

**Artigo Original**

Este artigo é parte integrante do CD anexo a publicação MAPA DE NÓS: Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência em dez comunidades da cidade do Rio de Janeiro.

## LEI DE COTAS: UMA TRAJETÓRIA DE VINTE E CINCO ANOS DE IMPLEMENTAÇÃO PARA INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

*Aldeli Carmo<sup>1</sup>  
Tatiana Fonseca<sup>2</sup>*

**Resumo:**

O artigo se ancora no percurso sócio- histórico da legislação de cotas **para inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Sistematiza os avanços na inclusão social em empresas, cujo contexto demonstra que existem vários modelos adotados por elas e estes estão orientados por visões ora de responsabilidade social, ora apenas para o cumprimento da lei, com processos conduzidos muitas vezes sem um projeto estruturado e voltado para uma inclusão ética e responsável. Tem como base referencial, primordialmente a Lei 8.213/91, a partir de um olhar empírico no âmbito do Projeto “Mapa de Nós<sup>3</sup>” buscando demonstrar a realidade social de inclusão social no mundo do trabalho de Pessoas com Deficiência em dez comunidades pacificadas na cidade do Rio de Janeiro.

**Abstract:**

The article is anchored in the historical course of the quota law for the employment of persons with disabilities with advances of notes on social inclusion in companies whose context shows that there are various models of inclusion adopted by companies and these are guided by visions now of social responsibility, sometimes only for the fulfillment of the law, with proceedings conducted often without a structured and geared towards an ethical and responsible inclusion project. As a reference base, primarily the Law 8.213/91, with emphasis on the analysis of interviews with five companies in the project "We Map" seeking to map elements of employability of people with disabilities in ten pacified communities in the city of Rio de Janeiro.

**Palavras-chaves:** Pessoa com Deficiência, Lei de Cotas, Mercado de Trabalho.

**Key-Words:** Handicap People, Quota Law, Job Market.

<sup>1</sup> Gerente da Área Inclusão e Bem-estar. Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS). Responsável técnica pela implementação do projeto Mapa de Nós. Assistente Social-UFF.

<sup>2</sup> Doutora e Mestre em Política Social pela UFF. Assistente Social-UERJ.

<sup>3</sup> Constitui-se em um convênio com o objetivo da junção de esforços do Ministério Público do Trabalho, o Instituto Pereira Passos e o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS) para traçar um panorama da implementação da Lei 8.213/1991.

Organização:

Realização:

Apoio:



## 1. Introdução

*A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.*

*(Lei Brasileira de Inclusão – Estatuto da Pessoa com Deficiência)*

A Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, em seu art. 93 versa sobre a obrigatoriedade das empresas com cem ou mais empregados preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência, conforme a seguinte proporcionalidade estabelecida: até 200 empregados - 2%; de 201 a 500 - 3%; de 501 a 1.000 - 4% e; 1.001 em diante - 5%. Compete ao Ministério Público do Trabalho gerar dados e indicadores sobre o total de empregados e as vagas preenchidas, em um processo de interlocução com os sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Nesse artigo, a Lei 8.213/91 será tratada como historicamente é conhecida, como “Lei de Cotas”, que na realidade se destaca no artigo 93 da lei amplamente difundido. Nesse artigo vamos percorrer ainda sobre os conceitos de inclusão, empregabilidade de pessoas com deficiência e mercado de trabalho, que são categorias centrais e polêmicas relacionadas à contextualização da atual conjuntura em torno da lei de cotas.

Passados 25 anos, os avanços e retrocessos da lei de cota sem seu processo histórico tem sofrido críticas, mudanças e oportunizado diálogos e alinhamentos pelos atores sociais diretamente ou indiretamente envolvidos em sua implementação, a saber: empresas, pessoas com deficiência, judiciário (MPT), instituições/movimentos sociais das pessoas com deficiência.

