

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA**  
**FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

**Vanessa Cristina Nogueira Faria De Lima**

**AS DIFICULDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE E PÓS PANDEMIA NO BRASIL**

**ITUVERAVA**

**2022**

**VANESSA CRISTINA NOGUEIRA FARIA DE LIMA**

**AS DIFICULDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE E PÓS PANDEMIA NO BRASIL**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Fundação Educacional de Ituverava, Faculdade Dr.  
Francisco Maeda, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.**

**Orientadora: Prof. Me. Cristina Elena Bernardi  
Iaroszski**

**ITUVERAVA**

**2022**

**VANESSA CRISTINA NOGUEIRA FARIA DE LIMA**

**AS DIFICULDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE E PÓS PANDEMIA NO BRASIL**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Fundação Educacional de Ituverava, Faculdade Dr.  
Francisco Maeda, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.**

**Orientadora: Prof. Me. Cristina Elena Bernardi  
Iaroszski**

**Ituverava, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.**

**Orientador(a): \_\_\_\_\_  
Prof. Me. Cristina Elena Bernardi Iaroszski**

**Examinador(a): \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Victor Hugo Polim Milan**

**Examinador(a): \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Wander de Bortoli Pereira**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, por absolutamente tudo, pois somente com a sua bênção foi possível a conclusão deste trabalho.

Expresso toda a minha gratidão ao corpo docente dessa instituição e, em especial, à minha orientadora Cristina, por confiar em mim, me incentivar e me transmitir tanto conhecimento.

Agradeço ao meu marido, Henrique, que sempre me incentivou e acreditou em mim.

Agradeço à minha filha, Tainá, que dentre tantas alegrias proporcionadas, me deu forças para eu não desistir.

Manifesto toda a minha gratidão também aos meus pais, Roseli e Valdir, e aos meus avós, Edna e Juversino, que me mostraram a importância dos estudos e me encorajaram a estudar e buscar o aprendizado contínuo.

## AS DIFICULDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE E PÓS PANDEMIA NO BRASIL

LIMA, Vanessa Cristina Nogueira Faria de<sup>1</sup>  
IAROSZESKI, Cristina Elena Bernardi<sup>2</sup>

**RESUMO:** A importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além de satisfazer as necessidades básicas do dia a dia. O trabalho valoriza a pessoa e constrói a sociedade. É dito que o trabalho dignifica o homem, seja através do desenvolvimento de seu talento, ajudando a fazer a diferença no mundo ou ajudando a conquistar meios para realização de seus sonhos. O presente trabalho tem como objetivo expor tema de Direito Público, em especial o Direito Constitucional, com o intuito de analisar as questões mais relevantes acerca das dificuldades que a pessoa com deficiência encontra para se inserir no mercado de trabalho, considerando, em especial, o período durante e pós pandemia da COVID-19. A Lei de Cotas n. 8.213/91 completou 30 anos desde a sua promulgação e ainda enfrenta desafios em ser integralmente cumprida, aumentando, com isso, a procura pelo mercado informal pelas PCD. Para piorar esse cenário, a crise sanitária foi responsável pelo fechamento de muitas vagas formais de trabalho, impactando com mais força as minorias e interrompendo o avanço nas contratações que estavam em andamento no país. No presente trabalho, também serão apresentadas propostas, objetivando o que é necessário e eficaz para a inclusão das PCD no mercado de trabalho. Para o desenvolvimento deste artigo, será utilizada uma revisão bibliográfica crítica, em Doutrinas, legislação e jurisprudência na área do tema de estudo. Não basta só cumprir a Lei de Cotas, é necessária uma mudança de postura dentro das empresas, é preciso promover a inclusão, oferecendo às PCD o que elas precisam para realizarem um bom trabalho, pois o portador de deficiência não quer tratamento diferenciado, ele quer ser igual em suas condições.

**Palavras-chave:** Direito Constitucional. Pandemia (COVID-19). Pessoa com deficiência. Igualdade. Inclusão Social.

**SUMMARY:** The importance of work in human life goes far beyond satisfying basic day-to-day needs. Work values the person and builds society. It is said that work dignifies a man, whether through the development of his talent, helping to make a different world, or helping to conquer the means to fulfill his dreams. The present work aims to expose a public law issue, especially constitutional law, to analyze the most relevant points about the difficulties that people with disabilities find to enter the job market, considering the period during and after the COVID-19 pandemic. The Law no. 8.213/91 has completed 30 years since its enactment and still faces challenges in being fully complied, thus increasing the demand for the informal market by PWD. To make this situation worse, the health crisis was responsible for the closure of many formal job vacancies, impacting minorities more strongly and interrupting the advance in hiring that were underway in the country. In the present work, proposals will also be presented aiming at what is necessary and effective for the inclusion of PWD in the labor market. For the development of this article, a critical bibliographic review in doctrines, legislation, and jurisprudence in the area of the subject of study will be used. It is not enough just to comply with the Law. A change of attitude is necessary within companies, it is necessary to promote inclusion, offering to PWD what they need to do a

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Dr. Francisco Maeda – FAFRAM.

