

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

**ADELAIDE ALVES MARQUES**

**AS DIFICULDADES DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DO SISTEMA DE  
COTAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS  
DE GRANDE PORTE NA CIDADE DE SÃO LUÍS NO PERÍODO DE 2010 A 2018**

São Luís

2020

**ADELAIDE ALVES MARQUES**

**AS DIFICULDADES DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DO SISTEMA DE  
COTAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS  
DE GRANDE PORTE NA CIDADE DE SÃO LUÍS NO PERÍODO DE 2010 A 2018**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

São Luís

2020

Alves Marques, Adelaide.

As dificuldades das empresas no cumprimento do sistema de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência em empresas de grande porte na cidade de São Luís no período de 2010 a 2018/ Adelaide Alves Marques – 2020.

28f.

Orientador(a): Ademir da Rosa Martins.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019.

1. Inclusão 2. Mercado 3. Cotas. 4. Empresas. I. Martins, Ademir de Rosa. II. Título.

**ADELAIDE ALVES MARQUES**

**AS DIFICULDADES DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DO SISTEMA DE  
COTAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS  
DE GRANDE PORTE NA CIDADE DE SÃO LUÍS NO PERÍODO DE 2010 A 2018**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,  
apresentado como requisito para obtenção do título de  
Bacharel em Administração da Universidade Federal do  
Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 16/12/2020.

**BANCA EXAMINADORA**

**Prof. Ademir da Rosa Martins (Orientador)**

Dr. em Informática na Educação  
Universidade Federal do Maranhão

**Prof<sup>a</sup> Aline Alvares Melo**

Dr<sup>a</sup> em Administração  
Universidade Federal do Maranhão

**Prof. Ricardo André Barbosa Carreira**

Me. Em Gestão Empresarial  
Universidade Federal do Maranhão

Este trabalho é dedicado com muito amor a  
minha mãe Esmeralda e meu eterno pai  
Crispim Santos.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, quero agradecer a Deus;  
a meu professor Orientador Ademir Rosa  
e aos meus amigos: Ester Avelar e Ronaldo Rocha que contribuíram direta e indiretamente em todos os momentos deste processo.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.”

Paulo Freire

## RESUMO

Este artigo aborda as dificuldades encontradas com a inclusão social e o mercado de trabalho, sendo tanto relacionadas às dificuldades das empresas em cumprirem as cotas estabelecidas em lei, pois exigem mão de obra qualificada e específica para determinadas áreas, o que impossibilita a contratação do portador de deficiência devido aos riscos dependendo da função exercida e do ambiente em que esteja trabalhando, como, também, à falta de escolaridade adequada para determinados cargos. Entre outras dificuldades relacionadas às empresas em cumprirem o sistema de cotas com as empresas de grande porte na cidade de São Luís no período de 2010 a 2018 na inclusão de pessoas com deficiência estão a flexibilização das leis trabalhistas pela fiscalização do MPT (Ministério Público do Trabalho) e da lei de cotas que auxiliam todas as pessoas com deficiência a serem inseridas no mercado de trabalho de forma digna garantindo melhores condições no ambiente de trabalho, com respeito e fazendo com que as organizações possam ingressá-las sem excluí-las.

**Palavras-chaves:** Inclusão; Mercado; Cotas; Empresas.



## **ABSTRACT**

This article addresses the difficulties encountered with social inclusion and the labor market, being both related to the difficulties of companies in complying with the quotas established by law, as they require qualified and specific labor for certain areas, which it makes it impossible to hire the disabled person due to the risks depending on the function performed and the environment in which he is working, as well as the lack of adequate schooling for certain positions. Among other difficulties related to companies in complying with the quota system with large companies in the city of São Luís in the period from 2010 to 2018 in the inclusion of people with disabilities are the relaxation of labor laws by the inspection of MPT ( public ministry of labor )and the quota law that helps all people with disabilities to enter the labor market in a dignified manner, guaranteeing better conditions in the work environment, with respect and making it possible for organizations to pass them on without excluding them.

**Keywords:** Inclusion; Market; Quotas; Companies.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Legislações brasileiras sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. ....	15
Quadro 2 – Índices de deficiência relatadas no Brasil.....	20
Quadro 3 – Índice de pessoas com deficiência relatada no Nordeste.....	21

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>A PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>MERCADO E INCLUSÃO SOCIAL .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>As legislações que amparam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2</b>	<b>A inclusão dentro das organizações .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3</b>	<b>Políticas públicas (Programas Jovem Aprendiz e Inclusão Social) .....</b>	<b>18</b>
<b>3.4</b>	<b>A atuação ao Ministério Público ao Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego na fiscalização.....</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1</b>	<b>Contexto Nacional.....</b>	<b>20</b>
<b>5.2</b>	<b>Situação do Nordeste .....</b>	<b>21</b>
<b>5.3</b>	<b>Situação do Estado do Maranhão .....</b>	<b>21</b>
<b>5.4</b>	<b>Situação da cidade de São Luís do Maranhão .....</b>	<b>21</b>
<b>5.5</b>	<b>Dificuldades Levantadas .....</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>22</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>24</b>

## AS DIFICULDADES DAS EMPRESAS NO CUMPRIMENTO DO SISTEMA DE COTAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE GRANDE PORTE NA CIDADE DE SÃO LUÍS NO PERÍODO DE 2010 A 2018/

Adelaide Alves Marques\*  
Ademir da Rosa Martins†

**Resumo:** Este artigo aborda as dificuldades encontradas com a inclusão social e o mercado de trabalho, sendo tanto relacionadas às dificuldades das empresas em cumprirem as cotas estabelecidas em lei, pois exigem mão de obra qualificada e específica para determinadas áreas, o que impossibilita a contratação do portador de deficiência devido aos riscos dependendo da função exercida e do ambiente em que esteja trabalhando, como, também, à falta de escolaridade adequada para determinados cargos. Entre outras dificuldades relacionadas às empresas em cumprirem o sistema de cotas com as empresas de grande porte na cidade de São Luís no período de 2010 a 2018 na inclusão de pessoas com deficiência estão a flexibilização das leis trabalhistas pela fiscalização do MPT (Ministério Público do Trabalho) e da lei de cotas que auxiliam todas as pessoas com deficiência a serem inseridas no mercado de trabalho de forma digna garantindo melhores condições no ambiente de trabalho, com respeito e fazendo com que as organizações possam ingressá-las sem excluí-las.