O contexto do mundo do trabalho sofreu grandes modificações e isso exigiu iniciativas e formas de atuar onde ambos os lados precisaram se repensar. É necessário considerar as demandas do mercado de trabalho e os perfis profissionais das pessoas com deficiência e reconhecer que ainda é muito presente a lógica excludente da sociedade no que tange à garantia e preservação dos direitos humanos fundamentais desse público estudado.

Organização:



Realização:



Apoio:



Nessa direção faremos inicialmente uma breve discussão sobre uma categoria central na teoria crítica: trabalho e o debate relacionado à empregabilidade das pessoas com deficiência.

## **2. Breves notas sobre a categoria trabalho e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Ao longo do processo histórico da humanidade percebe-se que o trabalho se estabeleceu como cerne da constituição societária, estruturando e organizando os modos de sociabilidade. O trabalho se caracteriza como o elemento que determina a relação entre o homem e a natureza, e a relação social que os homens estabelecem entre si. Para uma pessoa que tenha uma determinada limitação/deficiência, o trabalho se coloca como um elemento de igual importância no que tange à sua participação social.

Para fins deste ensaio utilizamos a concepção de deficiência adotada pela Convenção da ONU<sup>4</sup> que reconhece que é um conceito em construção e que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Para Lukács (1980) *apud* Fortes (2001), no trabalho se revela o complexo de categorias central e preponderante que estabelecem a peculiaridade ontológica do ser social. Em vista disso, observa-se que o processo de transformação da natureza, através das atividades laborativas, se dá simultaneamente ao processo de autoformação do sujeito. Tais processos propiciam o desenvolvimento do ser social e constituem bases para a estruturação da prática social. Logo, o trabalho é tido como forma originária da prática social.

Em sentido originário, o trabalho é considerado uma categoria que estabelece uma estreita relação entre homem e natureza. Na visão de Antunes (2002, p.136): somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um caráter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto com a natureza

<sup>4</sup> A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009

Organização:



Realização:



Apoio:



inorgânica, quanto com a orgânica, inter-relação que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social.

Nessa direção, entende-se o trabalho na qualidade de formador das categorias do ser social. Fortes (2001) chama a atenção para esta análise pontuando que a forma originária do trabalho é inseparável e se torna base de toda realização humano social. Assim, o trabalho é uma condição inerente ao ser social e se encontra presente em todas as sociedades, independentemente do período histórico.

Para Fortes (2001, p.02) o trabalho é condição *sinequa non* para a existência do homem em toda e qualquer forma de sociedade. E da mesma forma, Iamamoto (2006, p.40) ratifica: “o trabalho é atividade racional orientada para um fim, à produção de valores de uso, a assimilação de matérias naturais para a satisfação de necessidades humanas”. Para Pereira (2002, p. 36) “as necessidades humanas estão na base da concretização de direitos”.

É pertinente considerar que o conceito de necessidades humanas, na concepção de Heller (1998) *apud* Pereira (2002, p. 60) não é analisado pelo prisma da satisfação, que pressupõe escalas mínima e máxima, mas como dimensão de bem-estar. E nesse contexto, o trabalho em sua essência é gerador de bem-estar.

Mas de qual trabalho estamos falando? Partilhamos aqui o contexto do mundo do trabalho da sociedade capitalista, de base produtiva, marcada pela desigualdade e a exclusão e, responsável pelas mudanças econômicas, cujas consequências são fundamentais para toda a organização da sociedade. E nesse bojo se inserem as pessoas com deficiência e as suas demandas de inclusão social.

O nosso referencial para compreender a questão da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho será o Censo Demográfico de 2010, aliado a uma breve correlação com o Projeto Mapa de Nós<sup>5</sup>.

Os resultados do Censo Demográfico 2010 apontaram 45.606.048 milhões de pessoas declarando ter pelo menos uma deficiência (auditiva, motora, intelectual, visual), o que corresponde 23,9% da população brasileira. Sendo a sua maioria pessoas que vivem na área urbana, 38.473.702 e 7.132.347, em áreas rurais. E a maior concentração está na Região Nordeste. (IBGE, p. 73).