<sup>2</sup> Orientadora – Docente da Faculdade Dr. Francisco Maeda - FAFRAM.

good job, because people with disabilities do not want different treatment, they want to be equal in their conditions.

**Keywords:** Constitutional Law. Pandemic (COVID-19). Disabled person. Equality. Social inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

É sabido que o trabalho é muito importante para o homem. O trabalho contribui para suas relações sociais e serve como forma de sustento, como meio para a realização de sonhos, e isso também é válido para o portador de deficiência. Portanto, é essencial que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho, pois essa inserção auxilia a convivência entre as pessoas, combate o preconceito, aumenta a tolerância e possibilita a empatia. Há a necessidade de realçar a importância de uma sociedade mais inclusiva, defendendo o princípio da dignidade da pessoa humana a todos os cidadãos, e protegendo principalmente aqueles que mais se encontram distantes dessa inclusão.

O presente trabalho tem por escopo abordar um tema de Direito Constitucional, especialmente voltado à inclusão social da pessoa com deficiência, tratando das questões atinentes ao preconceito, à discriminação e às dificuldades enfrentadas por elas para se inserir no mercado de trabalho, com enfoque no período durante e pós pandemia da COVID-19. Ele enfatiza o impacto negativo causado pela crise provocada pelo novo coronavírus quanto ao avanço em torno da inclusão social da pessoa com deficiência que estava em curso no Brasil. A crise impactou com mais força as minorias, aumentando ainda mais a dificuldade na contratação de PCD (Pessoa com deficiência).

A Constituição brasileira dispõe, em seu art. 3º, o propósito de arquitetar uma sociedade igualitária, em que o respeito seja mútuo, independentemente de raça, cor, sexo ou limitações que possam ocorrer. Dessa forma, foram criadas leis como a Lei nº. 8.213/91 e Lei nº. 13.146/2015 que tentam garantir que não haja a discriminação contra a pessoa portadora de deficiência no meio social e no mercado de trabalho, para que ela possa desfrutar das mesmas oportunidades que os demais cidadãos.

A relevância de se discutir sobre as dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá em virtude de que o tema é de extrema importância, já que está presente no cotidiano de grande parte da sociedade e, considerando a quantidade de tribulações enfrentadas diariamente pelo portador de deficiência, sua luta constante para ter seus direitos fundamentais garantidos e a

dificuldade para assegurar a sua integração na sociedade, o tema é, de fato, dotado de complexidade e alvo de inúmeras discussões, tanto no âmbito da sociedade como no âmbito do direito. O estudo pretende, de forma específica, contextualizar a dificuldade encontrada pela pessoa com deficiência em se inserir no mercado de trabalho, situação que se agravou com a pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2.

Para tanto, apresenta-se no primeiro item uma breve análise em torno dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana e o conceito da pessoa portadora de deficiência. No segundo item, discorre-se sobre a Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº. 13.146, de 06 de julho de 2015, a Lei nº. 10.098, de 19 dezembro de 2000, o Decreto Federal nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009 e sobre os percalços enfrentados pelo trabalhador com deficiência para se inserir no mercado de trabalho. No último item foi abordada a questão do impacto causado pela crise provocada pelo novo Coronavírus, tendo em vista que a crise sanitária foi responsável pelo fechamento de muitas vagas formais de trabalho, impactando com mais força as minorias. Ainda no último item foi abordada a questão do apoio, da valorização da pessoa com deficiência, sugerindo capacitação e treinamento, com o principal intuito de inclusão social para possibilitar a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho.

A presente pesquisa tem como metodologia uma revisão bibliográfica crítica, com base na Doutrina, Legislação e Jurisprudência vigentes acerca do tema proposto.

## **2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A IGUALDADE E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Os princípios constitucionais são primordiais para a sustentação do indivíduo no sistema jurídico, regulando o comportamento do indivíduo perante as leis, tendo, assim, relevante importância da norma jurídica, servindo como meio de interpretação constitucional. Dois princípios extremamente importantes na defesa dos direitos da pessoa com deficiência são o Princípio da Igualdade e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, dispõe em seu artigo 5º, *caput*, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988, art. 5).

Nesse mesmo sentido, o tratamento igualitário e não discriminatório é tratado no artigo 3º, Inciso IV, da Constituição Federal, resguardando a pessoa com deficiência. E assim dispõe: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988, art. 3).

Diante disso, o princípio da igualdade tem como objetivo excluir o tratamento desigual e discriminatório e promover o tratamento equânime entre os indivíduos, tendo em vista que sob a óptica da pessoa com deficiência, a discriminação ocorre quando do tratamento diferente que o indivíduo recebe, da exclusão e da forma como ele fica restrito, devido à sua limitação, o que impossibilita a pessoa com deficiência de exercer o seu direito de igualdade (FARIAS; CUNHA; PINTO, 2016).