**Palavras-chaves:** Inclusão; Mercado; Cotas; Empresas.

**Abstract:** This article addresses the difficulties encountered with social inclusion and the labor market, being both related to the difficulties of companies in complying with the quotas established by law, as they require qualified and specific labor for certain areas, which it makes it impossible to hire the disabled person due to the risks depending on the function performed and the environment in which he is working, as well as the lack of adequate schooling for certain positions. Among other difficulties related to companies in complying with the quota system with large companies in the city of São Luís in the period from 2010 to 2018 in the inclusion of people with disabilities are the relaxation of labor laws by the inspection of MPT (public ministry of labor) and the quota law that helps all people with disabilities to enter the labor market in a dignified manner, guaranteeing better conditions in the work environment, with respect and making it possible for organizations to pass them on without excluding them.

**Keywords:** Inclusion; Market; Quotas; Companies.

### 1 INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência nas organizações ganhou força segundo a Lei nº 8.112/90 e a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), que determinam um percentual de contratação obrigatória de pessoas com deficiência nas empresas públicas e privadas, em função do número de funcionários.

A lei de Cotas tem sido um instrumento utilizado para encorajar as organizações a praticarem a diversidade. É um assunto que tem gerado muitas discussões, pois se por um lado as Leis possibilitam a inserção das pessoas com deficiência nas organizações, isso não representa a inclusão em si, que vai além da oferta de empregos e que depende de ações que propiciem a participação plena da pessoa com deficiência, a valorização da sua potencialidade humana e da sua capacidade produtiva (CARVALHO-FREITAS et al, 2010b).

A inclusão tem o poder de gerar um grande impacto social na vida do deficiente, já que o fato de ser possível atuar em uma empresa, sendo remunerado e desempenhando um papel importante, traz de volta a dignidade e a sensação de ser útil à sociedade. Embora vista com bons olhos, existem ainda muitas dificuldades de sua adoção.

Nesse sentido, o presente artigo aborda o seguinte problema de pesquisa: “Quais são as dificuldades do cumprimento do sistema de cotas para inserção de pessoas com deficiência nas empresas de grande porte na cidade de São Luís no período de 2010 a 2018?”

---

\* Graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 16/12/2020, na cidade de São Luis/MA. E-mail: adel\_maques@yahoo.com

† Professor Orientador. Dr. em Informática na Educação. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. E-mail: ademir.martins@ufma.br

Decorrente da problemática, o objetivo do trabalho é investigar as dificuldades do cumprimento do sistema de cotas para inserção de pessoas com deficiência nas empresas de grande porte na cidade de São Luís no período de 2010 a 2018. Como objetivos específicos tem-se: a) conhecer a situação das empresas e do mercado no período analisado; b) verificar se órgãos públicos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) estão fiscalizando ou multando as empresas que não estão cumprindo; c) verificar as dificuldades que esta pessoa tem encontrado dentro dessas organizações.

Justifica-se tal estudo pela necessidade de apresentar fatores para análise da inclusão social e da forma da qualidade de vida desses atores, preparando principalmente a sociedade para situações do cotidiano em que a pessoa com deficiência esteja inserida. Os resultados dessa análise servirão de base para a formulação de propostas futuras com relação à pessoa com deficiência da capital maranhense.

Para a obtenção de resposta à questão foi desenvolvido um estudo de natureza qualitativa em pesquisas bibliográficas em sites e outros artigos referentes à inclusão.

## 2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o Censo IBGE de 2010, 45 milhões de brasileiros declararam-se pessoas com alguma deficiência. Segundo Ferreira e Oliveira (2007), cerca de 10% da população mundial vivem com deficiências. Considerando que cada uma dessas pessoas tem familiares, amigos e indivíduos com os quais convivem, temos, portanto, grande parte da população afetadas pelas situações daí decorrentes. Enfrentam obstáculos físicos e barreiras sociais sofrendo impedimentos de: “receber educação total; exercer empregos com dignidade, mesmo ostentando qualificações; ter acesso à informação e à saúde; de usufruir a liberdade de ir e vir; interagir com o meio social e por ele ser aceitos” (FERREIA E OLIVEIRA, 2007).

Para firmar nosso entendimento, é necessário que tenhamos com ponto de partida a conceituação dos termos “deficiência” ou “pessoa com deficiência”. A importância dessa conceituação é destacada por Nascimento (2011 apud PEREIRA, 2014, p. 07):

O conceito de deficiência física é fundamental para que se defina o âmbito pessoal de proteção jurídica a ser dispensada, o que é importante para que se possa, com a maior precisão possível, saber quais são os destinatários das leis, distinguindo-se, assim, aqueles que realmente recebem a tutela legal daqueles que não a têm, bem como definir, na empresa, se determinados empregados, pela sua condição pessoal, devem ser considerados para o efeito de cálculo de vagas a serem preenchidas segundo o número das cotas obrigatórias.

Usa-se em geral os termos deficiência e pessoa com deficiência para se referir às pessoas com alguma limitação, seja de ordem física, mental ou sensorial, com vários formatos, ou expressões, tais como inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes. Os entendimentos têm variado ao longo do tempo.

A Constituição de 1988 incorporou as expressões “pessoa portadora de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais” e “pessoa especial”.

No entanto, a expressão “pessoas com necessidades especiais” é o gênero que contém as pessoas com deficiência, pois não somente a elas se refere, mas, também, a idosos, gestantes, enfim, qualquer situação que sugira tratamento diferenciado (ARANHA 1995; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 207; FONSECA, 206).

A expressão “pessoa portadora de deficiência” atualmente foi abandonada, considerando que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa (LEAL; MATTOS; FONTANA 2013).

O Decreto nº 3.298 de 1999, que estabelece a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência (alterado pelo Decreto nº 5.296/04), em seu artigo 3º, nos trouxe uma diferenciação de deficiência permanente e incapacidade; vejamos:

- I - **deficiência** – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - **deficiência permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - **incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999, n.p.)

As diretrizes traçadas pelo Decreto n. 3.298/99, segundo Santos (2012, p. 115), são as que melhor auxiliam na conceituação de pessoa com deficiência para a concessão do benefício de prestação continuada. De acordo com o decreto é considerada pessoa com deficiência quem se enquadre nas seguintes cinco categorias:

- I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);
- II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);
- III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);
- IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004); e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
- V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999, n.p.)

No entanto, até aqui, as conceituações traziam apenas as perspectivas de um modelo médico, caracterizado por uma relação das limitações físicas da pessoa.

A abordagem da deficiência tomou nova conotação com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, da Organização Mundial da Saúde (CIF/OMS), criada no ano de 2001, onde, além das limitações físicas e estruturais do corpo, considera-se igualmente importante o papel determinante dos fatores sociais e ambientais no qual o indivíduo está inserido. Nessa nova abordagem a deficiência sai-se uma perspectiva de avaliação médica para uma perspectiva de uma avaliação biopsicossocial (PARANÁ, 2020, n.p.).

