não deve ser tratado como uma mera mercadoria; que a pobreza em qualquer lugar constitui uma ameaça à prosperidade global; e que todos os seres humanos possuem o direito de buscar seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. Com o término da guerra em 1945, surge a Organização das Nações Unidas (ONU), cujo propósito é manter a paz por meio do diálogo entre as nações. A OIT, em 1946, torna-se a primeira agência especializada da ONU. (DeWitt, LW (2012).

No emblemático ano de 1969, ao celebrar seu 50º aniversário, a OIT foi agraciada com o Prêmio Nobel da Paz. O Presidente do Comitê do Prêmio Nobel, ao apresentar este reconhecimento de prestígio, enfatizou que a OIT exerce uma "influência perpétua sobre a legislação de todos os países" e merece ser considerada como "a consciência social da humanidade". Este laurel atesta não apenas a trajetória histórica da OIT, mas também sua atuação contínua como uma força motriz essencial para promover justiça social e dignidade no âmbito laboral em escala global.

A OIT desempenhou um papel de destaque na influência e orientação das legislações trabalhistas e na formulação de políticas econômicas, sociais e laborais ao longo de grande parte do século XX. Um marco significativo foi alcançado em 1998, durante a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, quando foi adotada a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. Esta declaração, definindo o respeito à liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como princípios fundamentais, associou diretamente esses direitos a oito Convenções, tornando-as fundamentais. Independentemente da ratificação específica dessas convenções, todos os Estados-membros da OIT, por

terem aderido à sua Constituição, são vinculados ao respeito desses direitos e princípios. A Conferência estabeleceu ainda o objetivo da ratificação universal dessas convenções e criou um programa de cooperação técnica da OIT para apoiar sua efetiva implementação, juntamente com um mecanismo de monitoramento. (DeWitt, LW (2012).

Em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT deu um passo fundamental ao adotar a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Este documento, uma das primeiras manifestações de um organismo internacional sobre a globalização e a iminente crise financeira internacional, destacou a necessidade de equidade na globalização.

É crucial ressaltar que, antes da crise econômica de 2008, já existia uma crise de emprego, evidenciada pelos 195 milhões de desempregados globalmente, pela considerável porcentagem de pessoas ocupadas que viviam abaixo da linha da pobreza e pela falta de acesso à previdência social para a maioria da população mundial.

Juan Somavia, diretor-geral da OIT de 1999 a 2012, destacou a importância de tornar o trabalho decente um objetivo internacional estratégico e advogou por uma globalização justa. Enfatizou o papel do trabalho como instrumento para aliviar a pobreza e delineou o compromisso da OIT em contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, incluindo a redução da pobreza mundial pela metade até 2015.

Por fim, A OIT tem várias normas internacionais que abordam a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência no contexto do trabalho. Algumas das principais convenções relevantes incluem: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006): Embora não seja uma convenção específica da OIT, esta convenção da ONU aborda os direitos das pessoas com deficiência em várias áreas, incluindo o emprego. A OIT tem trabalhado em conjunto com a ONU e outros parceiros para promover a implementação desta convenção. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (Nº 159): Adotada em 1983, esta convenção da OIT trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência. Ela destaca a importância de garantir que essas pessoas tenham oportunidades adequadas de emprego e participação na sociedade. Recomendação sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (Nº 168): Esta recomendação, adotada em conjunto com a Convenção Nº 159 em 1983, fornece

orientações mais detalhadas sobre a implementação das medidas propostas pela convenção para promover a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência.

### **3.4 RECOMENDAÇÕES, CONVENÇÕES E CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Após a análise detalhada dos tópicos anteriores, é essencial explorar o impacto significativo de algumas convenções e conferências internacionais que desempenharam um papel crucial na construção de uma base sólida para a redução das desigualdades de oportunidades e tratamento no contexto do emprego e da profissão.

Inicialmente, vale destacar que a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958 (Convenção n. 111) é um instrumento fundamental no contexto internacional para promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na profissão, reconhecendo a importância de garantir direitos fundamentais a todos, independentemente de características como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

A definição abrangente de discriminação na Convenção engloba qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego. Além disso, ela permite a especificação de outras formas de discriminação pelos Membros, adaptando-se à diversidade de contextos e necessidades nacionais.

Um aspecto crucial da Convenção é o comprometimento nacional dos Estados-Membros em formular e aplicar políticas destinadas a eliminar a discriminação. Isso envolve esforços para obter a colaboração de organizações de empregadores e trabalhadores, promulgar leis, revogar práticas incompatíveis e seguir a política de igualdade de oportunidades em empregos sob controle direto da autoridade nacional.

A Convenção, cujas bases foram inspiradas na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), teve sua aprovação no Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964. Sua ratificação foi formalizada em 26 de novembro de 1965, sendo promulgada através do Decreto n.

62.150, de 19 de janeiro de 1968. Sua entrada em vigor nacional ocorreu em 26 de novembro de 1966. (OIT, 2018)

Esta Convenção reconheceu a importância crucial de medidas especiais de proteção ou assistência, estabelecendo que tais medidas não devem ser interpretadas como formas de discriminação. Esse reconhecimento reflete a compreensão da necessidade de abordagens específicas para grupos vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência ou pertencentes a minorias, reconhecendo que esses grupos podem exigir ações específicas para superar desigualdades históricas e estruturais que afetam seu acesso igualitário ao emprego e à profissão. Essa disposição representa um marco significativo na luta pela justiça social e pela promoção da igualdade de oportunidades no contexto laboral, destacando o compromisso do Brasil em enfrentar as barreiras à inclusão e garantir a plena participação de todos os segmentos da sociedade no mercado de trabalho.

Ao abordar a possibilidade de revisão, a Convenção permite adaptações futuras em resposta a mudanças nas condições sociais e econômicas. Além disso, destaca a necessidade de relatórios anuais para monitorar e avaliar o progresso na execução das medidas antidiscriminatórias.

Em breves palavras, a Convenção de 1958 fornece uma estrutura robusta para que os Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotem políticas e medidas que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na profissão. Sua abordagem abrangente e flexível a torna uma ferramenta valiosa na promoção dos princípios fundamentais de justiça social e dignidade humana no contexto laboral. Engloba distinções baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenham efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego. Também permite a especificação de outras formas de discriminação pelos Membros. A convenção define discriminação como qualquer distinção baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego. Permite aos Membros especificarem outras formas de discriminação, reconhecendo a diversidade de contextos e necessidades nacionais.

Os Estados-Membros assumem o compromisso inequívoco de desenvolver e concretizar uma política nacional abrangente, visando promover a igualdade de oportunidades no emprego e eliminar todas as formas de discriminação.

Reconhecendo a diversidade das necessidades individuais e grupais, a Convenção enfatiza que medidas especiais de proteção ou assistência não devem ser interpretadas como atos discriminatórios, desde que tenham por objetivo primordial atender às demandas específicas, como gênero, incapacidade, encargos familiares ou pertencimento a grupos sociais ou culturais distintos.

Ademais, os Estados-Membros são instados a buscar ativamente a colaboração entre organizações representativas de empregadores e trabalhadores, assim como a promulgação de leis e a revogação de práticas que violem os princípios de igualdade de oportunidades. É fundamental que esses esforços se estendam à execução de políticas direcionadas aos empregos sob controle direto das autoridades nacionais, garantindo que todas as esferas do emprego sejam permeadas pelos ideais de igualdade e não discriminação.

Nesse diapasão, A Convenção sobre Reabilitação e Emprego (Pessoas Deficientes) – Convenção n. 159, promulgada durante a 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, em 1983, e entrando em vigor internacionalmente em 20 de junho de 1985, representa um marco fundamental na proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência no contexto do emprego. No Brasil, sua ratificação ocorreu por meio do Decreto Legislativo n. 51, de 25 de agosto de 1989, seguida pela promulgação através do Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991, tornando-se efetiva nacionalmente na mesma data. (Brasil, 1991)

Esta Convenção define "pessoa deficiente" como aquela cujas oportunidades de obter e manter um emprego adequado são substancialmente reduzidos devido a uma deficiência física ou mental comprovada, destacando a importância de políticas nacionais de reabilitação profissional e emprego voltado para esse grupo marginalizado. Reconhecendo o princípio da igualdade de oportunidades, ela exige que os países-membros formulem e revisarem periodicamente políticas nacionais para garantir medidas adequadas de reabilitação profissional e oportunidades de emprego no mercado de trabalho regular para pessoas com deficiência. (Brasil, 2009)

Além disso, a Convenção ressalta a necessidade de consulta obrigatória a organizações representativas de empregadores, empregados e pessoas com deficiência na formulação e execução dessas políticas. Também enfatiza a importância de desenvolver serviços de reabilitação profissional em áreas rurais e comunidades remotas, bem como fornecer formação e apoio adequados aos profissionais que atuam nesse campo.

Esta Convenção, que vincula os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a ratificaram, oferece um arcabouço robusto para a promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, respeitando e protegendo seus direitos fundamentais. No contexto de um ambiente acadêmico, esta dissertação de mestrado buscará analisar criticamente a eficácia dessas políticas nos diversos países signatários, identificando desafios, boas práticas e oportunidades para aprimorar a participação e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Vale frisar que a Convenção n. 168 de certa maneira veio a complementar a Convenção n. 159, em razão de tratar da “Promoção de Emprego e Proteção Contra o Desemprego”, que traz importância do trabalho e do emprego produtivo, enfatizando não apenas pelos recursos que contribuem para a comunidade, mas também pela renda que proporcionam aos trabalhadores, pelo papel social que desempenham e pelo sentimento de satisfação pessoal que geram. Normas internacionais relacionadas ao emprego e à proteção contra o desemprego foram observadas, considerando a amplitude dos desafios do desemprego, especialmente entre os jovens. Reconhecendo a necessidade de revisão das normas existentes e a adoção de novas medidas para promover o pleno emprego e a seguridade social, foram propostas políticas que fomentam o crescimento econômico estável e a criação de empregos produtivos. As medidas adotadas culminaram na aprovação da Convenção Relativa à Promoção do Emprego e à Proteção Contra o Desemprego, em 1988. (organização internacional do trabalho. Convenção n. 168 relativa à Promoção do Emprego e à Proteção Contra o Desemprego, 1988).