O princípio da igualdade possibilita que a lei trate igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. O portador de deficiência não quer tratamento diferenciado, ele quer ser igual em suas condições. Além disso, cumpre apontar que, com o passar dos anos e com a evolução da humanidade em toda sua complexidade, para garantir a ordem e a paz entre os indivíduos que convivem e se relacionam em uma sociedade, foram criadas normas, regras e direitos.

Um dos mais importantes princípios constitucionais relacionado à evolução da humanidade é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois se trata, na verdade, de um conjunto de princípios e valores que tem como objetivo a garantia da vida digna, recaindo sobre as necessidades vitais de cada indivíduo, protegendo o indivíduo na sua integridade física, moral e espiritual.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado democrático de Direito e está previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 1º, inciso III, que assim dispõe: “Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...]”. Sendo assim, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, é fundamento basilar da República.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nos remete à ideia de que todas as pessoas, sem discriminação, merecem o mesmo tratamento, digno, igualitário, na medida das suas desigualdades, inclusive nas relações sociais.



É extremamente importante uma sociedade mais inclusiva, que faça valer o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que defenda os direitos de cada cidadão, principalmente daqueles que mais encontram obstáculos no dia a dia e que estão mais distantes dessa inclusão.

### **1.1 Conceito da pessoa com deficiência**

Ao que tudo indica, no início da civilização humana, o abandono era comum entre as pessoas que nasciam deficientes ou adquiriam alguma deficiência no decorrer da vida (ROSSETO, 2006). O indivíduo com deficiência, muitas vezes era tratado como um inútil, sem valor algum. Durante muitos anos, mais precisamente até meados do século XX, foram usados vários termos para se referir às pessoas com deficiência, termos esses, na sua grande maioria, que tinham aspectos pejorativos ou de inferioridade, tais como, defeituosos, aleijados e incapazes.

A Constituição Federal de 1988 incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência” e a ONU, na Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006, adotou a expressão “pessoa com deficiência”, passando assim a ter como núcleo do conceito o vocábulo “pessoa”.

A Lei Federal nº. 13.146 de 2015, em sua abordagem, tendo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto nº 186/2008, em conformidade com o previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor no Brasil, desde 31 de agosto de 2008 e promulgados pelo Decreto nº 6.949/2009, em seu art. 2º, define pessoa com deficiência como:

Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, Art. 2).

A concepção de deficiência passou por diversas definições no decorrer dos anos. Por séculos, a deficiência teve em sua compreensão, o preconceito, a segregação e a marginalização de tais indivíduos (CORRÊA, 2021).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), no ano de 1981, através de um documento, afirmou que existiam pessoas com deficiência, impedimento ou

incapacidade, reconhecendo a diversidade entre as pessoas com deficiência. Afirmou que a deficiência estava ligada a alguma sequela inerente ao corpo, à condição física e intelectual da pessoa, que a impossibilita de executar determinada atividade. Na mesma ocasião, referiu-se ao impedimento como uma variante psicológica ou fisiológica na estrutura do corpo humano e, por fim, sobre a incapacidade, reportou os obstáculos enfrentados pela pessoa com deficiência para realizar uma atividade normal do dia a dia, em seu convívio com a sociedade.

No que confere a classificação da pessoa portadora de deficiência, o Decreto Federal 5.296, de 02 de dezembro de 2004, em seu artigo 5º, § 1º, Incisos I e II, alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e”, identificou a pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui restrição, ou seja, incapaz para desempenhar atividades (BRASIL, 2004, Art. 5).

Por conseguinte, o Decreto Federal 5.296/2004 enquadrou como categorias de deficiência: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental, deficiência múltipla e a pessoa com mobilidade frágil, que não se enquadra como pessoa portadora de deficiência, porém, tem dificuldade de movimentar-se, definitiva ou provisoriamente (BRASIL, 2004). Entende-se, portanto, que o conceito de pessoa com deficiência envolve dois elementos, sendo eles: o elemento da limitação de longo prazo e a existência de uma ou mais barreiras, devendo os dois serem somados para caracterização do indivíduo portador de deficiência.

Tal decreto representou um avanço no sentido de possibilitar os meios para efetivação dos Direitos Humanos do portador de deficiência e a igualdade de oportunidades, tornando a escola, a saúde, o trabalho, o lazer, presentes na vida dessas pessoas, através da acessibilidade.

## **2. A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Para se inserir no mercado de trabalho, o portador de deficiência enfrenta muitos obstáculos, como o preconceito e a discriminação. Atualmente, há poucas pessoas com deficiência trabalhando, principalmente formalmente.

No ano de 1991, foi criada a Lei nº. 8.213, também conhecida como a Lei de Cotas para pessoa com deficiência, com o intento de assegurar ao portador de

deficiência o direito ao trabalho, a melhores oportunidades de emprego, ao tratamento digno com igualdade, bem como o respeito à Dignidade da Pessoa Humana.