A mudança conceitual se materializa em uma reivindicação das pessoas com deficiência na elaboração do texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU,

que foi adotada em Assembleia Geral em 13 de dezembro de 2006, onde se considera o aspecto social ao destacar a importância conceitual da impossibilidade de interagir de forma o mais autônoma possível (FERREIA e OLIVEIRA, 2007). O artigo primeiro da convenção, conceitua que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (ONU, 2006, apud FERREIA E OLIVEIRA, 2006, n.p.)

Essa nova abordagem conceitual ..Destaca Fonseca (2008, p. 263):

(...) o próprio conceito de pessoa com deficiência incorporado pela Convenção, a partir da participação direta de pessoas com deficiência levadas por Organizações Não Governamentais de todo o mundo, carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes.

O Brasil, como um dos países 86 signatários da Convenção, assume “compromisso de respeitar as pessoas com deficiência não mais em razão da legislação interna, mas de uma exigência universal de solidariedade, independente da condição pessoal de cada um” (FERREIA E OLIVEIRA, 2006). Em decorrência disso, a Lei Federal Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, adotando em seu artigo 2º a mesma conceituação de pessoa com deficiência (BRASIL, 2015, n.p.).

Assim, de acordo com o novo conceito, além da deficiência sob o aspecto médico, que é o impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que está na própria pessoa, há a deficiência da sociedade, cujas barreiras podem impedir a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.

A expressão “pessoa com deficiência” tem sido referenciada ultimamente como um sigla, PCD.

### **3 MERCADO E INCLUSÃO SOCIAL**

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mesmo diante das dificuldades encontradas é parte importante da chamada responsabilidade social empresarial ou corporativa (DOVAL, 2006, p. 35)

A Constituição Federal de 1988, em seu capítulo “Dos Direitos Sociais”, trata o direito ao trabalho como um direito fundamental; em seu artigo 6º afirma que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988, n.p.)

Em complemento, Silva afirma que “o art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho.” (SILVA, 2009, p. 289)

O trabalho não é somente o emprego da força física, mas também atividade de pesquisar, investigar, dirigir e planejar e tantas outras funções que se multiplicam com a criação e produtividade do ser humano. É a forma fundamental de subsistência, mais simples e elementar. Trabalha-se com a força física e intelectual; esses dois elementos estão sempre juntos, porém pode ocorrer preponderância de um, a ponto de se dizer

que o trabalho é manual ou intelectual. E isso não cria qualquer diferença em termos de proteção. (RAGAZZI, 2010, p. 117 apud MARQUES, 2007)

Para Gil (2002, apud DOVAL, 2006, p. 26), a Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta que a população mundial de pessoas portadoras de deficiência é de 610 milhões de pessoas. Deste total, 386 milhões encontram-se incluídos no mercado de trabalho (GIL, 2002, apud DOVAL, 2006, p. 35).

### **3.1 As legislações que amparam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

A necessidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma tarefa difícil, mas o acesso ao trabalho é um direito e está amparado pelo artigo 2º da Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989, n.p.).

O Quadro 1 relaciona diversas legislações existentes que amparam a pessoa com deficiência promovendo o seu direito quanto ao trabalho.

Conforme o disposto na Lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas para empresas o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho através de ações governamentais ou eram terceirizados por Associações ou ONGs e atuavam em órgãos do governo Estadual e Federal (PCD, 2020, n.p.).

Após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função, como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebiam uma certidão negativa, um documento que informava que ele havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação e que o liberava mais 60 dias para a adequação da lei (PCD, 2020, n.p.)

É importante fazer referência à Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que estabelece o direito ao trabalho, mesmo considerando o ambiente desfavorável para as empresas, bem como devido às suas dificuldades encontradas sejam elas tanto na falta de capacitação ou por falta de oportunidades para as pessoas com deficiência. A questão da inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho não está circunscrita em uma única área do conhecimento, abordagem, disciplina ou ponto de vista (DOVAL, 2006, p.17). Como afirma Doval (2006, p. 17), é matéria complexa, podendo ser estudada sob o olhar das ciências da saúde, da sociologia, da filosofia, da psicologia, da administração e de tantas outras. Como tal, merece tratamento e abordagem condizentes, a esta realidade complexa.



Quadro 1 - Legislações brasileiras sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

<b>Legislação</b>	<b>Data</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Constituição Federal</b>	<b>1988</b>	<p><b>Art. 24, XIV</b> – Compete a todos os níveis da organização do Estado legislar concorrentemente sobre: a proteção e integração social das pessoas com deficiência.</p> <p><b>Art. 37</b> – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:</p> <p><b>VIII-</b> a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.</p> <p><b>Art. 23 II</b> – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.</p> <p><b>Art. 24 XIV</b> – Compete a todos os níveis da organização do Estado legislar concorrentemente sobre: a proteção e integração social das pessoas com deficiência (BRASIL, 1988, n.p.)</p>
<b>Lei Federal nº 7.853</b>	<b>1989</b>	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.
<b>Lei Federal nº 8.213</b>	<b>1991</b>	Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências
<b>Decreto nº 3.298</b>	<b>1999</b>	<p>Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989).</p> <p>Estabeleceu o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, o CONADE, como órgão superior de deliberação coletiva com a atribuição principal de garantir a implementação da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.</p>
<b>Lei Federal nº 10.097</b>	<b>2000</b>	<b>Art. 428.</b> Admite-se o contrato de aprendizagem para a pessoa com deficiência a partir de 14 anos. A Lei 11.180/2005 introduziu o §5º no qual a idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (BRASIL, 2000, n.p.)
<b>Lei Federal nº 11.180</b>	<b>2005</b>	<p>Institui o Projeto Escola de Fábrica e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.</p> <p><b>Art. 428, §5º</b> - A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. § 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (BRASIL, 2005, n.p.)</p>
<b>Lei Federal nº 12.470</b>	<b>2011</b>	Permitiu a continuidade do pagamento do benefício suspenso por ingresso no mercado de trabalho, caso a relação trabalhista viesse a ser extinta (alterou a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 ref. ao Benefício de Prestação Continuada)
<b>Lei Federal nº 13.146</b>	<b>2015</b>	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Fonte: Autora (2020)

A respeito da inclusão, vejamos o que a Lei nº 13.146/15 dispõe nos seus artigos 34 e 35:

Art. 34. 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. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 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. § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. Art. 35. 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. Parágrafo único. O programa Ferramentas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015, n.p.).