É imperioso destacar sobre a convenção n. 99 (Recomendação sobre Adaptação e Readaptação Profissionais de Pessoas com Deficiência, 1955), onde enfatiza a importância contínua da adaptação e readaptação profissionais para indivíduos com deficiência, visando sua plena integração social e profissional. Destacando a necessidade de coordenação entre serviços educacionais e profissionais, o documento enfatiza que crianças e adolescentes com deficiência devem receber apoio desde cedo, garantindo acesso equitativo à educação e formação profissional. Além disso, ressalta-se a importância de oferecer oportunidades iguais, eliminando qualquer forma de discriminação no emprego com base na deficiência, e incentivando a formação conjunta de pessoas com e sem deficiência. A recomendação também insta os empregadores a oferecerem suporte às

peças com deficiência e os estados a adotarem medidas para sua colocação efetiva no mercado de trabalho. Enfatizando a colaboração entre os setores de saúde e adaptação profissional, a recomendação destaca a necessidade de uma organização administrativa eficaz e a prestação de apoio financeiro para facilitar o acesso aos serviços. Ademais, salienta-se a importância de promover oportunidades de emprego em colaboração com organizações de empregadores e trabalhadores, e de criar condições favoráveis para aqueles que enfrentam dificuldades no mercado de trabalho convencional (288168/09).

Destaca-se também sobre a Recomendação n. 169 (Recomendação sobre Política de Emprego) - 1984, onde engloba no rol de atenção as pessoas com deficiência, onde os Estados devem adotar medidas para combater eficazmente o emprego ilegal e promover a transição progressiva dos trabalhadores do setor informal para o setor formal. Além disso, é crucial incentivar as empresas multinacionais a aderirem às políticas de emprego delineadas na Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social de 1977. Elas devem ser responsabilizadas por evitar os efeitos negativos de seus investimentos sobre o emprego e estimular os efeitos positivos, sendo essencial que os Estados atendam às necessidades das categorias de pessoas que enfrentam dificuldades em encontrar emprego duradouro, como pessoas com deficiência entre outros.

Além disso, a Recomendação n. 169 destaca a importância de incentivar as empresas multinacionais a aderirem às políticas de emprego delineadas na Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social de 1977. Esta declaração estabelece diretrizes para que as empresas multinacionais contribuam positivamente para o desenvolvimento econômico e social dos países onde operam. É fundamental que essas empresas sejam responsabilizadas por evitar os efeitos negativos de seus investimentos sobre o emprego e que sejam incentivadas a maximizar os efeitos positivos, como a criação de empregos de qualidade e o respeito aos direitos trabalhistas.

A responsabilidade social das empresas multinacionais inclui a necessidade de atender às necessidades das categorias de pessoas que enfrentam maiores dificuldades em encontrar emprego duradouro, como as pessoas com deficiência. Políticas inclusivas e práticas empresariais responsáveis são essenciais para promover a igualdade de oportunidades e garantir que todos os trabalhadores possam contribuir plenamente para a economia e a sociedade.

Dito isto, a Convenção n. 168 complementa a Convenção n. 159 ao promover o emprego produtivo e a proteção contra o desemprego, destacando a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e justo. A implementação eficaz dessas convenções e recomendações é crucial para assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de suas capacidades, possam alcançar uma vida digna e produtiva.

#### **4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRESENCIAIS PRIVADAS LOCALIZADAS NO MUNICÍPIO DE SOBRAL – CE**

No transcurso dos capítulos anteriores, nossa análise centralizou-se na fundamentação do direito humano essencial à garantia e proteção das pessoas com deficiência, no âmbito das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e o mundo do trabalho. Posteriormente, adentramos no trabalho como direito fundamental, explorando a proteção conferida às pessoas com deficiência através da lente desse direito fundamental, enriquecendo nossa compreensão sobre esse tema complexo. Por fim, foi levantado o contexto histórico da OIT e suas primeiras normas, bem como as recomendações, convenções e conferências internacionais do trabalho.

No presente capítulo, serão analisadas 02 (duas) instituições de ensino superior presencial privada localizada no município de Sobral/CE. É essencial considerar diversos aspectos que podem influenciar a inclusão e o apoio às pessoas com deficiência. Primeiramente, é importante avaliar a infraestrutura física dessas instituições, incluindo a acessibilidade de prédios, salas de aula, laboratórios e demais espaços, garantindo que estejam de acordo com as normas de acessibilidade estabelecidas pela legislação brasileira.

Além da infraestrutura física, é crucial analisar as políticas e práticas de inclusão adotadas por essas instituições. Isso inclui a disponibilidade de recursos de apoio, como intérpretes de Libras, materiais em formatos acessíveis (como Braille ou digital), tecnologias assistivas (TA) e suporte pedagógico especializado. Também é relevante investigar a existência de programas de capacitação para docentes e funcionários, visando sensibilizá-los e capacitá-los para lidar de maneira eficaz e inclusiva com as necessidades específicas das pessoas com deficiência.

Outro aspecto importante a considerar é a formação profissional que levem em conta as demandas e as potencialidades das pessoas com deficiência. Por fim, é fundamental avaliar o suporte oferecido às pessoas com deficiência, desde o processo de admissão até a conclusão do curso e inserção no mercado de trabalho, onde isso inclui o acompanhamento individualizado.

Ao analisar as instituições de ensino superior presencial privada em Sobral/CE sob essa perspectiva, é possível identificar tanto boas práticas quanto desafios a serem enfrentados no sentido de promover uma educação inclusiva e de qualidade para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades e condições físicas.

#### **4.1 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DO TRABALHO**

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um assunto debatido e intensificado há alguns anos. No entanto, somente após a aprovação de leis específicas que visam garantir esse direito é que essa preocupação começou a se expandir para o meio empresarial.

No Brasil, a legislação referente ao acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho está em vigor há mais de 30 anos. Estas leis incluem a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece a reserva de até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que determina uma cota de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas com mais de 100 funcionários, variando de 2 a 5% (BRASIL, 1991).

Apesar da promulgação dessas leis, o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho progrediu lentamente. Foi somente com a concretização de fiscalizações mais rigorosas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), e a imposição de punições às empresas que não cumpriam com a legislação, que essa questão começou a ganhar impulso.

Conforme dados da OIT, as Pessoas com Deficiência representam cerca de 15% da população mundial, o que equivale a aproximadamente 1 bilhão de pessoas, onde aproximadamente 80% delas em idade apta para o trabalho. No entanto, frequentemente enfrentam negação do direito a um trabalho decente, devido a enormes barreiras atitudinais, físicas e de informação. Em comparação com as pessoas sem deficiência, enfrentam maiores taxas de desemprego e inatividade econômica, ficando mais vulneráveis à pobreza e à ausência de direitos.

Tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto o Ministério Público do Trabalho (MPT) estão comprometidos em promover a justiça social e alcançar o trabalho decente para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. O acesso ao trabalho decente é fundamental para uma vida digna e autônoma para esses indivíduos.

Considerando que a deficiência é um conceito em transformação e que a discriminação pode surgir das interações entre a pessoa com deficiência e as barreiras sociais, tanto a OIT quanto o MPT estão trabalhando para criar um mundo do trabalho mais acessível e inclusivo, envolvendo atores públicos e privados, bem como pessoas com deficiência e seus representantes, quando necessário (Banco Mundial, 2003).

A pandemia da Covid-19 exacerbou a situação, afetando desproporcionalmente as pessoas com deficiência, tornando-as especialmente vulneráveis devido a diversas razões. Portanto, é crucial seguir as diretrizes elaboradas pela OIT e pelo MPT para apoiar um retorno seguro e justo ao trabalho, garantindo equidade de condições para todas as pessoas. (OIT 2020).

De acordo com a Coordenadora Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, Adriane Reis (2023, p. 12):

“O MPT busca assegurar a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, também auxiliando as empresas na superação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e, principalmente atitudinais. O guia será um mecanismo importante de capacitação de gestores e profissionais de RH para efetivar o cumprimento da reserva de vagas prevista na Lei n. 8.213/1991 e combater a discriminação no trabalho.” (2023, p. 12)

Segundo Thaís Dumê Faria, Oficial Técnica em Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho para América Latina e Caribe da OIT (2023, p. 15):

"As pessoas com deficiência, em especial as mulheres, enfrentam barreiras substanciais, que vão desde atitudes discriminatórias até obstáculos físicos e de acesso à informação, dificultando assim a conquista da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. É evidente que, quando comparadas às pessoas sem deficiência, elas enfrentam taxas de desemprego mais elevadas e maior inatividade econômica, ficando ainda mais suscetíveis à falta de proteção social adequada. Nesse contexto, o lançamento deste guia inédito reflete o compromisso contínuo da OIT em promover a justiça social e garantir condições de trabalho decente para as pessoas com deficiência, tanto no presente quanto no futuro". (2023, p. 15)

Em um país como o Brasil, onde a estrutura econômica é caracterizada por uma instabilidade persistente e um cenário alarmante de desemprego, a competição por oportunidades no mercado de trabalho é extremamente acirrada. Além disso, a falta de conhecimento e compreensão sobre as questões relacionadas à deficiência, juntamente com possíveis preconceitos sobre a capacidade dos indivíduos com

deficiência de acompanhar o ritmo de produtividade exigido, pode criar obstáculos significativos para a inclusão dessa mão de obra nas empresas.