<sup>5</sup> Este artigo representa um recorte de amostra do referido projeto.

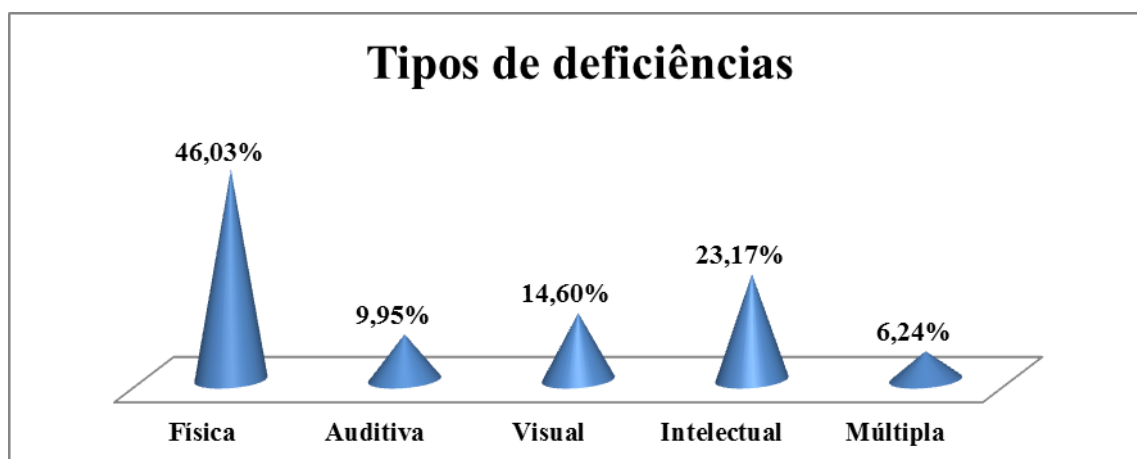
Organização:

Realização:

Apoio:



No Projeto Mapa de Nós identificamos no conjunto de 10 comunidades pacificadas um total de 953 pessoas com deficiência e desse universo, um total 945 foram entrevistadas. O percentual de pessoas com deficiência em relação aos entrevistados variou, de acordo com o tipo de deficiência, conforme distribuição no gráfico abaixo:



Esse grupo populacional se distribui nas seguintes faixas de idade: 7,5% são crianças de 0 a 14 anos; tendo uma maior prevalência, ou seja, 24,9% na população de 15 a 64 anos de idade e maior concentração, 67,7%, entre a população de 65 anos ou mais de idade, aspecto que segue a proporcionalidade e a prevalência<sup>6</sup> das limitações adquiridas no processo de envelhecimento, que acompanha a população brasileira. (IBGE, p. 74). Os dados do Projeto Mapa de Nós revela que 36,5% do total de entrevistados concentram-se na faixa etária de 15 a 29 anos.

Considerando a posição na ocupação<sup>7</sup> e a categoria do emprego no trabalho principal, verificou-se que um número significativo das pessoas ocupadas com pelo menos uma das deficiências investigadas era empregada com carteira de trabalho assinada (40,2%), embora com percentual menor que aquelas sem nenhuma dessas deficiências

<sup>6</sup>Entende-se por prevalência a proporção de pessoas em uma população que apresentam uma determinada doença ou agravo à saúde, como a existência de deficiências. Aplica-se o termo prevalência a estudos transversais, onde o fenômeno é avaliado em um único momento no tempo, como os Censos Demográficos.