Para o Senador Romário (2015, apud LÔBO, 2016, p. 42), esse expressivo segmento social, por suas desvantagens sociais incontroversas e por sua invisibilidade histórica, tenha mecanismos eficazes de promoção, proteção e garantia de seus direitos fundamentais Novamente, Rodrigues (2016, apud LÔBO, 2016, p. 42) aponta que:

A primeira proposta do estatuto promovia mais a tutela do que a garantia de direitos. Uma parcela muito grande dos movimentos das pessoas com deficiência foi contrária a essa questão do estatuto. Nós conseguimos segurar durante um tempo porque não havia participação social nenhuma.

### 3.2 A inclusão dentro das organizações

Segundo afirma Regina Macedo Nery Ferrari, o direito ao trabalho é um direito social, e, assim sendo, analisa que “Os direitos sociais não se destinam a garantir a liberdade frente ao Estado nem tampouco a proteção contra o Estado, mas, sim, representam a pretensão do indivíduo ou grupo de que o Estado deve atuar para satisfação destes direitos sociais.” (FERRARI, 2016)

Diante disso, as instituições e empresas que tem interesse em contratar pessoas com deficiência devem vê-la como qualquer outra contratação. Para isso, espera-se, de qualquer trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação e assiduidade, atributos essenciais a qualquer funcionário.

Como afirma Doval (2006, p. 17):

Incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve, dentre outros aspectos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente das que visam lucro, no tocante à ética e à responsabilidade social, temas cada vez mais enfocados atualmente. Tal discussão pode estar provocando transformações no modo de pensar e agir dos representantes empresariais.

De maneira geral, os canais pelos quais a deficiência pode afetar as oportunidades no mercado de trabalho podem ser organizados em três pontos principais (BECKER, 2019, p. 42).

Primeiro, dependendo do tipo ou do grau de severidade, a deficiência pode reduzir a produtividade do trabalho, ou seja, limitar o número de horas que a pessoa pode trabalhar, determinar o tipo de tarefa que pode executar ou aumentar o número de ausências no trabalho por motivos de saúde. Como consequência, a menor produtividade associada ao grau de severidade da deficiência poderá reduzir a empregabilidade e o salário dessa população. Segundo, pessoas com deficiência podem ser discriminadas no mercado de trabalho devido ao preconceito em relação a essa condição de saúde (discriminação por preferências ou ainda, devido à falta de conhecimento, os empregadores podem relacionar a deficiência de todos os tipos e níveis de severidade com uma menor habilidade para o trabalho e, assim, restringir a contratação e oferecer menores salários de forma generalizada para as pessoas nessa condição (discriminação estatística). Terceiro, a discriminação contra pessoas com deficiência pode também restringir o acesso à educação e à formação profissional desse grupo, prejudicando o processo de formação do capital humano e a subsequente capacidade de inserção no mercado de trabalho. Esse processo é denominado de efeito dinâmico da deficiência.

Desta forma, o diferente é considerado anormal e, por isto mesmo, não é bem visto. Assim, elas, acabam sofrendo com os preconceitos e estigmas que a sociedade lhes coloca, levando à exclusão – ou auto exclusão – das mesmas (DOVAL, 2006, p. 75).

Para enfrentar esta problemática, Dubne (apud RAMALHO; RESENDE, 2006) acredita que ao “contratar pessoas com deficiência, que se encontram marginalizadas no processo de reconhecimento de sua cidadania, faz-se necessário recusar a exclusão, a segregação e os preconceitos que as cercam, providenciando práticas de equiparação de direitos”.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da adversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas implementam adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão (SASSAKI, 2006, p. 63).

Para SASSAKI (2006, p. 63), a inclusão preconiza a potencialização das pessoas com deficiência, sem direcioná-las para funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Esses procedimentos básicos consistem em promover singulares condições que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções (SASSAKI, 2006, p. 63).

A proliferação de ações e projetos sociais e assistenciais, a criação de organizações não-governamentais, institutos e fundações e a publicação de balanços sociais indicam estas mudanças, como mostra Gil (2002 apud DOVAL, 2006, p. 17).

Nesse sentido, afirma Doval (2006, p. 17):

Se num primeiro momento o foco é assistencial, em uma segunda fase a responsabilidade social passa a envolver a ação moral, ética e legal das empresas perante seus colaboradores, concorrentes, clientes, Estado e, enfim, toda a sociedade. Conforme afirma Tachizawa (2002), a consciência crescente em relação ao ambiente e as demandas sociais e ambientais cada vez mais complexas, apresentadas pela comunidade às organizações levam os empresários a adotarem uma nova atitude frente a estas questões. Segundo ele, os consumidores do futuro darão importância especial ao comportamento social das empresas.

Ainda neste viés, Doval (2006, p. 18) complementa:

Assim, a conduta das organizações perante todos os atores sociais deve ser pautada por princípios éticos e socialmente responsáveis. Empresas com projetos sociais, teoricamente, devem ainda oferecer condições dignas aos seus funcionários, pagar seus impostos e concorrer no mercado de forma leal e ética, apenas para citar algumas ideias que acompanham o tema na mídia, no mercado e na academia. Diante desta

exigência social, o comportamento responsável por parte das organizações passa a ser uma questão também de sobrevivência. Esta ideia é complementada por Corrado (1994), que aborda a importância de possuir uma boa imagem junto ao público, já que facilitaria a realização da missão econômica e ainda garantiria uma parcela de boa vontade em tempos difíceis para a organização.

A inclusão de pessoas com deficiência é um desafio, não só, para as organizações, quanto também, para as pessoas com deficiência que desejam um trabalho onde possam ter seus direitos respeitados e resguardados. Nesse processo o profissional de Gestão de Pessoas tem um papel que é o de tornar o ambiente acessível a todos, mapear os cargos e postos de trabalho, sensibilizar as pessoas da empresa, capacitar os gestores para a minimização do impacto da integração ao ambiente de trabalho e domínio das ferramentas de contratação dos profissionais com deficiência, validação do programa de inclusão, e de capacitação de profissionais com deficiência.

### **3.3 Políticas públicas (Programas Jovem Aprendiz e Inclusão Social)**

No programa, o aprendiz tem a oportunidade de desenvolver habilidades profissionais, conciliando a prática e a teoria, tendo uma carga horária trabalhada e outra com a qualificação em sala de aula. O jovem tem direito a uma bolsa auxílio de acordo com a função desenvolvida e, ao término do contrato de aprendizagem, pode ser absorvido no quadro efetivo da empresa.