Na visão de Ferreira (1998), a falta de informação pode levar à ignorância sobre as verdadeiras capacidades e limitações das pessoas com deficiência, bem como sobre suas habilidades, necessidades, expectativas e emoções. Isso, por sua vez, contribui para a perpetuação dos preconceitos existentes em relação a essa parcela da população. Na verdade, o preconceito é uma atitude negativa adotada pela sociedade em relação àqueles que são percebidos como diferentes, estranhos ou incapazes, resultado das percepções distorcidas construídas ao longo do tempo através de informações tendenciosas.

A percepção que a sociedade tem em relação à deficiência pode exercer uma influência significativa sobre as interações sociais e moldar as atitudes e comportamentos adotados em relação às pessoas com deficiência (Mendes, 2001). Isso indica que, quando a sociedade enxerga as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência principalmente como resultado de suas limitações físicas ou cognitivas, como é frequentemente observado, as medidas adotadas para sua integração no mercado de trabalho tendem a ser baseadas na natureza da deficiência, em vez de considerarem suas reais capacidades e necessidades. Como consequência, qualquer fracasso ou desafio enfrentado por essa população no ambiente de trabalho é muitas vezes erroneamente atribuído à pessoa com deficiência, em vez de se questionarem as condições e barreiras impostas a ela (Omote, 1996).

Além dos fatores individuais, econômicos e sociais, a literatura científica ressalta uma questão crucial que dificulta a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: a deficiência no processo de formação e qualificação profissional. Isso resulta em uma formação que não atende adequadamente às necessidades do mercado e não prepara os indivíduos com deficiência para ocuparem posições competitivas e qualificadas.

Essa falha no processo de formação e qualificação profissional contribui para a perpetuação do ciclo de exclusão no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Em vez de receberem uma formação que os capacite para as exigências e oportunidades do mercado atual, muitos indivíduos com deficiência acabam sendo treinados em habilidades que não estão alinhadas com as demandas do mercado,

limitando suas perspectivas de emprego e crescimento profissional.(Instituto paradigma, 2024)

Nesse diapasão, percebemos que a mera existência de leis, por si só, não representa uma garantia suficiente para assegurar o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Embora as legislações voltadas para a inclusão desses indivíduos sejam essenciais e forneça um arcabouço legal importante, sua eficácia depende da execução efetiva e da fiscalização adequada. Apenas a promulgação de leis não é capaz de superar as barreiras reais e profundas que as pessoas com deficiência enfrentam no ambiente de trabalho, tais como preconceitos, falta de acessibilidade, estigma social e falta de oportunidades adequadas de formação e qualificação profissional.

Assim, é necessário ir além da legislação, adotando medidas concretas e políticas abrangentes que promovam a inclusão real e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso requer o envolvimento de diversos atores, incluindo governos, empregadores, instituições educacionais e a sociedade como um todo, em um esforço conjunto para superar os obstáculos e criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acessível.

Com isso, fechado essas linhas de informações, a política de reserva de vagas para o setor privado foi estabelecida posteriormente, através da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), que trata dos planos e benefícios da Previdência. De acordo com o artigo 93 dessa lei:

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 1000 - 4%
- IV- de 1000 em diante - 5%

Além disso, o parágrafo 1º da lei estabelece que a dispensa de um trabalhador reabilitado ou pessoa com deficiência habilitada, ao final de um contrato por prazo determinado superior a 90 dias, e a dispensa sem justa causa em contrato por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de substituto em condição similar.

Já o parágrafo 2º determina que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deve gerar estatísticas sobre o número total de empregados e as vagas

ocupadas por reabilitados e pessoas com deficiência habilitadas, disponibilizando-as, mediante solicitação, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.(Brasil, 1991)

No entanto, como apontado por Garcia (2014), desde a promulgação da lei de quotas até a conclusão das fiscalizações e regulamentações pertinentes, passou-se quase uma década. Somente a partir do ano 2000 é que a lei começou a ser efetivamente aplicada, garantindo que o direito fundamental ao trabalho fosse cumprido para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência.

Segundo dados do IBGE, em 2022, o Brasil contava com cerca de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade com algum tipo de deficiência, representando 8,9% desse grupo etário. A idade média das pessoas com deficiência era mais avançada em comparação com as pessoas sem deficiência, com 47,2% delas tendo 60 anos ou mais, enquanto apenas 12,5% das pessoas sem deficiência estavam nesse grupo etário (IBGE, 2023).

Quanto à participação na força de trabalho, apenas 29,2% das pessoas com deficiência estavam empregadas, em comparação com 66,4% das pessoas sem deficiência. Essa disparidade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior, com uma taxa de participação de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para pessoas sem deficiência.

O nível de ocupação entre as pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado entre as pessoas sem deficiência, que foi de 60,7%. Além disso, a informalidade era mais prevalente entre as pessoas com deficiência empregadas, com 55,0% delas trabalhando informalmente, em comparação com 38,7% das pessoas sem deficiência.

Em termos de rendimento, o rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com deficiência era significativamente menor, totalizando R\$1.860, enquanto o rendimento das pessoas sem deficiência era de R\$2.690. Esses dados evidenciam as desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência em termos de educação, emprego e renda no Brasil (IBGE, 2023)

Nesse diapasão, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais da metade dos ocupados com deficiência trabalhavam informalmente, enquanto a posição de conta-própria era notavelmente relevante para esse grupo no mercado de trabalho, especialmente entre os homens. Além disso, o rendimento médio mensal das pessoas com deficiência no trabalho principal era

significativamente inferior ao das pessoas sem deficiência, com diferenças mais acentuadas em diversas áreas de atividade econômica.

#### **4.2 DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEUS NÚMEROS QUANTO AO NÍVEL DE OCUPAÇÃO A NÍVEL REGIONAL**

Com base na PNS 2019, foi estimado que 17,3 milhões de pessoas com 2 anos ou mais tinham alguma deficiência funcional. Isso equivalia a 8,4% da população nessa faixa etária. Dessas pessoas, a maioria, 14,4 milhões, residia em áreas urbanas, enquanto 2,9 milhões viviam em áreas rurais. Analisando por região, o Nordeste tinha o maior percentual de pessoas com deficiência, com 9,9%, seguido pelo Sudeste com 8,1%, Sul com 8,0%, Norte com 7,7%, e Centro-Oeste com 7,1%. No Nordeste, todos os estados apresentaram percentuais acima da média nacional. Destacando-se, Sergipe teve a maior porcentagem, com 12,3% de sua população com 2 anos ou mais de idade sendo pessoas com deficiência.

Embora o direito ao trabalho para pessoas com deficiência esteja garantido pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, os dados da PNS 2019 evidenciam dificuldades significativas na sua efetivação. Em 2019, o nível de ocupação das pessoas com deficiência, com 14 anos ou mais, foi de apenas 25,4%, em comparação com 57,0% na população em geral e 60,4% entre as pessoas sem deficiência na mesma faixa etária. Essa disparidade entre os dois grupos é observada de forma expressiva em todas as Grandes Regiões do Brasil. Esses números refletem desafios persistentes na garantia do direito ao trabalho para pessoas com deficiência, apesar das disposições legais existentes.

O nível de ocupação mais baixo entre as pessoas com deficiência é principalmente resultado da sua menor participação na força de trabalho. Em 2019, apenas 28,3% das pessoas com deficiência com 14 anos ou mais estavam ativamente inseridas na força de trabalho, em comparação com 66,3% da população sem deficiência.

Conforme dados do PNS (Pesquisa Nacional de Saúde), ao analisar os motivos pelos quais as pessoas com deficiência que estão fora da força de trabalho observam-se que 48,9% mencionaram problemas de saúde como o principal obstáculo. Além disso, 28,8% indicaram falta de desejo de trabalhar, e 10,5% relataram não conseguir

emprego devido à percepção de serem considerados muito jovens ou idosos. No entanto, a pesquisa não possibilita verificar se a condição de saúde é um limitador por si só, devido ao seu grau de severidade, ou se, diante de possíveis barreiras como falta de acessibilidade nos transportes públicos e locais de trabalho, discriminação, entre outros fatores, as pessoas com deficiência acabam desistindo de procurar emprego. Esses resultados destacam a necessidade de abordagens mais abrangentes e políticas eficazes para promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

Em 2024, a disponibilidade de dados oficiais e atualizados sobre a população com deficiência no estado do Ceará é limitada. O último Censo Demográfico realizado pelo IBGE, em 2010, não incluiu perguntas específicas relacionadas à deficiência, dificultando a obtenção de estatísticas precisas sobre esse grupo demográfico.

A compreensão da situação das pessoas com deficiência (PCD) no Brasil é essencial para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes que promovam a inclusão social e a igualdade de oportunidades. A Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (Pnad) Contínua, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou, pela primeira vez em 2022, os resultados do módulo específico para PCD, a pedido do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (IBGE, 2022). Esta pesquisa oferece uma visão abrangente sobre a prevalência e a distribuição geográfica das deficiências no país, fundamentando a formulação de estratégias direcionadas para mitigar a desigualdade social enfrentada por esse grupo.

De acordo com os dados da Pnad Contínua de 2022, o Brasil contabiliza 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, representando aproximadamente 9 em cada 100 indivíduos com 2 anos ou mais de idade. A metodologia adotada na pesquisa considera como PCD aqueles que relataram "muita dificuldade" ou "não conseguir realizar" uma ou mais atividades cotidianas, abrangendo diferentes funcionalidades como ouvir, enxergar, caminhar ou subir escadas, mesmo com o uso de facilitadores (por exemplo, aparelhos auditivos, lentes e bengalas). Esta definição está alinhada com o modelo biopsicossocial de deficiência, que é amplamente reconhecido em convenções nacionais e internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU. Este modelo enfatiza que a deficiência não é apenas uma condição individual, mas resulta da interação entre as limitações pessoais e as barreiras ambientais, sociais e institucionais que impedem a plena participação das pessoas na sociedade.