<sup>7</sup>O nível de ocupação mede o percentual de pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência. Para o total da população com deficiência, o nível de ocupação foi de 57,3% para os homens e 37,8% para as mulheres, uma diferença de 19,5 pontos percentuais. Com relação aos tipos de deficiência, observou-se o mesmo padrão apresentado pela taxa de atividade, inclusive com relação às diferenças entre homens e mulheres. As diferenças entre gêneros seguem as mesmas observadas na população total, constituída por pessoas com e sem deficiência. As diferenças entre os gêneros para os diferentes tipos foram significativas: 6% para a deficiência intelectual; 14,1% para a motora, 21,6% para auditiva e 20,8% para a visual.

Organização:

Realização:

Apoio:

(49,2%). No caso das empregadoras, observou-se que o seu percentual na população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas (1,8%) foi também menor do que o referente às pessoas sem qualquer uma dessas deficiências (2,1%).<sup>8</sup>

Em relação ao rendimento nominal mensal de trabalho recebido pelas pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, com pelo menos uma das deficiências investigadas, observou-se que 46,4% dessa população ganhava até um salário mínimo ou não tinha rendimento, uma diferença de mais de nove pontos percentuais para população sem qualquer uma das deficiências apontadas (37,1%, IBGE, p. 87).

Os dados do Projeto Mapa de Nós corroboram esta realidade. Do total de entrevistados, 5,40% não tem nenhum recebimento regular, quando analisada a renda familiar e dentre os que têm recebimento, a principal faixa situa-se entre um e dois salários mínimos.

Esse retrato nacional resguarda semelhanças com o Projeto Mapa de Nós em relação à realidade social das pessoas com deficiência moradoras das 10 comunidades pacificadas. O censo mostra a diferença entre áreas urbanas e rurais por analogia, no Projeto Mapa de Nós num retrato da micro realidade existem diferenças entre as comunidades que ficam na Zona Sul/Centro daquelas localizadas na Zona Oeste. Quanto mais a região estiver próxima a áreas central do Rio de Janeiro maior o nº de vagas e o quantitativo de pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho. O oposto logo retrata que, quanto mais distante dos grandes centros, menor o potencial de inclusão no mercado de trabalho, como ocorre com as pessoas com deficiência moradoras da Zona Oeste.

Em relação às hierarquias salariais entre as pessoas com e sem deficiências no âmbito do Projeto Mapa de Nós, observamos a concentração de pessoas com deficiências nos cargos que requerem menor escolaridade e, por conseguinte, menores salários se comparado ao universo de pessoas sem deficiência.

As contradições presentes no mundo do trabalho entre a classe que vive do trabalho e o grande capital resguardam elementos que ora reforçam um viés excludente sobre as pessoas com deficiência, ora ilustram a tentativa de equalizar as necessidades de pessoas com e sem deficiência.

---

<sup>8</sup> IBGE, P. 74  
Organização:

Realização:

Apoio:



Nesse contexto, adiante, apresentaremos como essas contradições se materializam no processo sócio-histórico da lei de cotas e que manifestam avanços e retrocessos.

### 3. Aspecto sócio-histórico da lei de cotas: entre avanços e retrocessos

A questão da inclusão de pessoas com deficiência ganha evidência, no contexto capitalista, no universo empresarial, em virtude do cumprimento de uma série de legislações sancionadas pelo Governo brasileiro, dentre as quais a Lei de Cotas é uma delas. Esta exigência ganhou força a partir de 2003, época em que foram aprovadas normas que visam à imposição de multas administrativas às empresas pelo não cumprimento ao sistema de cotas já implantado.

No caso brasileiro, historicamente a inclusão das pessoas com deficiência tem sido realizada por força de legislação, o que evidencia o quanto a sociedade brasileira ainda tem dificuldades no reconhecimento do potencial das pessoas com deficiências. Enquanto existem empresas e instituições sociais que já exercem a responsabilidade social disponibilizando vagas para elas sem exigência alguma jurídica, outras empresas tentam várias alternativas para distorcer o uso da lei 8.213/91, como elevar o nível das exigências de escolaridade. O que contraria também os pressupostos constitucionais preconizados no Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu art.3º.