Com objetivo de preparar os adolescentes para o processo de iniciação no mundo do trabalho, durante esta semana, o Governo do Estado, por meio da Secretaria de Estado de Trabalho e de Economia Solidária (SETRES) promoveu oficinas de orientação ao trabalhador, com acompanhamento psicológico, onde os jovens receberam instruções sobre a postura ideal que deve ser adotada em uma entrevista de emprego.

Para ampliar o banco de vagas do programa Jovem Aprendiz, a SETRES está fazendo a articulação e buscando parceria com empresas de várias regiões do estado. O processo tem como base a notificação da Superintendência Regional do Trabalho aos empreendimentos maranhenses, que disponibilizam os postos de trabalho de acordo com suas demandas internas.

Diante das discrepâncias sociais apresentadas nos dias de hoje, a criação de uma realidade social inclusiva é também parte de uma importante estratégia no sentido de absorver as demandas e necessidades de toda a sociedade (DOVAL, 2006, p. 35).

Na questão da deficiência é possível vislumbrar algumas das principais questões da sociedade atual como um todo: cidadania, direitos, consciência, educação, democracia, igualdade, alteridade, entre muitos outros (DOVAL, 2006, p. 35).

A aprendizagem e o desenvolvimento de competências têm sido considerados fatores estratégicos para enfrentar o mercado de trabalho competitivo, o qual adota uma racionalidade orientada para o desempenho, ou seja, para o resultado (DOVAL, 2006, p. 55).

Jovem Aprendiz com Deficiência (PCD), assim como, a lei de cotas 8.213/91 obriga empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargo, de acordo com o artigo 429 da Lei Nº 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem, todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação na aprendizagem profissional (PCD, 2020, n.p.).

Em relação ao jovem aprendiz com deficiência, o Portal Deficiente Online afirma:

Aprendiz entra no cálculo da cota de PCD? - Para Aprendiz com Deficiência a idade máxima prevista que é de 14 a 24 anos não se aplica a esses aprendizes com deficiência assim como a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental considerando as habilidades e competências de profissionalização (PCD, 2020, n.p.).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e dos constantes esforços do poder público em criar instrumentos para que isso ocorra. Com as vagas no sistema, por meio do Sistema Nacional e Empregos (Sine), a Setres faz a convocação, alinhamento e encaminhamento dos jovens ao mercado de trabalho. O cadastro dos interessados é feito nas agências do Sine, sendo necessário a carteira de identidade, CPF, carteira de trabalho e comprovante de residência.

Embora tenha sido regulamentada em 1991 a Lei das Cotas para empresas privadas, as organizações ainda têm muitos desafios a serem enfrentados para incluir pessoas com deficiência e reabilitados e permitir que eles deixem de ser cidadãos passivos e possam ser reconhecidos como reais produtores e consumidores.

### **3.4 A atuação ao Ministério Público ao Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego na fiscalização**

Em seu artigo 127, a Constituição Federal dispõe que o Ministério Público é “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 1988, n.p.).

A preocupação com a responsabilidade social parece estar presente nas organizações, tendo em vista que é necessário que as empresas desenvolvam ações que garantam o bem-estar dos seus colaboradores e da comunidade em geral (DOVAL, 2006, p. 25). A inclusão de pessoas com deficiência faz parte da política de responsabilidade social da empresa, e representa uma questão que vai além de uma questão social, sendo uma exigência legal (DOVAL, 2006, p. 25).

Por ser reconhecidamente um tema complexo, até mesmo a regulamentação de uma lei aprovada torna-se difícil, como difícil é também o seu cumprimento. Um percentual bastante baixo das empresas que deveriam cumprir a Lei das Cotas para Pessoas com deficiência o faz da maneira correta (DOVAL, 2006, p. 27).

De acordo com o superintendente do Ministério do Trabalho e Emprego Silvio Pinheiro, essa dura realidade enfrentada pela a maioria dos portadores de deficiência no Maranhão é fruto da falta de conscientização dos próprios empregadores, que não entendem importância da inclusão social (MIRANTE, 2015, n.p.). “Isso é uma coisa que demanda um trabalho a ser feito no sentido de conscientizar os empregadores dessa importância da inclusão social. Você incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho isso tem um valor social muito grande” (MIRANTE, 2015, n.p.).

Para que essa exigência possa ser cumprida foi criada a lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991, n.p.), a qual tem por objetivo fazer com que as organizações contratem pessoas que possuam alguma deficiência, seja ela física, mental e/ou sensorial. Sendo assim, as empresas vêm tendo que adaptar-se às novas leis, buscando a inserção obrigatória de pessoas com deficiência, mas essa adaptação é mais complexa do que parece ser. Isso por que a maioria das pessoas que possui alguma deficiência não está preparada para atender às necessidades das empresas ou sendo como instrução mínima para determinado cargo, deficiências que possuem restrição para determinadas atividades e até mesmo a falta de preparo na hora de exercer a função, assim também é preciso que haja denúncia ao não cumprimento das empresas que não estão obedecendo.

Nesse aspecto, Santos (2015, n.p.) explica:

De um lado, há aqueles que veem o deficiente como incapaz de exercer qualquer atividade, por isso o tratam de forma áspera, isolando-o e relegando a segundo plano, não delegando nenhuma tarefa. Em oposição a isso, há aqueles que acabam supervalorizando qualquer participação, por mínima que seja, da pessoa com deficiência, como se fosse algo extraordinário.

A lei que obriga empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a reservar um percentual de vagas para pessoas deficientes, foi criada após o Brasil assinar um documento da Organização Mundial do Trabalho. "De cem empregados, dois têm que ter deficiência ou serem reabilitados pelo INSS, e essa cota vai aumentando de acordo com o número de empregados na empresa". Quanto a fiscalização, primeiro é feita a notificação para corrigir a falta. "Normalmente, em uma primeira fiscalização os auditores notificam a empresa e dão um prazo para ela apresentar comprovação da contratação de pessoas com deficiência," A multa para empresas que desrespeitam a fiscalização varia de acordo com o tamanho da empresa e a quantidade de vagas de portadores com deficiência que ela não tem preenchido. Para o número de autuações poderia ser maior caso houvesse um maior número de auditores. "Todos os Estados do Brasil têm uma meta a cumprir, e claramente deveríamos ter mais auditores fiscais para ajudar nessa fiscalização" (REGIÃO, 2018, n.p.).

#### 4 METODOLOGIA

Para a realização do estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica, através de métodos caracterizados como um conjunto de atividades racionais onde permitem explicar e discutir o tema com base em referências teóricas publicadas em pesquisas em sites, artigos eletrônicos, periódicos, jornais, institutos de pesquisa, órgão governamentais, etc.