Segundo o artigo 93 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, foi regulada a obrigatoriedade de cotas reservadas para os deficientes nas empresas, direcionando uma porcentagem, que varia de 2 a 5% para as instituições com o quadro de funcionários superior a 100 colaboradores (BRASIL, 1991).

A Lei acrescenta, ainda, as condições necessárias para a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado, sendo possível somente em caso de contratação de substituto de condição análoga ao anterior, garantindo, assim, que o portador de deficiência seja efetivamente inserido dentro do mercado de trabalho, sem ocasionar a incerteza que eventualmente poderá ser dispensado em razão de sua limitação.

Em vista disso, foi promulgada a Lei nº. 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), e é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, art. 1º). Essa lei profere à pessoa com deficiência a proteção contra “toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 2015, art. 5º).

Inquestionavelmente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência tem como objetivo proporcionar uma evolução no que tange o reconhecimento dos direitos fundamentais dos deficientes, promover igualdade de oportunidades, garantir a autonomia e dar acessibilidade a essa parcela da população que sofre tanto preconceito e discriminação.

Dentre as leis que protegem o portador de deficiência, tem-se também a Lei nº. 10.098, de 19 dezembro de 2000, que foi criada com o objetivo de promover a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência e a pessoa com mobilidade reduzida, por meio da eliminação de barreiras, de obstáculos urbanísticos, arquitetônicos, comportamental e restrição de qualquer natureza que impeça o exercício dos direitos das PCD nas vias, espaços públicos, construções de edifícios e nos meios de transporte e comunicação. Quando do planejamento e urbanização de um parque, uma praça, um edifício novo, segundo a Lei 10.098/2000 deve estar incluído um roteiro, de forma a permitir a acessibilidade.

Em se tratando de acessibilidade, a Lei defende a capacidade que a pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida tem de exercer seus Direitos Humanos e liberdades

fundamentais em igualdade com as demais pessoas da sociedade. Com isso, garante-se a acessibilidade e, por conseguinte, a inclusão das pessoas portadoras de deficiência.

Nesse sentido, outra importante decisão emanada em favor da pessoa com deficiência foi a promulgação do Decreto Federal nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009, para garantir o cumprimento do propósito da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi assinada em Nova York, em 30 de março de 2007. Seu propósito foi proteger e assegurar o exercício absoluto e igualitário de todos os direitos fundamentais da pessoa com deficiência e promover o tratamento digno e inclusivo, (BRASIL, 2009).

## **2.1 Os portadores de deficiência e o mercado de trabalho**

A lei nº. 8.213/91 completou 30 anos desde a sua promulgação e ainda enfrenta dificuldade para ser cumprida. Em se tratando da obrigação da adequação dos indivíduos portadores de necessidades especiais dentro do ambiente de trabalho, mesmo com o respaldo da legislação, custosamente as empresas se submetem a realizarem essa incorporação em seu quadro de funcionários.

Normalmente, para preencher o percentual de vagas destinadas às cotas e não correrem o risco de serem punidas pelo não cumprimento da legislação, as instituições buscam como alternativa a seleção de indivíduos que detêm limitações mais simples, que eventualmente favorecem o trabalho e sua acessibilidade dentro da empresa, afastando os indivíduos com deficiências mais graves da oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

Por essas razões, a maior parte das pessoas com deficiência acaba por optar pelo mercado informal, como forma de subsistência, já que, como qualquer outro indivíduo, os portadores de deficiência necessitam de uma renda e veem o trabalho informal como elemento facilitador no desempenho de funções compatíveis com a sua deficiência física e na descoberta do seu potencial. Até porque o trabalho é muito importante para o homem, o trabalho contribui para suas relações sociais e serve como forma de sustento, isso também é válido para a pessoa com deficiência.

Um dos obstáculos enfrentados pelas empresas é a adaptação do local de trabalho para esses indivíduos e os riscos aos quais estão expostos, para viabilizar as necessidades dos portadores de deficiência para exercer suas tarefas e desempenhar seu

trabalho, as instituições sentem muita dificuldade em remover os obstáculos, por exemplo, a fim de facilitar a locomoção das pessoas com deficiência.

A busca por profissionais excepcionalmente capacitados dentro das instituições torna esse processo de integração ainda mais seletivo, uma vez que o empregador já detém o pré-conceito da incapacidade do deficiente em desempenhar tarefas, sendo duvidosa a eficácia em alcançar tantos resultados como os demais.

Apesar de a Lei vigorar desde 1991, muitas empresas não a cumprem, tendo como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. A avaliação da qualificação das pessoas portadoras de necessidades especiais se torna difícil, já que parte da qualificação de um empregado decorre do longo exercício das atividades que realiza dentro da empresa, além do treinamento que o trabalhador recebe para realizar as atividades no trabalho. Junta-se a isso a falta de informação dos contratantes, ausência de pessoal qualificado e preconceito, quesitos esses que aumentam os transtornos que o portador de deficiência enfrenta no processo de ingresso ao mercado de trabalho.