A distribuição geográfica das PCD no Brasil revela desigualdades significativas entre as diferentes regiões do país. A Região Nordeste apresenta uma maior concentração de PCD, com 31,2% da população com deficiência, comparada à proporção de 27% da população total residente nesta região. Em contraste, a Região Sudeste apresenta uma menor proporção de PCD (38,9%) em relação à sua população total (42,2%). Estes dados indicam que fatores regionais, como acesso a serviços de saúde, infraestrutura acessível e políticas de inclusão, podem influenciar a prevalência e a visibilidade das deficiências.

Além das disparidades regionais, a análise por estado revela que estados como São Paulo, Minas Gerais, Bahia, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul abrigam o maior número absoluto de PCD, refletindo sua maior população total. No entanto, estados como Sergipe, Ceará e Alagoas destacam-se pela maior proporção de PCD em relação à sua população total, com 12%, 11% e 11% respectivamente. Esta variação sugere a necessidade de abordagens regionais diferenciadas, que considerem as especificidades demográficas e socioeconômicas de cada estado para promover a inclusão efetiva das PCD.

No Ceará, a população total considerada na pesquisa, acima de 2 anos, é de 9.074.996 indivíduos, dos quais 989.246 são classificados como PCD, representando 10,9% da população total. Estes números são fundamentais para a elaboração de políticas públicas que visem não apenas a inclusão no mercado de trabalho, mas também o acesso a educação, saúde e outros serviços essenciais. A elevada proporção de PCD na população brasileira reforça a urgência de ações integradas que combatam a marginalização e promovam a igualdade de condições (CGIE/MDHC, 2022).

Ademais, a pandemia da Covid-19 evidenciou e agravou as vulnerabilidades das PCD, destacando a necessidade de seguir diretrizes elaboradas por organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) para garantir um retorno seguro e justo ao trabalho, assegurando equidade de condições para todas as pessoas<sup>[3]</sup><sup>[4]</sup>. Essas diretrizes são essenciais para mitigar os impactos negativos da pandemia e promover a resiliência das PCD no mercado de trabalho.

Em suma, os dados da Pnad Contínua de 2022 oferecem uma base robusta para a formulação de políticas públicas inclusivas, que reconheçam a diversidade e as

necessidades específicas das PCD. A partir dessa fundamentação, é possível desenvolver intervenções mais eficazes e direcionadas, promovendo a inclusão social e reduzindo as desigualdades enfrentadas por esse grupo na sociedade brasileira.

No entanto, diversas instituições têm conduzido pesquisas e estudos para estimar o número de pessoas com deficiência no estado. Entre essas instituições, destacam-se o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE), o IBGE em seus estudos complementares e a Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (APABB), contribuindo com análises e projeções mais atualizadas.

Embora essas estimativas possam fornecer uma visão geral da situação da população com deficiência no Ceará, é importante notar que elas podem variar dependendo dos métodos de coleta de dados e das definições de deficiência utilizadas em cada pesquisa. Assim, a colaboração entre instituições e a execução de novas estratégias de coleta de dados são essenciais para obter informações mais precisas e abrangentes sobre essa comunidade.

As estimativas da população com deficiência no Ceará são um reflexo da riqueza e complexidade desse grupo demográfico, abrangendo uma diversidade de características que incluem idade, gênero, raça/cor, nível educacional, renda e participação no mercado de trabalho.

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde 2019 realizada pelo IBGE, aproximadamente 949 mil pessoas no Ceará vivem com deficiência, representando cerca de 10,6% da população do estado. Esses números destacam a presença significativa desse segmento na sociedade cearense, com ligeira predominância entre mulheres, pessoas idosas e autodeclaradas como brancas.

A análise por faixa etária revela que uma parcela substancial, cerca de 31,1%, das pessoas com deficiência tem 60 anos ou mais, enquanto 6,6% estão na faixa etária de 2 a 59 anos. Essa distinção etária é crucial para compreender as diversas necessidades e demandas enfrentadas por diferentes grupos dentro da população com deficiência, informando políticas públicas e serviços específicos.

Em relação à educação, embora haja avanços na inclusão educacional, com infraestrutura adaptada em aproximadamente 72,4% das escolas de ensino fundamental inicial, ainda há desafios significativos. É crucial estender essas adaptações a todos os níveis de ensino e garantir políticas de acessibilidade curricular e capacitação adequada para profissionais da educação.

No contexto socioeconômico, as estatísticas destacam disparidades preocupantes, como a concentração de pessoas com deficiência nos estratos de menor renda e menor nível educacional. A taxa de participação no mercado de trabalho é substancialmente mais baixa para pessoas com deficiência, enquanto a taxa de desocupação é mais elevada, apontando para barreiras significativas no acesso a empregos dignos e produtivos.

É importante mencionar as estimativas do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) e da Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (APABB), que indicam uma população de mais de 2 milhões de pessoas com deficiência no estado. Embora haja variação nos números, essas estimativas reforçam a magnitude e a importância de compreender e atender às necessidades desse segmento da população cearense.

No mercado de trabalho, a taxa de participação das pessoas com deficiência é de 26,4%, em comparação com 59,0% das pessoas sem deficiência. Além disso, a taxa de desocupação é mais alta entre as pessoas com deficiência, registrando 10,6%, em comparação com 9,2% entre aqueles sem deficiência. Outras fontes, como o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) em 2012 e a Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (APABB) em 2023, estimam que o número de pessoas com deficiência no Ceará ultrapassa os 2 milhões, corroborando a relevância dessas questões no contexto estadual.

### **4.3 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRESENCIAL NO MUNICÍPIO DE SOBRAL/CE. DADOS DO CENTRO UNIVERSITÁRIO INTA- UNINTA E FACULDADE 05 DE JULHO**

#### *4.3.1 O Município de Sobral*

O município de Sobral, localizado a 230 quilômetros da capital do Estado do Ceará, destaca-se como um importante centro econômico, educacional e industrial. Reconhecido nacional e internacionalmente por sua excelência na educação básica,

com várias premiações e reconhecimentos, Sobral também se destaca no ensino superior, abrigando diversas instituições de ensino públicas e privadas.

Com uma população estimada em 203.023 habitantes e um PIB de R\$ 21.343,10 (IBGE, 2022), Sobral figura como a nona maior economia do Estado em arrecadação de ICMS, demonstrando seu papel crucial como polo comercial e industrial na Região Noroeste do Ceará. Sua taxa de urbanização de 98,15% evidencia sua influência econômica e de serviços sobre os municípios circunvizinhos.

Segundo o IPECE (2020), os serviços representam 54,30% do Produto Interno Bruto (PIB) de Sobral, seguidos pela indústria com 22,84%, Administração Pública com 21,67% e agropecuária com 1,19%. Esse perfil econômico ressalta a importância dos serviços na economia da cidade, impulsionando-a como centro regional, atraindo investimentos em ciência, tecnologia e informação.

Com um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,714, Sobral ocupa a quarta posição entre os 184 municípios do Ceará, e um índice de Desenvolvimento Municipal de 0,42, colocando-a em nono lugar no estado (IPECE, 2018). Esse crescimento é evidenciado não só pelo desenvolvimento econômico, mas também pelo processo contínuo de urbanização, consolidando sua posição como um centro regional em ascensão em diversos aspectos.

A cidade de Sobral, estrategicamente situada às margens do rio Acaraú, abrange uma área territorial de 2.123km<sup>2</sup> e está integrada à 6ª Região Administrativa do Estado do Ceará. Dentro da recente divisão regional do Brasil estabelecida pelo IBGE em 2017, o Ceará é subdividido em seis regiões geográficas imediatas, entre elas Fortaleza, Sobral, Crateús, Quixadá, Iguatu e Juazeiro do Norte.

A região geográfica de Sobral se desdobra em quatro regiões intermediárias: Acaraú, Camocim, Sobral e Ibiapaba (São Benedito/Ipu/Guaraciaba do Norte/Tianguá). Essa estrutura regional reflete a diversidade e a importância de Sobral como um centro estratégico não apenas dentro do estado, mas também em relação à nova divisão geográfica do país, delineada pelo IBGE, ressaltando sua posição como um ponto vital de conexão e influência na região noroeste do Ceará.

Em Sobral, encontram-se diversas instituições de ensino superior privadas, todas credenciadas em diferentes anos, como o Centro Universitário INTA (UNINTA), a Faculdade Luciano Feijão (FLF), a Faculdade 05 de Julho (F5), a Faculdade Sobralense (FASOL), a UNINASSAU Sobral e a ANHANGUERA Sobral.

Contudo, a análise será focada em dois estabelecimentos de ensino superior: o Centro Universitário INTA – UNINTA e a Faculdade 05 de Julho – F5.

#### *4.3.2 Centro Universitário INTA – UNINTA: apresentando o cenário de estudo*

A Instituição de Ensino Superior, objeto desta pesquisa, teve sua fundação em 09 de agosto de 1999, situando-se no interior do Estado do Ceará, com sede na cidade de Sobral, e devidamente reconhecida pelo Município, Estado e União. Sua mantenedora é a Associação Igreja Adventista Missionária (AIAMIS) é uma sociedade civil, com personalidade jurídica, de direito privado, sem fins lucrativos, criada em 17 de maio de 1999. Seu surgimento foi motivado pela identificação da carência de cursos superiores, tanto presenciais quanto a distância, na região. Posteriormente, ampliou-se a oferta de cursos de graduação para atender à demanda crescente de estudantes provenientes dos 55 municípios da Zona Noroeste do Ceará (Centro Universitário Inta – UNINTA. (2023). História do UNINTA)

No ano de 2012, a mantenedora do Centro Universitário Inta- UNINTA recebeu o Certificado de Entidades Beneficentes de Assistência Social – CEBAS. A certificação CEBAS possibilita que a instituição usufrua de isenções e contribuições sociais e também a celebre convênios e parcerias com o poder público (Associação Igreja Adventista Missionária (AIAMIS). (1999).