#### 5 ANÁLISE

Ao apresentar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aborda-se a situação atual no contexto nacional, nordestino, maranhense e por fim, na capital maranhense.

##### 5.1 Contexto Nacional

Os dados do Censo Demográfico (2010), realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apuraram a incidência de limitações funcionais e de diferentes níveis de deficiência na população brasileira. As pessoas com deficiência convivem em seu dia a dia com estes mecanismos vigentes na sociedade.

Sendo assim conforme mostra o Censo Demográfico (2010) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em dez anos (2000 a 2010), houve um crescimento no número de pessoas com deficiências no Brasil. Atualmente, é a deficiência visual a mais recorrente e verificada em todas as faixas etárias, como mostra o Quadro 2 (MARANHÃO, 2015).

Quadro 2 – Índices de deficiência relatadas no Brasil.

	<b>Principal deficiência relatada</b>	<b>Crescimento na década 2000 a 2010</b>
0 a 14 anos	1º lugar - deficiência visual 2º lugar - deficiência auditiva	3,2%
15 a 64 anos	1º lugar - deficiência visual 2º lugar - deficiência motora	9,3%
Acima de 65 anos	1º lugar - deficiência visual 2º lugar - deficiência motora	13,7%

Fonte: MARANHÃO (2015, n.p.)

## 5.2 Situação do Nordeste

O Nordeste brasileiro é a região que mais concentra pessoas com deficiências, seguido do Sudeste. Veja o percentual de pessoas com pelo menos 01 deficiência relatada, expresso no Quadro 3.

Quadro 3 – Índice de pessoas com deficiência relatada no Nordeste.

Região	Pessoas com pelo menos 1 deficiência
Nordeste	26,3%
Sudeste	23,3%
Sul	22,5%
Centro Oeste	22,51%

Fonte: MARANHÃO (2015, n.p.)

Em 2010, 61,1% das pessoas com deficiências ainda estavam sem instrução e/ou possuem apenas o fundamental incompleto e 23,7 milhões não tinham nenhuma ocupação (trabalho). (MARANHÃO, 2015).

## 5.3 Situação do Estado do Maranhão

No Maranhão, 1.641.404 pessoas apresentam pelo menos 01 deficiências, correspondendo a 24,97% da população (MARANHÃO, 2015). No entanto, segundo o último levantamento realizado pelo o Ministério do Trabalho e Emprego, apenas 17 por cento das vagas para deficientes foram preenchidas no estado (MARANHÃO, 2015, n.p.).

De acordo com o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, que foi o último levantamento feito pelo o Ministério do Trabalho e Emprego, o estado do Maranhão tem um dos piores índices do país nesse quesito. Pelo menos 12 (doze) mil vagas no Maranhão não foram ocupadas para atender o que determina a lei (MARANHÃO, 2015, n.p.).

## 5.4 Situação da cidade de São Luís do Maranhão

Entre muitas dificuldades encontradas como: impedimentos no acesso aos serviços por barreiras físicas como escadas, faltas de rampas, transportes sem adaptações, moradia inadequada entre outras dificuldades. A população com deficiência em São Luís ainda encontra barreiras que não veem possibilidade de crescimento profissional e falta de oportunidades no mercado de trabalho embora existam programas de inclusão social que inserem esta população no mercado de trabalho em São Luís como o Dia da inclusão social ( Dia D) em parceria com o SETRES, MPT, DEFENSORIA PÚBLICA entre outros programas.

Em São Luís, cerca de 250 mil pessoas podem até se enquadrarem no perfil e boa parte desta população podem até serem considerada apta para o trabalho ( IBGE,2010).

## 5.5 Dificuldades Levantadas

Segundo o presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) Alexandre Carvalho (PCD, 2020, n.p.), dentre os maiores obstáculos que os deficientes enfrentam, estão o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a necessária adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamento de portas, e a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas.

Para fins desta publicação, optamos por um recorte do conteúdo da pesquisa, trazendo à discussão atual da Lei de Cotas a análise crítica de quatro argumentos utilizados contra o cumprimento da lei:

- 1) Um número insuficiente de pessoas com deficiência para atender a lei;
- 2) Falta de capacitação profissional e formação educacional;
- 3) Pessoas com deficiência não querem trabalhar porque têm medo de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC);
- 4) Restrição de ambientes ou locais de trabalho devido ao risco que representam para as pessoas com deficiência.

Ainda foi possível observar que a maior concentração dos indivíduos portadores de algum tipo de deficiência, situa-se nos maiores núcleos urbanos do espaço maranhense, a capital São Luís e os municípios de Imperatriz, Caxias e Bacabal.

Outro aspecto que chama a atenção é o nível de instrução das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência. Pela própria história de marginalização que marca o grupo, é possível verificar que o nível de escolaridade é muito baixo. Atrelado a este aspecto cita-se também o número reduzido de escolas especializadas e um número inexpressivo de profissionais especializados para cuidados especiais com esses cidadãos.

Quanto a atuação de fiscalização, de acordo com o procurador do Trabalho da Procuradoria do Trabalho no Maranhão, Marcos Sérgio Costa, uma das principais dificuldades para o cumprimento das Leis das Cotas é que as próprias pessoas que sofrem com a rejeição no mercado não denunciam o caso ao órgão (MIRANTE, 2015, n.p.). O referido procurador do Trabalho ainda complementa:

O Ministério Público tem agido nesse particular de maneira solitária porque aqui nós somos carentes de denúncias sobre o descumprimento de cotas. Os beneficiários das cotas não estão denunciando. O Ministério Público quando agiu foi de ofício, agiu sozinho. Isso de maneira por conta própria, de maneira nacional (MIRANTE, 2015, n.p.).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os resultados obtidos, foi possível identificar alguns aspectos que mostram de forma relevante a necessidade emergencial de uma melhoria e necessidade de realizar ações com o acompanhamento, monitoramento, avaliação e fiscalização das políticas destinadas à pessoa com deficiência da cidade de São Luís.

Para nos situarmos no mercado de trabalho quanto ao aspecto da inclusão, reafirmamos alguns dados obtidos na nossa pesquisa. Com base em informações retiradas do Ministério Público do Trabalho, o número de portadores de deficiência inseridos no mercado de trabalho vem crescendo cada vez mais, visto que a fiscalização está cada vez mais rigorosa com as empresas, pois o espaço da pessoa com deficiência nas empresas ainda é pequeno. Segundo a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT, 2019, n.p.), os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) mostram que, entre 2011 e 2017, o número de PCD no mercado de trabalho passou de 325.291 para 441.339 – acréscimo de apenas 116 mil pessoas. Além disso, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) aponta que em 2018 o total de trabalhadores nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais de um ano para o outro (ENIT, 2019, n.p.).