A grande questão acerca disso é a responsabilidade de educação e qualificação desses profissionais, considerando que, muitas das vezes, são as empresas que estão capacitando seus profissionais com deficiência, em vez de o Estado.

Nesse sentido, o Decreto nº. 3.298/99, art. 15, expõe: “Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência formação profissional e qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1999, Art. 15).

É evidente que o Estado exerce um papel de extrema importância para a incorporação desses indivíduos no mercado de trabalho, sendo o responsável pela intermediação de mão de obra no canal de comunicação entre empregador e empregado.

Ainda assim, são limitados os programas governamentais voltados para o auxílio de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ausentando-se da responsabilidade direta da questão social desses indivíduos, não disponibilizando os meios essenciais para se capacitarem. Portanto, a Lei só tem sido aplicada no que tange às obrigações das empresas.

Estas pessoas às quais se atribuem “deficiências” constituem numeroso e diversificado grupo humano, que padece com as inconsistências das políticas públicas e as hesitações dos operadores privados, em honrar a obrigação do estado e da sociedade brasileira, como um todo, no sentido de atender tais necessidades. (CORREA, 2021, p. 7)

Normalmente, para preencher o percentual de vagas destinadas às cotas e não correrem o risco de serem punidas pelo não cumprimento da legislação, as instituições buscam como alternativa a seleção de indivíduos que detêm limitações mais simples, que eventualmente favorecem o trabalho e sua acessibilidade dentro da empresa, afastando os indivíduos com deficiências mais graves da oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

A chave para integração efetiva dos deficientes no mercado de trabalho é a conciliação entre Estado e empresa, pensando nessa questão não como uma obrigação, e sim, como uma forma de impulsionar o próximo, utilizando os mecanismos legislativos já em vigor de maneira efetiva, a fim de zelar pela legitimidade dessas normas.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI. (SASSAKI, 2006, p. 44)

Vale ressaltar que a inclusão para as pessoas portadoras de necessidades especiais vai muito além da remuneração: é fazer parte de uma equipe. Há uma necessidade de realçar a importância de uma sociedade mais inclusiva, defendendo o princípio da dignidade da pessoa humana a todos os cidadãos, e protegendo principalmente aqueles que mais se encontram distantes dessa inclusão.

As contratações das PCD servem como promoção para a justiça social, equiparando as oportunidades de trabalho e contribuindo com isso para a garantia dos direitos desse cidadão e dessa cidadã.

### **3 O IMPACTO CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19 NAS CONTRATAÇÕES DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

Atualmente, o mundo tenta se recuperar dos impactos causados pela crise sanitária em decorrência da pandemia da COVID-19, que teve início na cidade chinesa de Wuhan, capital da Província de Hubei, em novembro de 2019. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), o mais alto nível da Organização, devido à

acelerada disseminação do vírus e, em 11 de março do mesmo ano, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia.

A palavra pandemia tem origem grega, composta pelo prefixo “pan”, que significa tudo, todos e “demos”, povo. Foi aplicada pela primeira vez por Platão em seu livro Das Leis, de forma genérica, expressando-se qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população (REZENDE, 1998).

Sobre a pandemia, expõe Joffre Marcondes de Rezende (1998, p. 154) que “o conceito moderno de pandemia é o de uma epidemia de grandes proporções, que se espalha a vários países e a mais continentes”. Foi justamente o que ocorreu após a OMS declarar Emergência de Saúde Pública no ano de 2020, o que se viu foi a difusão da doença em alta escala por todo o mundo.

### **3.1 Dificuldade na contratação e interrupção do avanço das pessoas com deficiência nas empresas brasileiras**

Os efeitos da pandemia impactaram diretamente a economia e, conseqüentemente, os empregos, atingindo mais ainda aqueles que já eram vulneráveis, assombrando com mais força as minorias. O Brasil está entre os países mais afetados pela crise sanitária da COVID-19. O país vem apresentando um quadro de desequilíbrio econômico, com números crescentes de desemprego entre a população, com diversos indicadores do mercado de trabalho em nível mais baixo que na fase pré-pandemia.

Segundo Mattei e Heinen (2020), o mercado de trabalho brasileiro já se encontrava em uma situação desconfortável às vésperas da pandemia do Coronavírus. Em 2014, com a recessão que assombrou o país, ou seja, a crise político-econômica, a taxa de desocupação girava em torno de 7% e, nos primeiros meses de 2017, essa taxa de desemprego ultrapassou a marca dos 13%, quase que dobrando o número de desempregados no país. No início de 2020, a taxa de desemprego no país estava em volta de 11,6%, pouco abaixo da registrada anteriormente no ano de 2017.