Inicialmente, em 1999, oferecia-se apenas o Curso de Teologia Livre. Observou-se, entretanto, que a Região Noroeste do Ceará, apesar de possuir uma Universidade Pública Estadual, ainda carecia de oportunidades de educação superior para sua população. Em consonância com o Parecer nº. 241/99, o Instituto Superior de Teologia Aplicada Inta submeteu, em 15 de março de 1999, o Projeto do Curso de Teologia ao Processo de Autorização junto ao MEC. Autorizado pela Portaria MEC/SESu nº 1745 de 07/07/2003, o curso teve início na cidade e foi reconhecido em 2007, conforme Portaria MEC/SESu nº164 de 16/02/2007.

A história do Centro Universitário Inta – UNINTA, situado na cidade de Sobral, no interior do Estado do Ceará, é marcada por um processo contínuo de desenvolvimento e adaptação às demandas educacionais da região. Neste estudo, examinaremos de forma sequencial e didática os principais marcos dessa trajetória, desde sua fundação até sua consolidação como uma instituição de ensino superior na região noroeste do Estado.

#### *4.3.3 Faculdade 05 de julho: apresentando o cenário de estudo*

A Instituição de Ensino Superior, objeto desta pesquisa, teve sua fundação em 2011, é uma instituição de ensino superior privada localizada em Sobral, Ceará. Mantida pela Associação Igreja Adventista Missionária - AIAMIS, a F5 oferece cursos presenciais de Administração, Serviço Social, Direito, Enfermagem, Fisioterapia, Engenharia Civil, Odontologia e Psicologia, além de Pedagogia na modalidade EAD e Pós-Graduação em Teoria e Prática em Direito Eleitoral.

A F5 se destaca como um importante polo educacional na região do Vale do Acaraú, contribuindo para a formação de cidadãos conscientes e atuantes na sociedade. A instituição promove o desenvolvimento regional através da oferta de cursos de graduação e pós-graduação, da realização de pesquisas e da extensão universitária. Nesse contexto, a F5 compreende que o profissional de hoje precisa estar preparado para interagir com estratégias de poder, interesses econômicos e projetos sociais diversos. Para isso, é essencial uma formação científica, técnica e ética sólida, que se constrói através do debate e da reflexão crítica, ancorados em conhecimentos teóricos e práticos, dentro de uma dimensão política. (F5 - Instituição de Ensino Superior. (2023). História da F5)

A criação da F5 e dos cursos oferecidos justifica-se por essa visão abrangente e integrada, onde a instituição se compromete com os interesses e necessidades da região e da sociedade em geral. A F5 assume o princípio da autonomia universitária, o que lhe permite promover, junto à comunidade acadêmica, espaços de pensamento livre, crítica e propostas de intervenção na realidade sociocultural em que está inserida.

Essa autonomia, que garante a liberdade acadêmica, é sustentada pelo princípio da coerência, seja entre a graduação e o sistema educacional em todos os níveis, seja entre a graduação e os setores socioeconômicos relacionados aos cursos oferecidos. Isso assegura referenciais teóricos que direcionam ações em múltiplas direções, capacitando os profissionais para atuar de forma adequada e crítica diante da diversidade e dinamicidade das situações inerentes ao exercício profissional. F5 - Instituição de Ensino Superior. (2011)

Neste sentido, a F5 busca consolidar-se como um espaço de construção e

produção do conhecimento, promovendo um constante aprender a aprender, onde as experiências de aprendizagem estão vinculadas à educação básica em várias competências, desde a formação de professores até a interferência nas instituições de ensino e de educação de forma mais ampla, bem como nas áreas econômicas e empresariais, conforme proposto no Plano de Desenvolvimento Individual do aluno (PDI).

A articulação entre a graduação e as áreas educacional e socioeconômica implica na sistematização do ensino, integrando-o a ações de pesquisa e extensão. Através da pesquisa, o conhecimento se redefine, proporcionando segurança à formação acadêmica e possibilitando sua extensão à comunidade. A extensão, por sua vez, permite que a formação profissional seja contextualizada, abordando questões pertinentes à sociedade.

Para cumprir seu compromisso social, a F5 adotará um processo de avaliação constante, com base em indicadores relevantes quanto ao desempenho e aos objetivos propostos pela Instituição. Essa avaliação institucional deve ir além dos dados quantitativos, permitindo a análise crítica das ações empreendidas pela F5 e a definição de novas propostas que dinamizem a qualidade da formação e das iniciativas implementadas.

#### **4.4 Estrutura Organizacional e Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Instituições de Ensino Superior: O Caso da AIAMIS e suas Mantidas UNINTA e Faculdade 05 de Julho**

No contexto das instituições de ensino superior privadas no Brasil, a distinção entre mantenedora e mantida é essencial para compreender a estrutura organizacional dessas entidades. Essa separação permite que as instituições funcionem de maneira eficiente, dividindo responsabilidades administrativas e acadêmicas, enquanto cumprem as exigências legais do sistema educacional brasileiro.

A mantenedora é a pessoa jurídica que desempenha um papel central no funcionamento das instituições de ensino superior. Um exemplo concreto desse modelo é a AIAMIS (Associação Igreja Adventista Missionária), que atua como mantenedora das mantidas IES (Uninta e Faculdade 05 de Julho). Com personalidade jurídica própria, a AIAMIS é responsável por prover os recursos necessários para a

operação dessas instituições, abrangendo desde a administração financeira e patrimonial até a tomada de decisões estratégicas que afetam o futuro das entidades mantidas.

A AIAMIS, em sua função de mantenedora, tem plena capacidade de contrair direitos e obrigações, o que lhe permite atuar de forma autônoma no mercado e nas relações com terceiros, incluindo órgãos reguladores como o Ministério da Educação (MEC). Além de assegurar a viabilidade financeira das IES, a AIAMIS exerce um papel crucial de representação legal, sendo a entidade responsável por todos os atos formais que envolvem as instituições mantidas, garantindo que estas cumpram as exigências legais e operem dentro dos parâmetros estabelecidos pelas leis educacionais brasileiras.

Em contraste com a mantenedora AIAMIS, as mantidas IES (Uninta e Faculdade 05 de Julho) são as entidades diretamente responsáveis pela oferta da educação superior. Embora desprovidas de personalidade jurídica própria, essas mantidas desempenham o papel operacional nas instituições, gerindo a administração de profissionais como o corpo de profissionais e todas as atividades acadêmicas. As mantidas são o núcleo onde o ensino, a pesquisa e a extensão são promovidos, e sua atuação é vital para a qualidade dos serviços educacionais prestados.

A autonomia das IES é limitada às atividades acadêmicas, sendo supervisionada e gerida pela AIAMIS. Essa estrutura permite que as mantidas concentrem seus esforços no desenvolvimento pedagógico, garantindo que os cursos e programas oferecidos estejam em conformidade com as normas regulatórias e atendam às necessidades dos alunos.

A relação entre AIAMIS e as IES (Uninta e Faculdade 05 de Julho) é de interdependência. As mantidas dependem da mantenedora para existir e operar, uma vez que esta última provê os recursos e o suporte necessários para a oferta educacional. Em contrapartida, o sucesso das mantidas é essencial para a sustentabilidade da mantenedora, visto que a qualidade do ensino afeta diretamente a reputação e a viabilidade financeira das instituições.

Juridicamente, a AIAMIS é responsável por todos os atos das mantidas, o que inclui litígios judiciais e administrativos. Essa responsabilidade reforça a importância de uma gestão integrada e alinhada entre a mantenedora e as mantidas, garantindo que a instituição como um todo opere de maneira eficiente e em conformidade com as exigências legais.

Essa estrutura organizacional, que separa a gestão administrativa da acadêmica, permite que as instituições de ensino superior privadas no Brasil, como a AIAMIS e suas mantidas IES, operem de forma eficaz, assegurando a qualidade dos serviços educacionais oferecidos e a conformidade com a legislação vigente.

Neste momento, procede-se à análise das informações coletadas por meio das entrevistas realizadas no âmbito da presente pesquisa, assim como dos resultados das observações realizadas durante as visitas às duas Instituições de Ensino Superior (IES) investigadas: o Centro Universitário INTA (UNINTA) e a Faculdade 05 de Julho.

A seleção dessas IES para a pesquisa foi fundamentada, entre outros critérios, na receptividade e na disposição demonstradas pelas respectivas direções. Especificamente, considerou-se a resposta da Direção da Faculdade 05 de Julho, representada pela Ma. Nayara Machado, e da Reitoria do Centro Universitário UNINTA. O principal objetivo da pesquisa de campo foi examinar as práticas de recrutamento de profissionais com deficiência (PCD) nessas instituições, além de avaliar o nível de conhecimento dos profissionais sobre a legislação brasileira relativa à inclusão de PCDs.

A pesquisa também se propôs a identificar o percentual de PCDs nas IES estudadas, bem como as diferentes naturezas das deficiências presentes, classificadas em física, mental, intelectual ou sensorial (incluindo deficiências auditiva, visual, tátil, olfativa e gustativa).

O instrumento principal utilizado para a coleta de dados foi através da entrevista, que teve como objetivo proporcionar uma compreensão mais aprofundada das questões mencionadas, oferecendo uma perspectiva detalhada sobre as práticas inclusivas e o cumprimento da legislação vigente nas IES analisadas.

Essa análise integrada dos aspectos organizacionais das mantidas e dos resultados obtidos na pesquisa de campo oferece uma visão abrangente de como a AIAMIS, como mantenedora, desempenha um papel crucial na promoção da inclusão e na gestão eficiente das suas IES. O sucesso dessas práticas depende da interdependência entre a estrutura administrativa e as atividades acadêmicas, assegurando que as instituições operem de acordo com os mais altos padrões de qualidade e conformidade legal.

Na Faculdade 05 de Julho, a entrevista com a direção foi conduzida em 16 de agosto de 2024, enquanto a entrevista com a reitoria do Centro Universitário UNINTA ocorreu em 19 de agosto de 2024. Durante as entrevistas, foi entregue a

documentação pertinente, incluindo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que apresentava um resumo detalhado do estudo e os objetivos da pesquisa.