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. (BRASIL, 2015, p.1)

Existem inúmeras legislações, no caso brasileiro, que se ocupam da reserva de vagas por cota para pessoa com deficiência no mercado de trabalho e zelam direta ou indiretamente pela sua implementação. Entre elas, pode-se citar como as principais: Lei N° 8.112, de 11 de Dezembro de 1990 (Reserva de Vagas no serviço Público); Lei N° 8.213, de 24 de Julho de 1991 (Cota e Reabilitação Profissional); Decreto N° 3.048, de 06 de Maio de 1999 (Cumprimento da Cota e Reabilitação Profissional); Instrução Normativa N° 20, de 26 de Janeiro de 2001 do MTE (Orienta a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem); Portaria MPS N° 142, de 11 de Abril de 2007 –

Organização:

Realização:

Apoio:





DOU de 12/04/2007 (Definição anual do valor das multas em caso de descumprimento da lei de cotas); Portaria N° 1199, de 28 de Outubro de 2003 (Percentual das multas pelo descumprimento da reserva de cotas pela empresa); Portaria N° 4.017, de 27 de Novembro de 1995 (Redução da Jornada de Trabalho); Estatuto da Pessoa com Deficiência, conhecida como Lei Brasileira da Inclusão – e que tem alcance constitucional, pois ratifica a Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência.

Daremos ênfase para fins deste debate à Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991, que dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social. Cabe destacar que o que conhecemos hoje por “Lei de Cotas” é, na verdade, o artigo 93 da Lei 8.213/91.

Sobre como tudo começou, destacamos que a fiscalização na implementação da referida lei das cotas só teve início em 2001. Desde então observamos um incremento das vagas e aumento das referidas fiscalizações pelo MPT a fim de fazer cumprir a legislação. O que se aponta é que existem muitas vagas oferecidas pelas empresas para as pessoas com deficiência, entretanto, a falta de capacitação (escolaridade/qualificação profissional) de grande parte dos candidatos vem sendo apontada como uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas.

Outras dificuldades encontradas incluem o fato de que a empresa só pode dispensar um empregado caso tenha outro para substituí-lo. A empresa deve adaptar seu espaço físico para receber as pessoas com deficiência e também deve ser feito um trabalho de sensibilização, informação e de conscientização dos funcionários sobre a importância da inclusão e a responsabilidade social da empresa, mas inúmeros têm sido os desfechos e argumentos por parte das empresas para cumprir ou não cumprir a lei de cotas.

Dos diferentes argumentos identificados, um bastante emblemático é o da psicopedagoga Patrícia Barthel Bechtold, que destaca o seguinte:

“O mercado de trabalho é um tema bastante polêmico, porque o mundo em que estamos vivendo hoje está com este mercado muito defasado, não havendo mais oportunidades para todos, pois este solicita qualificação profissional sem mesmo dar oportunidades para as pessoas estarem qualificando-se. Já não há mais emprego para os desqualificados ou para aqueles que não estão capacitando-se diariamente, mesmo as pessoas que tem formações superiores estão passando por diversas dificuldades para encontrar um emprego. Sabemos disso pelo fato de muitos de nós ter passado por esta situação. Mas, as maiores dificuldades são aqueles requisitos solicitados pelo mercado.”

Organização:



Realização:



Apoio:





Outro aspecto diz respeito aos custos de contratação de uma pessoa com deficiência em uma empresa, visto que no geral pondera-se que o poder público transfere parte das políticas afirmativas para a iniciativa privada, o que estaria atrapalhando o retorno financeiro da atividade e mesmo, diminuindo suas margens de lucro. Alega-se inclusive haver uma inversão de valores, posto que o estado não oferece bônus para as empresa que cumprem a lei e estas acabam tendo custos com as adequações e adaptações do ambiente de trabalho, aquisição de equipamentos, treinamentos, etc., quando contratam pessoas com deficiência.