No que diz respeito quanto à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, seja privado ou público, é bastante nítido, no município de São Luís, a existência de muitas pessoas com algum tipo de deficiência, que relatam ter encontrado dificuldades em ambiente de trabalho por se sentirem excluídas, pela falta de ferramentas adequadas de trabalho,



por algumas empresas não estarem adaptadas para recebê-las, falta de oportunidades de acordo com a formação, no mercado de trabalho, como, também, afirmam que muitas empresas deveriam tratar cada um pela sua competência e formação profissional, fazendo uma análise do perfil comportamental de acordo com o desempenho e as oportunidades.

A Lei de Cotas, Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991, n.p.), em seu artigo 93, indica que a empresa deverá reservar uma cota de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados. Além disso, dispõe que as empresas não poderão exigir qualificação ou experiência profissional anterior, dificultando a qualificação da mão de obra pretendida, consequentemente impedindo que algumas empresas privadas de ramos específicos encontrem dificuldade na contratação do portador de deficiência. Observa-se que existem inúmeras empresas que cumprem com o dispositivo legal da Lei 8213 de 1991, exemplo disso são alguns supermercados, nos quais podemos encontrar diversos portadores de deficiência trabalhando. Porém essa não é a situação geral e verifica-se certa preocupação no meio organizacional sobre as dificuldades que ainda existe por parte de algumas empresas em adotarem medidas que estejam de acordo com determinadas exigências legais. Aqui se repetem os relatos de não cumprimento da Lei, seja de não contratação por falta de qualificações ou mesmo que não promover o adequado treinamento que capacitaria ao desempenho das funções, sem um investimento de plano de carreira, sem uma análise do perfil comportamental feito pelas empresas de grande porte. Cabe salientar que 23,9% da população se declara possuir alguma deficiência, seja deficiência visual, auditiva, motora ou mental, segundo IBGE (2010), sendo, dessa forma, beneficiários da Lei de Cotas (MARANHÃO, 2020, n.p.).

As ações de fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia levaram à contratação de 46,9 mil Pessoas com Deficiência e reabilitados em 2018, considerando o número de empregados formais (44.782) e aprendizes (2.118) (ENIT, 2019, np). Ao todo, foram 11,4 mil inspeções em todo o país. Os números, tanto de operações quanto de trabalhadores contratados após as inspeções, são recordes desde 2003, quando começou a série histórica (ENIT, 2019, n.p.). Porém, como apontado em seção anterior, por um procurador do Trabalho, uma das principais dificuldades de atuação da fiscalização é que as próprias pessoas que sofrem com a rejeição no mercado de trabalho não denunciam o caso ao órgão competente.

As pessoas com deficiência precisam serem oportunizadas e acreditadas pois elas conseguem ser produtivas no mercado e contribuir com o seu crescimento fazendo com que uma empresa consiga conquistar consumidores de um determinado segmento de mercado. Nesse contexto, pode-se afirmar que há muitas empresas que ainda não conseguem ter uma mentalidade inclusiva, sendo que na maioria das vezes quando se fala em acessibilidade vão verificar apenas o cumprimento da cota mínima de contratações, mas não avaliam a acessibilidade nos ambientes de trabalho e a promoção de um espaço laboral adequado, sendo este um fator que dificulta a permanência do portador de deficiência no emprego.

Esse, portanto, foi outro fator importante analisado, que muitas empresas não têm investimentos voltados a reter e manter, com um plano de carreira, essas pessoas, sendo que pequenos investimentos iriam trazer grandes efeitos motivadores, para ambos os lados, tanto para o empregado com deficiência como para a empresa. Verificamos que, embora existam leis que garantem a reserva de vagas em empresas públicas e privadas para pessoas com deficiência, facilitando a entrada desses no mercado de trabalho, não se criam situações e condições para a sua permanência. Com isso, sabe-se que as pessoas com deficiência possuem menos chances de ocupar vagas de trabalho ou de manter suas funções, independente do ramo de atividade, mesmo existindo leis que proíbem a distinção de oportunidades e salários com base na deficiência.

As dificuldades das empresas em cumprirem o sistema de cotas nas empresas de São Luís mostra a situação atual onde estes cidadãos têm conseguido superar as dificuldades do

cotidiano. Por outro lado, há uma avaliação dos dados que revela uma participação muito baixa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal em atividades precárias, descontínuas. Na medida do possível, o Ministério Público, a Lei de cotas e alguns órgãos competentes vem articulando planos de ação para que as empresas venham cumprir a legislação.

Discutir o tema no meio acadêmico e mostrar que existe a possibilidade de cumprir a lei de forma que o resultado seja positivo para a sociedade é um caminho para elucidar dúvidas e criar debates para que mais empresas se sensibilizem e busquem ações para uma crescente melhoria da inclusão. É necessário e primordial apresentar fatores para análise da inclusão social e da forma da qualidade de vida desses atores, preparando principalmente a mentalidade inclusiva nas organizações empresariais sociedade em diversas situações do cotidiano em que a pessoa com deficiência esteja inserida.

Espera-se que os resultados dessa análise sirvam de base para a formulação de propostas futuras com relação à pessoa com deficiência da capital maranhense.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Ligia Assumpção. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, [s. l], v. 1, n. 2, p. 127-139, nov. 1994.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica**. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 63-70, ago. 1995

BECKER, Kalinca Léia. **Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Estudos Econômicos (São Paulo), [S.L.], v. 49, n. 1, p. 39-64, mar. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614912klb>.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 30 nov. de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Decreto nº 3956/01. Brasília/DF: Congresso Nacional, 08 out. 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=O%20termo%20%22defici%C3%Aancia%22%20significa%20uma,pelo%20ambiente%20econ%C3%B4mico%20e%20social](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=O%20termo%20%22defici%C3%Aancia%22%20significa%20uma,pelo%20ambiente%20econ%C3%B4mico%20e%20social). Acesso em: 01 dez 2020.

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 de proteção, e dá outras providências. Decreto nº 3.298/99. Brasília/DF: Congresso Nacional, 20 dez. 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: 17 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Lei nº 10.097/00. Brasília/DF: Congresso Nacional, 19 dez. 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2015. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Lei nº 11.180/15. Brasília/DF: Congresso Nacional, 23 set. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm). Acesso em: 30 nov. 2020.

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). Lei nº 13.146/15. Brasília/DF: Congresso Nacional, 06 jul. 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: 30 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** 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. Lei nº 7.853/89. Brasília/DF: Congresso Nacional, 24 out. 1989. 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 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lei nº 8.213/91. Brasília/DF: Congresso Nacional, 24 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm). Acesso em: 01 dez. 2020.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; TOLEDO, Isadora D'ávila; NEPOMUCENO, Maristela Ferro; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. **Socialização organizacional de pessoas com deficiência.** Revista de Administração de Empresas, [S.L.], v. 50, n. 3, p. 264-275, set. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902010000300003>.

COMDEF. **Conselho municipal dos direitos da pessoa com deficiência de São Luís – MA,** 2002. Disponível em: <http://agenciasaoluis.com.br/site/comdef/2362>. Acesso em: 25 nov. 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. 1488 p.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências.** 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

ENIT, Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (Brasil) (ed.). **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho.** 2019. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/arquivo-de-noticias/394-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho-inclusao>. Acesso em: 30 nov. 2020.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016. 992 p.

FERREIA, Vandir da Silva; OLIVEIRA, Lilia Novais de. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque: Prodide, 2006. 5 p.

FLEURY, Maria Teresa Leme. **A gestão da competência e a estratégia organizacional**. In: *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Gente, 2002

FREEDOM (ed.). **Pessoa com deficiência: a evolução do termo e dos conceitos aplicados**. 2017. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia-evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>. Acesso em: 29 nov. 2020.

GOVERNO DO MARANHÃO. **secretaria do trabalho e economia solidária**. Disponível em: <https://www.trabalho.ma.gov.br/?s=mercado+e+inclusao+social+de+sao+luis&submit=Search>. Acesso em : 08.nov.2020.

LEITE, Eduardo Dias; SADI, Carla Aparecida; REGO, Priscila Ramos de Moraes. **A contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais de forma inclusiva**. *Race-Revista de Administração*, Brasília, v. 5, p. 95-112, 28 dez. 2019. Quadrimestral.

LÔBO, Márcio Martins Bites. **Lei brasileira de inclusão: análise da construção da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: lei nº 13.146, de 2015**. 2016. 68 f. TCC (Graduação) - Curso de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Departamento de Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MACIEL, Júlio César Pinheiro. **O papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Luís - MA**. 2010. 94 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública e de Empresas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. *Boletim Jurídico* (ed.). **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho de acordo com o artigo 93 da Lei Nº 8.213/91**. 2014. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direitos-humanos/2950/a-inclusao-deficiente-mercado-trabalho-acordo-com-artigo-93-lei-n-8-21391>. Acesso em: 01 dez. 2020.

MARANHÃO, Participa. Governo do Maranhão (ed.). **23,9% da população brasileira têm deficiência**. 2015. Disponível em: <https://participa.ma.gov.br/portal/conferencias-estaduais/239-da-populacao-brasileira-tem-deficiencia>. Acesso em: 29 nov. 2020.

MIRANTE, Tv (ed.). **Somente 17% das vagas voltadas aos deficientes físicos são usadas no MA**. São Luís: G1 Maranhão, 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2015/07/somente-17-das-vagas-voltadas-aos-deficientes-fisicos-sao-usadas-no-ma.html>. Acesso em: 29 nov. 2020.

NASCIMENTO, Larissa Alves do. **Estigma social e estigma internalizado: a voz das pessoas com transtorno mental e os enfrentamentos necessários**. História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 103-121, mar. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/hcsm/v26n1/0104-5970-hcsm-26-01-0103.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

PARANÁ, Ministério Público do. (ed.). **Conceitos de deficiência**. Paraná: Ministério Público do Paraná (MPPR), 2020. Disponível em: <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>. Acesso em: 29 nov. 2020.

PCD, Deficiente Online (ed.). **Jovem Aprendiz com Deficiência (PCD)**. São Paulo: Pcd, 2020. Disponível em: <https://www.deficienteonline.com.br/>. Acesso em: 17 nov. 2020.

PEREIRA, Ana Camila Ribeiro; PINHEIRO, Sonoe Sugahara. **Pessoas com deficiência no mercado de Trabalho Brasileiro**. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais – ABPE, n° 19, 2014. São Pedro. Pessoas com deficiência no mercado de Trabalho Brasileiro. São Pedro/SP: ABEP, 2014. p. 1-19.

PEREIRA, André Marcel Morais. **A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação das cotas nas empresas privadas**. 2014. 38 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <https://docplayer.com.br/6997153-Universidade-tuiuti-do-parana-andre-marcel-morais-pereira.html>. Acesso em: 01 dez 2020.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2010. 136 p.

RAMALHO, E. C. RESENDE, J. B. S. **Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Ciência Contábeis, São Paulo, ano IV, n. 8, outubro, p. 1-8, 2006.

REGIÃO, Portal da (ed.). **Deficientes sofrem com a falta oportunidades no mercado de trabalho**. (Portal da Região). São José do Rio Preto, 2018. Disponível em: [https://www.diariodaregiao.com.br/\\_conteudo/2018/04/cidades/1101967-eles-querem-trabalhar.html](https://www.diariodaregiao.com.br/_conteudo/2018/04/cidades/1101967-eles-querem-trabalhar.html). Acesso em 30 nov. 2020.

SANTANA, Ivone; PIMENTA, Isadora. **As vantagens da inclusão – e os riscos da exclusão – de aprendizes com deficiência**. 2017. Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/as-vantagens-da-inclusao-e-os-riscos-da-exclusao-de-aprendizes-com-deficiencia>. Acesso em 29 nov. 2020.

SANTOS, Ivanildo. **Estudo analisa a socialização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2015. Publicado por FAPEMA. Disponível em: <https://www.fapema.br/index.php/estudo-analisa-a-socializacao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 29 nov. 2020.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Acessibilidade total: uma questão de direitos humanos**. I CONFERÊNCIA MUNICIPAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de Diadema, São Paulo. Diadema, 30 de setembro de 2005.

SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho.** 2015. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 17 out. De 2020.

SILVA, Magdiel Costa da. **Integração ao trabalho para as pessoas portadores de deficiências físicas: inclusão pela lei de cotas 8.213/91 e as empresas cidadãos.** 2012. 36 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão da Organização Pública, Coordenadoria Institucional de Programas Especiais, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2012.

TSUTSUI, Priscila Fialho. **O novo conceito de pessoa com deficiência.** 2014. Conteúdo Jurídico. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/38739/o-novo-conceito-de-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 20 nov. 2020.