Os participantes demonstraram grande receptividade e responderam com sinceridade a todas as perguntas formuladas. Essa abertura dos entrevistados contribuiu significativamente para a obtenção de informações claras e detalhadas sobre as práticas educacionais nas IES da rede privada do município, garantindo a qualidade e a confiabilidade dos dados coletados

A pesquisa realizada nas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas de Sobral, especificamente no Centro Universitário INTA (UNINTA) e na Faculdade 05 de Julho, teve como objetivo investigar as práticas de inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho dessas instituições. A análise foi baseada em entrevistas semiestruturadas com representantes das IES, complementadas por observações in loco.

As entrevistas revelaram que ambos os representantes das IES têm conhecimento sobre a legislação brasileira referente à inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Em termos de contratação, foi identificado que 5% do quadro de colaboradores na Faculdade 05 de Julho é composto por PCDs, de um total de 98 trabalhadores. As deficiências observadas entre os colaboradores incluem limitações físicas e sensoriais (falta de audição).

O processo de recrutamento e seleção de PCDs nas IES é estruturado de forma a garantir a inclusão efetiva. De acordo com Sasaki (2006), a inclusão deve ser um processo contínuo que envolve a adaptação das condições de trabalho e a promoção de igualdade de oportunidades. As vagas específicas para PCDs são divulgadas por diversos canais, incluindo sites de emprego, redes sociais e portais especializados em inclusão, além de parcerias com instituições que apoiam a inclusão no mercado de trabalho. O processo de triagem de currículos é cuidadoso, considerando não apenas as qualificações técnicas dos candidatos, mas também suas necessidades de acessibilidade.

Antes da contratação, as potencialidades e expectativas dos candidatos PCDs são avaliadas por meio de entrevistas conduzidas pelo RH ou pelo gestor responsável. Essa avaliação considera as adaptações necessárias para que o candidato desempenhe suas funções de maneira eficaz. Após a contratação, as IES promovem treinamento específico e acompanham continuamente os PCDs para garantir sua integração e o desenvolvimento adequado no ambiente de trabalho.

Entre os principais desafios enfrentados pelas IES está a dificuldade em identificar e atrair talentos PCDs, especialmente em setores onde há escassez de profissionais qualificados. Para mitigar esses desafios, as instituições têm buscado fortalecer parcerias com organizações que apoiam a inclusão, o que facilita o recrutamento e a integração dos profissionais PCDs.

As IES realizam programas de formação e sensibilização com os demais trabalhadores para promover a inclusão de PCDs no ambiente de trabalho. Além disso, dispõem de estruturas físicas, móveis e equipamentos adaptados para reduzir as barreiras de inclusão, garantindo que o ambiente de trabalho seja acessível e acolhedor para todos os colaboradores.

A pesquisa realizada no Centro Universitário INTA (UNINTA) teve como foco a análise das práticas de inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho dessa instituição de ensino superior. A entrevista semiestruturada com a reitoria do UNINTA permitiu obter uma visão detalhada sobre as ações e desafios enfrentados pela instituição na promoção da inclusão, em conformidade com as políticas públicas vigentes.

Os resultados indicam que a reitoria do UNINTA possui um conhecimento sólido sobre a legislação brasileira que trata da inclusão de PCDs no mercado de trabalho, o que é essencial para a implementação de práticas inclusivas eficazes. No que diz respeito ao percentual de PCDs empregados, a instituição conta com 3% de PCDs em seu quadro de 2.668 colaboradores, totalizando 75 funcionários com deficiência. As deficiências mais comuns entre esses colaboradores incluem limitações físicas e sensoriais, como falta de audição, visão, tato, olfato e paladar.

O UNINTA adota um processo de recrutamento e seleção voltado para a inclusão, em conformidade com o que Sassaki (2006) considera essencial para promover a igualdade de oportunidades. O processo seletivo para PCDs é amplamente divulgado por meio de canais de comunicação, como redes sociais, blogs e o site da própria instituição, além de parcerias com organizações dedicadas à inclusão. A descrição das vagas é clara e detalhada, assegurando que os candidatos estejam cientes das qualificações exigidas e das condições de acessibilidade oferecidas.

A triagem de currículos é realizada em duas etapas, com foco em identificar o perfil do candidato e seu potencial de encaixe nas diferentes áreas da instituição, considerando suas habilidades e necessidades de acessibilidade. Essa abordagem

inclusiva é fundamental para assegurar que as habilidades dos candidatos sejam valorizadas e que eles tenham as condições necessárias para desempenhar suas funções de forma plena.

Durante o processo de seleção, o UNINTA realiza uma avaliação abrangente das competências técnicas e comportamentais dos candidatos PCDs, buscando identificar suas expectativas e aspirações. Após a contratação, a instituição oferece preparação e treinamento específicos, além de um acompanhamento contínuo, que envolve tanto o líder imediato quanto o RH e a equipe do SESMT/CIPA, para garantir que os colaboradores estejam adequadamente integrados e que as condições de trabalho atendam às normas de segurança e inclusão.

Entre os desafios enfrentados pelo UNINTA na contratação de PCDs, destaca-se a necessidade de superar a visão capacitista, que muitas vezes está enraizada na sociedade e nas próprias instituições. Além disso, a escassez de mão de obra qualificada são obstáculos significativos. Para mitigar esses desafios, o UNINTA tem investido em programas de sensibilização e formação para seus colaboradores, bem como em parcerias com organizações que promovem a inclusão de PCDs.

O UNINTA realiza processos de sensibilização entre seus colaboradores para fomentar um ambiente inclusivo. Além disso, a instituição dispõe de estruturas físicas e equipamentos adaptados, com o objetivo de eliminar ou reduzir as barreiras de inclusão, garantindo que o ambiente de trabalho seja acessível a todos.

Os questionários respondidos revelaram alguns desafios significativos enfrentados pelas instituições de ensino superior (IES) na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Aqui estão os principais desafios identificados (entrevistas com Direção e Reitoria):

- Um dos principais desafios é romper com a concepção capacitista presente na sociedade e nas próprias instituições. Essa visão reduz as pessoas com deficiência a suas limitações, ignorando suas capacidades e potencialidades. Isso cria barreiras tanto para a contratação quanto para a inclusão plena no ambiente de trabalho.
- Há dificuldades em recrutar mão de obra qualificada devido ao preconceito que ainda existe, o que limita as oportunidades de escolarização e qualificação profissional para pessoas com deficiência. Esse preconceito impede que as PCDs sejam vistas

para além de suas deficiências, dificultando sua inserção no mercado de trabalho.

- A falta de redes de contato ou parcerias com organizações voltadas para a inclusão de PCDs limita o alcance dos processos seletivos. Isso dificulta a identificação e atração de talentos PCDs, especialmente em setores onde já há uma escassez de profissionais qualificados.
- Há uma necessidade contínua de processos de formação e sensibilização com os demais trabalhadores para promover a inclusão das PCDs no ambiente de trabalho. Isso é essencial para criar um ambiente inclusivo e acolhedor, que valorize a diversidade e promova a equidade.

Esses desafios revelam a complexidade envolvida na inclusão de PCDs no mercado de trabalho, especialmente no contexto das IES. Para mitigar esses desafios, as instituições estão apostando em informações e sensibilizações junto aos colaboradores, bem como em parcerias com organizações que apoiam as causas das pessoas com deficiência.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: encerrando o percurso, retomando o caminho**

Esta dissertação desvendou o complexo panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, analisando marcos normativos e o impacto das políticas públicas na promoção da igualdade de oportunidades. A pesquisa destacou a importância de instrumentos legais como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Constituição Federal de 1988, fundamentais para impulsionar o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência e promover a igualdade de acesso ao trabalho.

Apesar desses avanços legais, o cumprimento das normativas enfrenta resistências manifestadas em barreiras culturais e estruturais. No ambiente corporativo, muitas empresas ainda tratam a inclusão como mera obrigação legal, em vez de um componente estratégico para inovação e competitividade. Esse comportamento limita o potencial positivo que a diversidade pode trazer às organizações.

Os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho são multifacetados. Barreiras culturais, como preconceitos enraizados, desvalorizam as capacidades desses indivíduos, afetando suas oportunidades de emprego, autoestima e dignidade. Barreiras estruturais, como a falta de acessibilidade física e tecnológica, impedem o desempenho eficiente e autônomo dessas pessoas.

A pesquisa conclui que, embora existam marcos normativos robustos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, a efetividade dessas políticas depende significativamente de sua implementação adequada e do comprometimento das instituições em promover uma cultura organizacional inclusiva. Governos, setor privado e sociedade civil devem adotar uma abordagem integrada para garantir que as políticas não apenas sejam bem desenhadas, mas também executadas de maneira que atendam às necessidades reais das pessoas com deficiência.

No contexto de Sobral, CE, verificou-se que as iniciativas de inclusão são mais bem-sucedidas quando há colaboração ativa das instituições privadas, como o Centro Universitário Inta – UNINTA e a F5 - Instituição de Ensino Superior. Essas instituições desempenham um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional inclusiva, oferecendo formação adequada e conscientizando empregadores e

colaboradores sobre a importância da diversidade.

Os benefícios da inclusão transcendem o ambiente de trabalho, impactando positivamente a sociedade como um todo. Quando pessoas com deficiência são integradas de forma efetiva e digna no mercado de trabalho, ganham autonomia econômica e social, contribuindo para o desenvolvimento de suas comunidades. Além disso, a presença ativa dessas pessoas pode desafiar e transformar percepções estigmatizantes, promovendo maior aceitação e valorização da diversidade.

Conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos têm a oportunidade de realizar seu potencial máximo. A efetiva inclusão tem o potencial de inspirar mudanças em outras áreas sociais, encorajando práticas mais inclusivas em setores como educação, saúde e transporte.

Este estudo reafirma a necessidade de um compromisso contínuo com a inclusão. A jornada para a plena integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade é longa e desafiadora, mas indispensável. Espera-se que esta pesquisa tenha contribuído para uma maior compreensão dos obstáculos e oportunidades nesse campo, servindo como base para futuras iniciativas que busquem fortalecer as políticas de inclusão.

Para avançar, é vital que governos, empresas e sociedade civil trabalhem juntos para desenvolver soluções inovadoras e sustentáveis que promovam a igualdade de oportunidades. Isso envolve não apenas a remoção de barreiras físicas e tecnológicas, mas também a transformação cultural necessária para criar ambientes verdadeiramente inclusivos.

A inclusão de pessoas com deficiência é uma responsabilidade coletiva que exige ação conjunta e contínua. Que este estudo inspire ações concretas que ampliem o alcance e a eficácia das práticas inclusivas, contribuindo para um futuro onde a diversidade é celebrada e valorizada como uma força essencial para o progresso social e econômico. Somente assim poderemos construir uma sociedade que reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo e promove a dignidade e o respeito para todos.

## REFERÊNCIAS

- AGUIRRE, J. O estatuto da pessoa com deficiência protege o incapaz? Sim. *Jornal Carta Forense*, 2015. Disponível em <  
<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/o-estatuto-da-pessoa-comdeficiencia-protege-o-incapaz-sim/15732> . Acesso em: 25 Mai. 2022.
- ANTUNES, R. L. C. O continente do labor. São Paulo: Boitempo, 1953.
- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, L.A.D. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoa Portadora de Deficiência, Ministério da Justiça, 1997.
- ARAÚJO, C. Título do livro. Local de publicação: Editora, 2020.
- AZEVEDO, D.S. Discriminação positiva: o trabalho das pessoas com deficiência e dos obesos. *Amatra*, v. 1. n. 3, p. 37- 42, 2004.
- BAHIA, M. S. Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando PcD. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BAPTISTA, T.; MATTOS, R. A. Sobre política (ou o que achamos pertinente refletir para analisar políticas). In: MATTOS, R. A.; BAPTISTA, T. (org.) *Caminhos para análise das políticas de saúde*. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2011, p. 67 – 80.
- BARBOSA JUNIOR, O. F.; NUNES, S. C. Emprego Apoiado: Alternativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: *Encontro da ANPAD*, 11, 2016, Bahia. *Anais do XL Encontro da ANPAD, Bahia*, 2016. p. 1-14.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BELTRÃO, D.C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *Revista de Administração (São Paulo)*, v. 47, p. 07-21, 2012. Disponível em: <  
<https://www.scielo.br/j/rausp/a/qBzJPts9ddJ8S9bpbR3LgQ/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- BRAGA, P.M.V. *Direitos do Idoso*. São Paulo: Quartier Latin, 2005.
- BRASIL. Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil (De 16 De Julho De 1934). Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Portal da Legislação. Acesso em: 20 Mai. 2022.
- \_\_\_\_\_. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1967. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Portal da

legislação. Acesso em: 26 Mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Portal da Legislação. Acesso em: 25 Mai. 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 01 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção I, 09 out 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm). Acesso em: 18 Nov. 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70). Acesso em: 01 nov. 2022.

Lakatos, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1988. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 01 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 19 Set. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 01 nov. 2021.

CARDOSO, J.C. A constituição brasileira de 1988 revisitada: recuperação histórica e desafios atuais das políticas públicas nas áreas econômica e social. Vol, 1. Brasília: Ipea, 2009.

CARDOSO, P.; DUARTE, M.E.; SOUSA, A. Desenvolvimento vocacional e aconselhamento de carreira: contributos para a justiça social. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 17, n. 2, p. 257-266, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203051246013.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2022.

CARVALHO, O.F. As políticas públicas como concretização dos direitos sociais. Revista de Investigações Constitucionais. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rinc/a/JsrYZ4CfJsDSRntd3L6BpHj/?lang=pt#>. Acesso em: 15 nov. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. . São Paulo: Saraiva. . Acesso em: 15 jan. 2024. , 2010.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti et al. (Ed.). A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios. Tirant lo Blanch, 2020.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DE AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. A justiciabilidade dos direitos sociais nas Cortes Internacionais de Justiça: em busca da proteção efetiva do sujeito trabalhador na contemporaneidade. 2016.

Dos Anjos, P. C. (2014). O desenrolar histórico da organização internacional do trabalho e seu papel na atualidade. Revista Jurídica Uniandrade, 20(1), 230-250.

FALEIROS, Vicente de Paula. O que é Política Social. São Paulo: Editora Brasiliense, 5ª edição, 1991.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? Recape: São Luiz Gonzaga, v. 7, n. 3, p; 43-62, 2017.

FIGUEIRA, E. Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FORTES, P.A.F.; SOUZA, G.A.S. A pessoa com deficiência segundo as constituições brasileiras de ontem e hoje: políticas públicas, direitos e garantias fundamentais. Revistas VIA IURIS: Colômbia, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273949068003.pdf>. Acesso em: 28 Nov. 2022.

FREITAS, C.M.L. et al. A Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. 2018. Disponível em: <[http://lareferencia.redclara.net/vufind/Record/BR\\_02938415d177cb0aa079c5bfc006c010](http://lareferencia.redclara.net/vufind/Record/BR_02938415d177cb0aa079c5bfc006c010)>. Acesso em: 01 nov. 2021.

GAGLIANO, P.S. O Estatuto da Pessoa com Deficiência e o Sistema Jurídico Brasileiro de Incapacidade Civil. Revista do Instituto Brasileiro de Direito de Família. 2016. Disponível em: <http://ibdfam.org.br/artigos/1093/O+Estatuto+da+Pessoa+com+Defici%C3%Aancia+e+o+sist%20ema+jur%C3%ADdico+brasileiro+de+incapacidade+civil>. Acesso em: 01 Nov. 2022.

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 Nov. 2022.

GARCIA, V.G. MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Zy5L6Jw5JCzPqNGKC9yfJQD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 Nov. 2022.

GIL, A.C. et al. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002

GOMES, J.F.B. A pessoa com deficiência e o mundo do trabalho – uma parceria possível. SESI / CIRA, 2006. Disponível em: [http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab\\_com\\_pleto\\_2.pdf](http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_com_pleto_2.pdf). Acesso em: 18 Set. 2022.

GREENWOOD, R.; JOHNSON, V.A. Employer perspectives on workers with disabilities. Journal of rehabilitation, v. 53, n. 3, p. 37, 1987.

HUMER, B.; WUELLRICH, J.P.; ZWEIMÜLLER, J. Integrating severely disabled individuals into the labour market: the Austrian case. IZA Discussion Papers, 2007.

IBGE. Censo Demográfico 2000. 2000. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/9663-censo-demografico-2000.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 01 Dez. 2022.

INSTITUTO BENJAMIM CONSTANT. IBC por Dentro. Como Tudo Começou. Disponível em: <http://www.ibc.gov.br/?itemid=89> Acesso em: 08 Nov. 2022.

JORDÁN DE URRÍES, F. B. Fundamentos del empleo con apoyo. In: D.C.A. Empleo con apoyo y daño cerebral adquirido. Madrid: FEDACE, 2006, p. 12-39.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D.; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. Rev. Bras. de Enfermagem, v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013.

LEMOS, R. D. D. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência: análise da Lei nº 13.146/2015. Revista de Informação Legislativa: RIL, v. 54, n. 214, p. 153-173, abr./jun. 2017. Disponível em:

[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril\\_v54\\_n214\\_p153](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153). Acesso em: 19 Nov. 2022.

LEONART, A.P.S. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Faculdades Integradas do Brasil: Curitiba, 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187>. Acesso em: 25 Nov. 2022.

LIMA, M.P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 14, p. 42-68, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkV9YTC/abstract/?lang=pt&forma=t=html>>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MAGALHÃES, A.F.; DE ANDRADE, C.R.; SARAIVA, L.A.S. Inclusão de Minorias nas Organizações de Trabalho: Análise Semiótica de uma Estratégia de Recrutamento de uma Multinacional de Fast Food. Teoria e Prática em Administração (TPA), v. 7, n. 2, p. 12-35, 2017. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234258>>. Acesso em: 01 nov. 2021.

MARANHÃO, R.O. O portador de deficiência e o direito do trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2005.

MARSHALL, T. H. Cidadania, classe social e status. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MAZZOTA, M. J. S. Educação especial no Brasil - História e políticas públicas. São Paulo: Cortez, 1996.

MELO, F.A.O.; KENUPP, R.; MOUTINHO, J. As ações afirmativas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho globalizado. In: X SEGeT: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2013, Resende. Anais eletrônicos [...]. Resende, AEDB, 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418201.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

MOTEJUNAS, B.C. Cidadania e o direito ao trabalho da pessoa com deficiência: as normas de inclusão e acessibilidade ao mercado de trabalho no Brasil e em Portugal. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2018. 38 fls. Trabalho de conclusão da cadeira de Direito Constitucional. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/5158>. Acesso em: 12 Set. 2022.

NAVAS, P. M. G. Desafios da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho: contribuições de uma experiência. 2019. Dissertação (Mestrado em Terapia Ocupacional) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro; DE ASSIS, Raquel Martins; DE CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Apropriação do termo “Pessoas com Deficiência”. Revista Educação Especial, v. 33, p. 1-27, 2020.

PASTORE, J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo:

Editora LTR, 2000.

PEREZ, V.S. **Pessoa com deficiência=pessoa incapaz?: um estudo acerca** do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. Cadernos EBAPE. BR, v. 10, p. 883-893, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/QdH8VK7ftrRrcb3sDFM8cvK/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

PNS. Pesquisa Nacional de Saúde. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 26 Set. 2022.

POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

RODRIGUES, M.C.P. Inclusão de pessoas com deficiência: o tamanho do desafio. Responsabilidade Social Corporativa: 2017. Disponível em: <https://estrategiasocial.com.br/incluir-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-qual-e-o-tamanho-do-desafio/>. Acesso em: 23 Mai. 2023.

Revista (internacional de direitos humanos: SUR, v. 8, n. 114, junho de 2011, pp. 91-92).

Relatório mundial **sobre a de€ciência** / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012. 334 p.

SAMPAIO, T. S.; FERREIRA, V. S. Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e desafios. Braz. J. of Develop., Curitiba, v. 5, n. 3, p. 2253-2260, 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. Metodologia de Pesquisa. 5ª ED. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M.V. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. Psicologia & Sociedade, v. 30, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/rqYyckFrYB8XZf9kDGrZnbj/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, A.G.C.; HELAL, D.H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios/Inclusion of People With Disabilities in The Brazilian Labor Market: Perspectives and Challenges. Revista FSA (Centro Universitário Santo Agostinho), v. 14, n. 5, p. 32-54, 2017. Disponível em: <<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1427>>. Acesso em: 01 nov.

SILVA, J.A. Curso de direito constitucional positivo. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, O.M. A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS. 1987.

SIMÃO, J.F. Estatuto da Pessoa com Deficiência causa perplexidade (Partes I). Revista Consultor Jurídico, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-ago-06/jose-simao-estatuto-pessoa-deficiencia-causa-perplexidade>. Acesso em: 29 Abr. 2022.

STOLZE, P. Estatuto da Pessoa com Deficiência e sistema de incapacidade civil. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4411, 2015. Disponível em: Estatuto da Pessoa com Deficiência e sistema de incapacidade civil - Jus.com.br | Jus Navigandi. Acesso em: 01 Dez. 2022.

SOUZA, Luceli de Fátima Oliveira et al. A ESCOLA INCLUSIVA: O ATENDIMENTO À DIVERSIDADE COMO CRITÉRIO PARA A APRENDIZAGEM DOS ALUNOS DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE GOIÂNIA. 2023.

UNIC. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2022.

VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F. B.; SANTAMARÍA, M.; ORGAZ, B. M. La mejora de la calidad de vida mediante el empleo com apoyo. La experiencia del programa ECA Caja Madrid. Educación y Futuro, n. 23, p. 13-30, 2010.

VIOLANTE, R.R.; LEITE, L.P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP.

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717>. Acesso em: 18 Set. 2022.

## INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO

O roteiro de entrevista tem como objetivo pesquisar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho nas IES. Este questionário é parte integrante da pesquisa de dissertação do acadêmico Hiury Machado Melo, no Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico da UNESC. As informações obtidas são de caráter anônimo e confidencial.

1) Você conhece a legislação brasileira que trata da inclusão de PcD no mercado de trabalho?

Sim  Não

2) Há PcD que trabalham na empresa?

Sim  Não

3) Qual o percentual em relação ao número total de trabalhadores(as) da empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4) Se sim, quais são suas respectivas deficiências?

Física  Mental  Intelectual  Sensorial (falta de audição, visão, tato, olfato e paladar)

5) Como é o processo de recrutamento e seleção de PcD na empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6) Como é feita a avaliação das potencialidades e expectativas da PcD, antes de ingressar na empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7) A empresa tem programas de inclusão de PcD?

Sim  Não

8) É feita a análise do perfil da PcD antes de direcioná-la para uma determinada função?

Sim  Não Se sim, como é esse processo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9) As PcD recebem preparação e treinamento na empresa para atuarem na função?

Sim  Não

10) Há acompanhamento da PcD na função que atuam?

Sim  Não

Se sim, como é feito esse acompanhamento?

---

---

---

11) Se não houvesse a obrigatoriedade do preenchimento de cotas de PcD, a empresa contrataria PcD para atuarem na empresa?

( ) Sim ( ) Não

12) Quais os desafios que a empresa tem enfrentado com a contratação com pessoas com deficiência? Quais são as ações realizadas para minimizar esses desafios?

13) A empresa realizada processos de formação e sensibilização com os(as) outros(as) trabalhadores(as) para a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

( ) Sim ( ) Não

14) A empresa possui estruturas físicas, móveis e equipamentos adaptados e adequados para romper ou diminuir as barreiras de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

( ) Sim ( ) Não

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Título da Pesquisa: A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NAS IES PARTICULARES DE ENSINO PRESENCIAL EM SOBRAL/CE

Objetivo: Investigar as ações existentes e os principais desafios enfrentados pelas Instituições de Ensino Superior Presencial e privadas na Cidade de Sobral/CE na inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho destas instituições à luz do disposto nas políticas públicas para as pessoas com deficiência.

Tempo estimado para cada coleta: 1 hora

Local da coleta: IES particulares de ensino superior de Sobral - CE

Pesquisador/Orientador: Reginaldo de Souza Vieira Telefone: (48) 9901095622

Pesquisador/Acadêmico: Hiury Machado Melo Telefone: (88) 9.96248648

Mestrando em Desenvolvimento Socioeconômico da UNESC

Como convidado(a) para participar voluntariamente da pesquisa acima intitulada e aceitando participar do estudo, declaro que:

Poderei desistir a qualquer momento, bastando informar minha decisão diretamente ao pesquisador responsável ou à pessoa que está efetuando a pesquisa.

Por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro, não haverá nenhuma remuneração, bem como não terei despesas para com a mesma. No entanto, fui orientado(a) da garantia de ressarcimento de gastos relacionados ao estudo.

Foi expresso de modo claro e afirmativo o direito de assistência integral gratuita devido a danos diretos/ indiretos e imediatos/ tardios pelo tempo que for necessário a mim (participante da pesquisa), garantido pelo(a) pesquisador(a) responsável).

Estou ciente da garantia ao direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Os dados referentes a mim e a empresa que represento serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº 510/2016 do CNS - Conselho Nacional de Saúde - podendo eu solicitar informações durante todas as fases da pesquisa, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta.

Para tanto, fui esclarecido(a) também sobre os procedimentos, riscos e benefícios, a saber:

#### DETALHES DOS PROCEDIMENTOS QUE SERÃO UTILIZADOS NA PESQUISA

O presente estudo irá analisar as ações e os enfrentados pelas Instituições de Ensino Superior Presencial e privadas na Cidade de Sobral/CE na inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho destas instituições à luz do disposto nas políticas públicas para as pessoas com deficiência. Para tanto será aplicado o presente roteiro de entrevista aos(às) responsáveis pelas duas IES privadas de ensino presencial de Sobral – CE. A pesquisa irá explorar e descrever o processo de inclusão das PcD nas IES, para então gerar perspectivas teóricas. Tem como estratégia de investigação a narrativa, por meio de entrevistas semiestruturadas. Esse modelo de entrevistas tem como base um roteiro de perguntas que conduzem as entrevistas, no qual o entrevistador tem a liberdade de fazer outras perguntas que possuam relação com o tema, para obter mais informações (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Esse roteiro semiestruturado, foi elaborado a partir das categorias de análise construídas com base na literatura. A proposta é conhecer os caminhos percorridos pelo mercado de trabalho no processo de inclusão, assim como compreender as dificuldades encontradas pelas IES no cumprimento da legislação na contratação de PcD.

#### RISCOS

A pesquisa não apresentará riscos aos participantes, sendo que considerará os princípios éticos de pesquisa com seres humanos e o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. As entrevistas serão gravadas para posterior transcrição e análise, sempre preservando o sigilo dos dados. O projeto cumpre os requisitos da Resolução do CNS nº 510/2016 que trata das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, assim como os participantes serão informados sobre os procedimentos e objetivos da pesquisa. O consentimento à participação será via assinatura, tendo a liberdade de desistir a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Os entrevistados serão informados e questionados se existe concordância sobre a intenção de registro da fala, por intermédio de gravador de voz, para fins de registro e análise, sem identificação do sujeito. As gravações ficarão salvas no drive do e-mail institucional da universidade, sendo o acesso permitido somente pelo autor deste trabalho e pelo seu respectivo orientador.

#### BENEFÍCIOS

A participação na pesquisa poderá proporcionar troca de insights gerando ampliação de conhecimento, melhoria do ambiente de trabalho, promoção da diversidade e

inclusão e adaptação às legislações e normativas vigentes.

Declaro ainda, que tive tempo adequado para poder refletir sobre minha participação na pesquisa, consultando, se necessário, meus familiares ou outras pessoas que possam me ajudar na tomada de decisão livre e esclarecida.

Diante de tudo o que até agora fora demonstrado, declaro que todos os procedimentos metodológicos e os possíveis riscos, detalhados acima, bem como as minhas dúvidas, foram devidamente esclarecidos, sendo que, para tanto, firmo ao final a presente declaração, em duas vias de igual teor e forma, ficando na posse de uma e outra sido entregue ao(à) pesquisador(a) responsável (o presente documento será obrigatoriamente assinado na última página e rubricado em todas as páginas pelo(a) pesquisador(a) responsável/pessoa por ele(a) delegada e pelo(a) participante/responsável legal).

Em caso de dúvidas, sugestões e/ou emergências relacionadas à pesquisa, favor entrar em contato com o(a) pesquisador(a) Hiury Machado Melo pelo telefone 88 9.9623-8648 e/ou pelo e-mail hiury.melo@faculadef5.com.br

Em caso de denúncias, favor entrar em contato com o Comitê de Ética – CEP/UNESC (endereço no rodapé da página).

O Comitê de Ética em Pesquisa em Humanos (CEP) da Unesc pronuncia-se, no aspecto ético, sobre todos os trabalhos de pesquisa realizados, envolvendo seres humanos. Para que a ética se faça presente, o CEP/UNESC revisa todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos. Cabe ao CEP/UNESC a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida na Instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes nas referidas pesquisas. Tem também papel consultivo e educativo, de forma a fomentar a reflexão em torno da ética na ciência, bem como a atribuição de receber denúncias e requerer a sua apuração.

## ASSINATURAS

Voluntário(a)/Participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura

Nome: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ Pesquisador(a) Responsável

\_\_\_\_\_  
Assinatura

Nome: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_

Sobral (CE), 06 de julho de 2024.