Algumas empresas alegam ainda que encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal sobre a contratação de pessoas com deficiência, pois a lei em nenhum momento leva em consideração a atividade exercida pela empresa, os riscos de exposição dos deficientes no exercício de determinadas funções e por outro lado, a baixa qualificação e despreparo para a inserção no mercado de trabalho prejudica o andamento das atividades nos setores.

Assim, o rompimento desses paradigmas passa por uma análise do confronto entre a lei, a contratação espontânea, a oferta da real oportunidade a pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e não apenas seu apoio e ligação das suas marcas a campanhas sobre mobilidade e o enfrentamento dos obstáculos cotidianos que estas enfrentam.

Nota-se que ainda é preciso a fiscalização, ou seja, é necessária a intervenção estatal com a política afirmativa das cotas sendo essencial para viabilizar o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho como direito e não como benesses.

Por outro lado, encontramos empresas com estratégias e boas práticas de contratação de pessoas com deficiência, reconhecendo seu papel social, que embora privado, mas com caráter de bem coletivo. Essas empresas usam um dispositivo legal como o programa de aprendizagem para contratar. Eles fazem o mapeamento das vagas, analisam as potencialidades internas para definir os profissionais mais indicados para trabalharem com pessoas com deficiências, embora reconheçam que todos os profissionais da empresa precisam aprender sobre inclusão.

Assim, ao abrirem seus processos seletivos, de posse do mapeamento, contratam aprendizes, com análise dos perfis para os postos de trabalho em aberto. Um permanente processo de avaliação permite remanejamentos, adaptações das funções e em último caso, a substituição do aprendiz. Ao término desse processo, contrata-se para o quadro efetivo da empresa. Em caso de demissão de um funcionário, estas empresas alegam que fazem

Organização:

Realização:

Apoio:



substituições, conforme as condições ou vagas ocupadas por pessoas com deficiência, ou seja, buscam substituto em condições semelhantes.

Destaca-se que essa caminhada histórica nem sempre é célere e foram necessários dez anos para que o **Decreto Federal 3.298 de 1999** regulamentasse a “política nacional de integração da pessoa portadora de deficiência”, fazendo valer e definindo normas para a reserva de vagas nos concursos públicos e para as cotas no setor privado. Além disso, Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego nos anos seguintes foram necessárias para definir competências, formas de fiscalização e multas, dentre outros aspectos. Estes esforços apontam, ainda em 2016, que há necessidade que o artigo 34, parágrafo 1º do Estatuto da Pessoa com Deficiência seja amplamente divulgado e reforçado “*as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos*” (Brasil, 2015, p.7).

Isso significa que, na prática, **os 25 anos da Lei de Cotas ainda não se concretizaram**, existindo inclusive possibilidades de aperfeiçoamento desta legislação. O documento prossegue em recomendar que o conjunto dos atores sociais governamentais se ocupe das tarefas de inclusão social no mundo do trabalho.

É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (BRASIL, 2015, p.8).

Contudo, a garantia dos direitos sociais não garante sua eficácia social. Muitas empresas ainda desrespeitam as normas e se colocam como transgressoras, mas levam vantagens em relação às demais empresas, visto que pelo fato de não contratarem pessoas com deficiências, evitam custos com treinamentos, adaptações do local de trabalho e outros mais que valorizam.

Organização:



Realização:



Apoio:



#### 4. Considerações Finais

Fato é que pessoas com deficiências ainda estão no campo da invisibilidade para sociedade e são consideradas improdutivas, ineficientes e incapazes. Nesse sentido é preciso romper paradigmas e retirar a deficiência do campo das doenças e colocá-la no âmbito das relações sociais, ambientais, inclusão e de direitos para o fortalecimento das suas potencialidades.

Assim, quando debatemos nos dias atuais a eficácia da “Lei de Cotas”, os resultados alcançados e as perspectivas futuras é preciso ter em consideração o arcabouço jurídico-institucional que respalda as pessoas com deficiência não só para o acesso ao trabalho, mas também no que diz respeito à sua cidadania.