As dificuldades enfrentadas pelo mercado formal de trabalho, devido à pandemia, foram tantas que o Ministério da Economia estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, com intuito de diminuir o desemprego. Para isso, foram diminuídas jornadas de trabalho e rendimento e houve, também, cessação de contrato. O programa acrescentou ganhos de empregados que tiveram redução de jornada e de salário (MONTAGNER, 2021).

De acordo com levantamento de informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), feito no ano de 2019, no mínimo 45 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, quase 25% da população do país, porém, poucos estão inseridos no mercado de trabalho. No caso da pessoa com deficiência, a pandemia atrasou sua inclusão nas empresas e deteve o avanço que estava em curso no país. Em 2019, havia 523,4 mil trabalhadores com deficiência empregados, 7,5% a mais em relação ao ano de 2018, no entanto, devido à pandemia, esses números diminuíram.

Além do mais, a crise sanitária trouxe demissões em massa no mercado de trabalho e, conseqüentemente, reduziu de forma significativa as cotas para pessoas com deficiência. As pequenas e médias empresas, responsáveis pela metade dos empregos do país, foram as que sofreram o maior impacto em relação à crise sanitária, pois muitas fecharam as portas. A grande quantidade de demissões e o fechamento de muitas empresas trouxe a diminuição de vagas de emprego disponíveis no mercado, de modo que diminuiu a chance de inserção do trabalhador deficiente no mercado de trabalho.

No auge da pandemia da COVID-19, as medidas de isolamento social se tornaram necessárias para a segurança e preservação da saúde da população, com isso, automaticamente, surgiu outro obstáculo para as PCD em relação ao emprego. Muitas empresas migraram para o trabalho *home office*, para evitar as demissões dos funcionários. Para isso, precisaram adequar processos, meios de comunicação, ampliar o suporte ao funcionário, disponibilizando ferramentas que permitiram ao trabalhador exercer sua função de casa, como as videoconferências e o compartilhamento de documentos.

Porém, para a maioria das pessoas com deficiência, essas ferramentas, plataformas digitais se tornaram um problema, por não serem compatíveis com a sua limitação, por não serem acessíveis para quem utiliza tecnologia assistiva. Muitos empregadores, no período de isolamento, ao invés de buscar a adaptação do ambiente de trabalho para permitir que o deficiente continuasse trabalhando de casa, preferiram manter os trabalhadores com deficiência afastados do trabalho para evitar custos com adequação e treinamento.

### **3.2 A inclusão das PCD ainda relacionada à obrigatoriedade da legislação**

A falta de informação dos contratantes, a ausência de pessoal qualificado e o preconceito, são alguns dos muitos obstáculos que o portador de deficiência enfrenta no



decorrer de sua vida. Desde sempre houve muita resistência por parte das organizações em contratar pessoas com deficiência.

O novo aspecto da obrigação na contratação das pessoas com deficiência em decorrência da Lei nº. 8.213/91 foi adotado como política pública no Brasil, mas sofre com a desobediência civil das empresas (SILVA; GILIO, 2020).

Com a publicação da Lei nº. 8.213/91, ocorreu um avanço na inclusão do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho, porém, a maioria dos empregadores veem essas contratações como uma obrigação e não como uma oportunidade de promover a justiça social e caminhar rumo à diversidade.

Nota-se que existem muitos desafios para sustentar a Lei de Cotas, ela sofre diversos ataques, tendo sofrido tentativa de mudanças e flexibilização, porque incomoda vários setores e grupos que não querem a contratação da pessoa com deficiência por uma questão de discriminação, e só contratam por receio de sofrerem penalidades do órgão fiscalizador (RICHTER, 2021).

Dessa forma, muitas empresas contratam pessoas com deficiência somente para não serem punidas pela Lei de Cotas. Todavia, não criam condições efetivas para que o trabalhador com deficiência possa realizar seu trabalho, tanto no que diz respeito às adaptações dos espaços físicos quanto à qualificação profissional das PCD, qualificação essa que atualmente é precária. Na maioria das vezes, a pessoa com deficiência não tem o seu potencial explorado e aproveitado de maneira favorável.

Há relatos de casos de organizações que têm o trabalhador com deficiência fazendo parte do seu quadro de funcionários e folha de pagamento, para cumprir a cota e não serem obrigadas ao pagamento da multa por descumprimento da lei, ou perderem certificações, porém, o funcionário não frequenta a empresa de fato, geralmente só se apresenta no trabalho nos dias de visita de algum representante do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Com essa prática, os empregadores buscam evitar os gastos com adaptação do espaço, treinamento e qualificação do funcionário com deficiência.

### **3.3 A importância da inclusão social para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

O trabalho tem grande valor para o ser humano, está relacionado com dignidade, capacidade, autoestima e realização de sonhos. Sendo assim, é extremamente importante para cada indivíduo o momento de sua iniciação no mercado de trabalho.

De fato, é principalmente no mercado de trabalho que as pessoas não só aquelas com deficiência - põem à prova sua interação social, sua formação escolar, acadêmica e profissional, sua saúde, independência, autoestima, enfim, todas as suas capacidades como um indivíduo produtivo efetivamente integrado à sociedade (SILVA, 2013, p. 79).

O mercado de trabalho está cada dia mais competitivo, estando as empresas sempre em busca de ótimos resultados estratégicos e ganho financeiro. Devido a isso, muitas vezes, a gestão de pessoas fica em segundo plano. Com a gestão de pessoas não sendo tratada com a devida importância, o processo de contratação das PCD, tende a ser um processo desorganizado, com recrutamento e seleção inadequados.

Segundo Barros, Telez e Fernandez (2013), as contratações de pessoas com deficiência não são eficientes e eficazes devido à falta de experiência, informação e planejamento dos profissionais da área de recursos humanos e gestores.

Nesse sentido, é de suma importância que as empresas considerem a capacitação e treinamento dos recrutadores e principalmente dos chefes de setores, porque assim esses profissionais podem estimular e educar toda a equipe para um relacionamento efetivo, em que todos entendam como é valioso trabalhar com pessoas diferentes.

É sabido que a inclusão não se limita apenas à contratação. É necessário um preparo das organizações, um cuidado dos contratantes com as relações interpessoais, além das adaptações físicas no ambiente de trabalho. É importante a conscientização de toda equipe do quanto é frutífera a convivência com pessoas diferentes, buscando, assim, diminuir o preconceito e aumentar a tolerância e empatia entre todos.

A valorização das diferenças entre os funcionários e a realização das adaptações físicas e administrativas são fundamentais para que o funcionário com deficiência consiga realizar o seu trabalho de forma autônoma e com propriedade (CARMO; GILLIA; QUITÉRIO, 2020).

Existe uma grande parcela da população brasileira com deficiência. É essencial que as organizações e os funcionários entendam que as PCD não são dependentes, são

capazes e eficientes, só precisam de algumas condições diferenciadas, de um ambiente adaptado às suas limitações, que lhes permitam realizar o seu trabalho com competência e qualidade.

Nesse sentido, uma sociedade inclusiva é extremamente necessária para assegurar a acessibilidade plena da pessoa com deficiência aos recursos da sociedade e serve, também, para reparar erros relacionados à exclusão das minorias. A inclusão social cria um clima de receptividade, proporciona a acolhida de toda gente, respeita as diversidades, busca a remoção de barreiras e o acolhimento de forma efetiva (FONSECA, 2016).

Políticas de inclusão que envolvam campanhas sociais que estimulem a democratização de bens e serviços, como educação, lazer, saúde, oportunidade de empregos são primordiais para aumentar a representação das PCD na sociedade e combater a desigualdade, o preconceito e a discriminação.

Para Mazzotta e D'Antino (2011, p. 387-388), nunca é demais repetir que “inclusão social implica participação ativa no grupo social pautada no respeito à diversidade individual e à pluralidade cultural”. A inclusão social é um meio eficaz de garantir a segurança e os direitos que estão em risco e serve para combater a segregação social.

#### **4. Considerações Finais**

Por meio do presente artigo, constatou-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mesmo sendo uma determinação legal, amparada pela Lei nº. 8.213/91 (Lei de Cotas), ainda enfrenta muitas barreiras para ser efetiva de fato. Após completar 30 anos desde a sua promulgação, a lei encontra dificuldades para ser cumprida, pois muitas organizações não estão dispostas a incorporarem as PCD em seu quadro de funcionários.

Nesse sentido, notou-se que dentre as inúmeras barreiras enfrentadas, destaca-se a falta de acessibilidade, tendo em vista que grande parte das empresas se opõe a custear a adaptação do ambiente de trabalho e a remoção dos obstáculos de acesso para receber o trabalhador com deficiência.

Por conseguinte, a crise sanitária causada pela COVID-19 piorou o que já estava ruim. Devido à pandemia, essa inclusão tornou-se ainda mais difícil. Em decorrência das demissões em massa que ocorreram, muitas pessoas ficaram desempregadas e, com

isso, conseqüentemente, houve a diminuição de cotas para os trabalhadores com algum tipo de deficiência, considerando que a Lei de Cotas compreende um cálculo proporcionalmente relacionado ao total de empregados de uma empresa.

Ainda com relação à pandemia, verificou-se que muitas empresas encontraram dificuldades em adaptar e possibilitar a realização do trabalho home office pelas pessoas com deficiência. Nesse período, muitos processos foram adequados para permitir que o trabalhador exercesse seu trabalho de casa, porém, para a maioria das pessoas com deficiência essas ferramentas digitais não foram compatíveis com sua limitação, fator que também causou desligamentos desses trabalhadores.

Ademais, notou-se que, de um modo geral, as PCD sofrem muito preconceito e discriminação. As pessoas com deficiência são vistas por grande parte da sociedade como incapazes e, devido às suas limitações, são consideradas pelos empregadores, inferiores e inaptas para realizarem certos trabalhos e alcançarem os mesmos resultados que os demais empregados e, como consequência desse prejulgamento, muitas ainda vivem às margens da sociedade.

Dessa forma, o presente artigo elucidou que o papel do gestor no processo de inclusão é fundamental para facilitar a comunicação, a aceitação, o respeito e a valorização dos demais funcionários em relação às PCD e, com isso, proporcionar um ambiente de trabalho saudável, tendo em conta que ele é responsável pelo treinamento e capacitação de todos os empregados e que esse tipo de comprometimento com a inclusão gera um desenvolvimento positivo de toda a equipe com relação a terem mais paciência e empatia.

Através do presente estudo, foi possível verificar a importância da inclusão social para inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e que a chave para essa integração efetiva é conciliar os esforços do Estado e das empresas, a fim de minimizar as desigualdades sociais, promovendo políticas de inclusão que estimulem a democratização de bens e serviços, oportunizando uma maior quantidade de vagas de empregos para as PCD, equiparando as oportunidades de trabalho e garantindo os direitos das pessoas com deficiência.

Por fim, deve-se mencionar que durante a elaboração do presente trabalho, foram encontradas dificuldades relacionadas à falta de obras atuais sobre o tema abordado, havendo, com isso, escassez de recursos e limitação da pesquisa em si.

Sendo assim, propõe-se em pesquisas doutrinárias futuras, uma abordagem mais focada para as dificuldades que as PCD enfrentam para serem integradas na sociedade,

desde a iniciação na fase educacional até o momento de inserir-se no mercado de trabalho, com intuito de possibilitar um melhor direcionamento e desenvolvimento de futuros trabalhos acadêmicos.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, K. F. B.; TELES, M. A. P.; FERNANDEZ, C. B. Pessoas com deficiência – PcD e mercado de trabalho formal: os desafios para inclusão social no Brasil. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 6., **Anais** [...], 2013. Disponível em:  
<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2012/JornadaEixo2013/anais-eixo2transformacoesnomundodotrabalho/pessoascomdeficienciapcdemercadodetrabalhoformal.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2022.
- BRASIL. **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: República Federativa do Brasil, [2022]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 15 jan. 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=424-c-artilha-c&category\\_slug=documentos-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-c-artilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 20 fev. 2022.
- BRASIL. **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, [2019]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 06 mar. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 2000.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas e dá outras providências. Diário Oficial {da} República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 15 jan. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 9 jan. 2022.

CARMO, M. M. I. do B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>. Acesso em: 01 jul. 2022.

CORREIA, Luis Fernando Nigro. **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Belo Horizonte, ed. Del Rey; p. 7, jun./jul. 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/196970/epub/0?code=0DbVcYp3zPgXSZwqNu6nQt21mlPplheHiXmit8R4MUsAvzuJvpp7OVC43aBcCzJ1z18Aq73U3iuqtfGwcMDybw==>. Acesso em: 22 fev. 2022.

FARIAS, Cristiano Chaves; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo**. Salvador; ed. JusPodivm. Acesso em: 20 mar. 2022.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE Educa, 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conhecoa-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 20 abr. 2022.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, out./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer. **Revista Saúde Soc. São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 387-388, 2011.

MONTAGNER, Paula. **O mercado de trabalho na pandemia: pouco a comemorar**. Le Monde Brasil diplomatique, São Paulo, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/omercado-de-trabalho-na-pandemia-pouco-a-comemorar/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Lisboa: ONU, 1975. Disponível em:

<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

REZENDE, Joffre Marcondes de. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia.

**Revista de Patologia Tropical**, Goiânia, v. 27, n. 1, p. 153-155, jan./jun. 1998.

Disponível em:

<https://www.revistas.ufg.br/iptsp/artocle/download/17199/10371/>.

Acesso em: 26 abr. 2022.

RICHTER, André. **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 30 anos**.

Agência Brasil, Brasília, 27 jul. 2021. Disponível em:

<https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-30-anos>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ROSSETTO, Elisabeth; ADAMI, Anacleide Sobral; KREMER, Juçara; PAGANI, Nilton; SILVA, Marizete T. Nascimento. Aspectos históricos da pessoa com deficiência.

**Educere et Educare**: revista de educação, Cascavel, PR, v. 1, n. 1, p. 103-108, jan./jul.

2006. DOI: <https://doi.org/10.17648/educare.v1i1.1013>. Disponível em:

<https://e-revista.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/view/1013>. Acesso em: 21 abr. 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: **Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed.

Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de**

**trabalho**: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica. Curitiba: Juruá, 2013. p. 79.

SILVA, W. R. L. da; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**. v. 19, n. 37, p. 191-204, 2020. Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/cd/article/view/4257>.

Acesso em: 01 jul. 2022.