É imprescindível compreender o valor do Estatuto da Pessoa com Deficiência aliado a Lei 8213/91 na inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, em colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em conjunto com todas as legislações trabalhistas e previdenciárias, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistida e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Ao longo da trajetória da lei de cotas as ações eram pautadas na “mão firme” com medidas punitivas e multas, na atualidade se faz opção pelo diálogo. Quando um fiscal vai até uma empresa a sua abordagem é no sentido da verificação das condições em que ela está cumprindo a Lei; abrem-se possibilidades diversas para reorientação do seu programa de inclusão. Nos casos de não cumprimento da lei, as empresas são convocadas a elaborarem um plano para se chegar a uma inclusão eficaz e com impactos positivos nos processos.

Muito se tem a ser feito, muito se busca contribuir, então, celebrar os avanços é primordial, mas ainda devemos olhar para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência não por via de medida fiscalizatória, mas como uma realidade que exige responsabilidade, respeito, mudanças de paradigmas, rompimento com os preconceitos e garantias de direitos.

Pesquisas empíricas como a realizada no âmbito do Projeto Mapa de Nós aliado ao movimento das pessoas com deficiência, representantes de entidades podem contribuir para um melhor conhecimento da realidade local orientando estratégias de operacionalização das diversas leis no âmbito do território, no âmbito das empresas,

Organização:

Realização:

Apoio:



orientando gestores e legisladores na consolidação das políticas públicas que contribuam para a inclusão social e a garantia dos direitos de todo cidadão, tenha este ou não qualquer tipo de desvantagem.

## 5. Referências Bibliográficas

- BRASIL. Congresso Nacional. Lei N° 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Brasília-DF, 1990.
- \_\_\_\_\_. Congresso Nacional. Lei N° 8.213, de 24 de Julho de 1991. Brasília-DF, 1991.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Portaria N° 4.017, de 27 de Novembro de 1995. Brasília-DF, 1995.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Previdência Social. Portaria MPS N° 142, de 11 de Abril de 2007. Brasília-DF, 2007.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa N° 20, de 26 de Janeiro de 2001. Brasília-DF, 2001.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria N° 1199, de 28 de Outubro de 2003. Brasília-DF, 2003.
- \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2°ed. – Brasília-DF, 2007.
- \_\_\_\_\_. Presidência da República. Decreto N° 3.048, de 06 de Maio de 1999. Brasília-DF, 1999.
- \_\_\_\_\_. Presidência da República. Decreto N° 5.296 de 02 de Dezembro de 2004. Brasília. DF, 2004.
- CIEDS. Texto Técnico – Tecnologia Social, 2015.
- GHIRARDI, M. I. G. Trabalho e deficiência: as cooperativas como estratégia de inclusão social. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, v.15, n.2, p.49-54, 2004.
- LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v.20, n.4, p. 513-524, Dec. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382014000400004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000400004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02 fev. 2016.
- <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000400004>.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, disponível em: [http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf) Acesso em: 04 de fev 2016.
- \_\_\_\_\_. Censo 2010. Extraído do site [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br).
- PEREIRA, Potyara A. P. Necessidades Humanas: subsídios à crítica dos mínimos sociais. 2ª edição. São Paulo: Cortez, 2002.
- FONSECA, T.M.A. Pessoas com Deficiência – Mídia, Visibilidade e Preconceito. In: Mídia, Questão Social e Serviço Social. São Paulo: Ed. Cortez, 2009.
- BECHTOLD, Patrícia Barthel. A Inclusão Das Pessoas Com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho. In: Pós Uniasselvi. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>. Acesso em: mar 2016.
- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo Editorial, 5ª reimpressão: julho de 2002.
- IAMAMOTO, Marilda V. Trabalho e individuo social. São Paulo: Cortez, 2001.

Organização:



Realização:



Apoio:

