

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
MARIANE RUFATO GOMIDES VIEIRA**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A LEI DE COTAS
EM CONSONÂNCIA COM O ESTIGMA DA NÃO CAPACITAÇÃO**

**Juiz de Fora
2021**

MARIANE RUFATO GOMIDES VIEIRA

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A LEI DE COTAS
EM CONSONÂNCIA COM O ESTIGMA DA NÃO CAPACITAÇÃO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito sob orientação do Prof.(a) Jussara Araújo de Almeida.

**Juiz de Fora
2021**

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARIANE RUFATO GOMIDES VIEIRA

PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A LEI DE COTAS EM CONSONÂNCIA COM O ESTIGMA DA NÃO CAPACITAÇÃO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito submetida à Banca Examinadora composta pelos membros:

Orientadora: Prof(a). Jussara Araújo de Almeida
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Felipe Fayer Mansoldo
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Abdalla Daniel Curi
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 14 de setembro de 2021

Dedico este trabalho à minha mãe, que entrega sua jornada profissional e seu coração às pessoas com deficiência.

Agradeço aos meus colegas, professores e a minha família por terem ajudado na construção deste trabalho.

“Se um lugar não está pronto para receber todas as pessoas, o lugar é deficiente.”
(Thaís Frota)

RESUMO

O presente artigo tem como proposta a análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sob o panorama de todos os direitos por elas adquiridos e pela falta de aplicabilidade de suas conquistas. Através das perspectivas sociológica e jurídica a fim de compreender as nuances que circundam a evolução histórica das garantias sociais da pessoa com deficiência, o marco da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Cotas foi essencial para que as portas do mercado do trabalho se abrissem à pessoa com deficiência. Entretanto, ainda é inviável manter-se ativo e com a visão de progresso numa corrida díspar no que diz respeito ao investimento e capacitação daqueles que necessitam das Cotas.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência; Deficiência; Direitos; Perspectivas sociológicas e jurídicas; Garantias sociais; Constituição Federal; Lei de Cotas; Mercado de trabalho; Capacitação.

ABSTRACT

This article proposes the analysis of the inclusion of people with disabilities in the labor market under the panorama of all rights acquired by them and the lack of applicability of their achievements. Through sociological and legal perspectives, in order to understand the nuances surrounding the historical evolution of social guarantees for people with disabilities, the framework of the Federal Constitution of 1988 and the Quotas Law was essential for the doors of the labor market to be opened to disabled person. However, it is still unfeasible to remain active and with a vision of progress in a disparate race with regard to investment and training for those who need the Quotas.

Keywords: Person with Disabilities; Deficiency; Rights; Sociological and legal perspectives; Social guarantees; Federal Constitution; Quota Law; Job market; Training.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	06
2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOB A PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	06
2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	08
3 LEI DE COTAS E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	10
4 DESVALORIZAÇÃO E NÃO INVESTIMENTO NA CAPACITAÇÃO DA PcD.....	11
5 EMPREGO APOIADO	13
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
REFERÊNCIAS	17

1 INTRODUÇÃO

A simples observação cotidiana nos permite deduzir inúmeros pressupostos acerca da vida humana e de suas relações sociais. Essa mesma capacidade de observar também nos deve ser direcionada à pessoa com deficiência e todas as esferas que ela ocupa na sociedade. As pessoas com deficiência (PcDs) foram, durante anos, excluídas da vida social, profissional e cultural ou tratadas como incapazes e necessitadas de caridade (Carvalho-Freitas, 2007), pois a divisão social do trabalho trouxe o conceito de improdutividade laboral como modulador social.

A pessoa com deficiência existe nos mesmos moldes e necessidades que qualquer outra. Urge a constante necessidade de nos questionarmos o porquê de sua ocupação no mercado de trabalho não se fazer de maneira proporcional, uma vez que a atividade laboral se constitui na atividade vital do homem.

Diante da narrativa de ocupação de todos os ambientes, chegamos no senso da acessibilidade. Para além do direito de ir e vir, elucida-se o conceito de acessibilidade no âmbito abrangente das conquistas obtidas através da equivalência de oportunidade de desenvolvimento.

Ocupar o mesmo ambiente laboral foi, com o passar das décadas, deixando de ser a principal preocupação de PcDs e foi dando lugar à narrativa de sustentar-se na ocupação designada e a partir dela reconhecer suas potenciais habilidades. Entretanto o passado pautado de preconceitos ainda respinga num presente de oportunidades óbices de serem alcançadas, necessitando da iniciativa de incluir com qualidade.

2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOB A PERSPECTIVA HISTÓRICA

No que diz respeito ao conceito de deficiência, o Decreto nº 3.956/01 da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Com Deficiência estabeleceu que esta significa “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais do cotidiano, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

As pessoas com deficiência foram vistas e tratadas de maneira desigual durante séculos, sendo notório que sua abordagem quanto a elas se modifica a cada geração e se altera

a cada cultura em que se insere, sendo de fácil observação a prática da marginalização social da mesma em todas elas.

Desde as mais remotas civilizações era comum a legitimação do extermínio ou do abandono da pessoa com deficiência. A importância do indivíduo no grupo em que ele se inseria estava intrinsecamente ligada ao seu rendimento na produção a ele designada e à conquista por alimentos, de modo que a limitação da PcD a excluía de seu meio, de modo que uma pessoa com deficiência não poderia caçar, ir à guerra e não geraria bons guerreiros, pois não seriam dignos de esposas (FIGUEIRA, 2010).

A forma de organização social de cada época ditou o tratamento à PcD e é importante observar que as práticas de abandono e segregação não cessaram com a sedentarização e o desenvolvimento das tecnologias de cultivo pelo homem. No período marcado por guerras, era comum o uso de armas cortantes que geravam consequentes mutilações causadas por combates, além de ferimentos provenientes dos acidentes de trabalho na construção civil, causados pela inexistência de equipamentos de proteção. Dadas estas condições, civilizações como a grega se viram obrigadas a amparar estas pessoas, que a partir de dado momento de suas vidas, não possuíam mais condições de trabalhar para prover o sustento de suas famílias.

A princípio, os centros de amparo criados pelos gregos apenas garantiam assistência médica àqueles que possuíam deformidades adquiridas, sendo aos poucos estendida aos adultos deficientes que já possuíam esta condição de nascença. Nesses centros eram oferecidas medicações, intervenções cirúrgicas, fisioterapia e acompanhamento religioso devido à grande devoção e crença na fé como poder de cura. Até então, as crianças que nasciam com quaisquer deformidades continuavam sujeitas ao abandono e à prática de serem deixadas para morrer em abismos, pois embora a sociedade caminhasse gradativamente para a evolução do acesso à informação, ainda era válida a crença de que qualquer deformação de nascença indicava um certo grau de impureza ou pecado, elevando a máxima de que apenas corpos perfeitos serviriam de maneira plena e capaz às necessidades da sociedade.

No entanto, foi a partir do Cristianismo que a deficiência deixou de ser enxergada como punição por pecados e impurezas, e as pessoas com deficiência começaram a serem tratadas como indivíduos que possuíam uma alma e necessitavam de cuidados. O Império Bizantino foi então o pioneiro nas instituições para tratamento especial aos que possuíam deficiência, como os “lares para deficientes (‘paramonaria’); lares para pessoas cegas (‘tuflokomeia’); instituições para pessoas com doenças incuráveis (‘arginoreia’); e também organizações para pessoas muito pobres e para mendigos (‘ptocheia’)” (SILVA, 1986).

Para além dos cuidados médicos e reconhecimento pela religião, a pessoa com deficiência ainda carecia do amparo social e jurídico no que se referia às demais esferas de sua vida. Desde então, a procura pelo amparo em centros especializados e o consequente desenvolvimento destes, tornou-se de grande demanda e passou a ser cada vez mais necessário, visto sua notória capacidade de inserir o indivíduo de maneira mais abrangente na sociedade.

No Brasil, a pessoa com deficiência passou a ter maior visibilidade no século XIX, com a criação de internatos nos mesmos moldes europeus para que houvesse a educação daqueles que eram cegos e surdos. Além disso, as guerras e conflitos militares tiveram como consequência um grande número de pessoas com deficiência física adquirida, o que incentivou o governo brasileiro a criar asilos para os que se tornaram considerados inválidos.

Entretanto, foi apenas no início do século XX que aqui se estabeleceram as escolas especiais e os hospital-escolas para crianças (e, mais tarde, adultos) com deficiência intelectual, que até então era de maior forma negligenciada socialmente. Esses modelos de escolas pregavam a reabilitação de pessoas com deficiência para além do modelo médico-assistencialista, de modo que a partir de 1940 o governo brasileiro passou a investir mais em pesquisas e produção de estudos voltados ao desenvolvimento psicomotor da pessoa com deficiência.

2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, são marcos de quando ocorreram mudanças no entendimento social em relação às pessoas com deficiência, impulsionadas pelos novos paradigmas de dignidade pautados pelos valores éticos relativos à diversidade humana, considerados desde a universalização dos direitos fundamentais (GARCIA; MAIA, 2014)

A Constituição Federal de 1988 trouxe consigo a premissa da inclusão social através da visibilidade das minorias em políticas públicas. Foi, de fato, com a sua promulgação que houve a ruptura do caráter assistencialista à pessoa com deficiência e a sua consolidação de maneira ativa numa democracia participativa. Através dos Conselhos de Direitos, a pessoa com deficiência teve maior visibilidade perante todos os aspectos sociais e

seus direitos fundamentais puderam ser amplamente protegidos pela maior abrangência do Ministério Público.

Rege a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros:

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

Os avanços legais deixam claro que a deficiência não deve ser um obstrutor do projeto de vida de nenhum cidadão, seja no âmbito da educação, do esporte, da acessibilidade, da saúde ou do trabalho. Entretanto, apesar do disposto legal, existe uma contradição visivelmente presente na prática. É possível expor, inclusive, que apesar da proteção do Estado, a pessoa com deficiência encontra ínfimos agravantes sociais e estruturais que as impede de exercer seus direitos com total plenitude.

No que diz respeito à garantia ao direito ao trabalho, a Constituição Federal de 1988, junto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) buscam resguardar o direito da pessoa com deficiência através das premissas básicas de igualdade de oportunidades, de tratamento e de não discriminação, princípios salvaguardados pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), principal tratado internacional referente a esse segmento da sociedade. Normas internacionais direcionadas à pessoa com deficiência foram criadas e destinadas ao cumprimento por todos os membros da OIT, sob pena de punição caso haja descumprimento.

A evidente desvantagem social causada pelo preconceito gera um degrau nas conquistas econômicas e pessoais à pessoa com deficiência. Urge, então, que se façam presentes medidas que incluam essas pessoas no mercado de trabalho, como é o caso da Lei de Cotas.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias

organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al., 2004; SHIMONO, 2008)

3 LEI DE COTAS E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A Revolução Industrial trouxe consigo, através de seu viés exclusivamente econômico, a concepção acentuada de deficiência, fazendo distinção daqueles que possuíam, para aqueles que não possuíam aptidão para servirem de mão-de-obra. O sistema capitalista enxergou a necessidade de adaptar a pessoa com deficiência a cargos que as mesmas pudessem exercer, pautando-se exclusivamente num ciclo de tarefas específicas e repetitivas. Muitas vezes ocupando cargos segregados, de baixa remuneração ou sem vínculo empregatício, onde a pessoa com deficiência se encontrava fora da competitividade do mercado de trabalho de uma maneira reconhecida.

No Brasil, a parcela de pessoas com deficiência é de 23,9% do total da população, o que corresponde a aproximadamente 46 milhões de pessoas, conforme publicou o Censo, através de sua pesquisa em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Dentre as deficiências, as principais investigadas foram a dificuldade em enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, ou possuir deficiência mental / intelectual.

Entretanto, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) demonstram que das 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, apenas 420 mil encontram-se empregadas, ou seja, menos de 1%. Objetivando a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho, foi instituída e aprovada a Lei nº 8.213/91, popularmente conhecida como Lei de Cotas.

Promulgada em 24 de julho de 1991, A Lei de Cotas rege que as empresas que possuem 100 ou mais empregados em seu quadro devem destinar uma parcela destas vagas a pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, sendo ela de 2% a 5%, variando de acordo com o número total de funcionários, conforme rege seu artigo 92:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

Entretanto, permitir que a pessoa com deficiência ingresse no mercado de trabalho a partir de uma cota não garante que a mesma desenvolva suas funções de maneira plena. Faz-se pensar, então, para além do âmbito da colocação em sentido estrito, na necessidade de torná-lo capaz de desenvolver o que lhe foi designado e evoluir, de modo que seu desempenho esteja alinhado à demanda da gestão.

4 DESVALORIZAÇÃO E NÃO INVESTIMENTO NA CAPACITAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Sob a perspectiva da Lei de Cotas, o direito ao trabalho adquirido pela pessoa com deficiência deveria ser apenas o primeiro passo na carreira. Entretanto, a Lei nº 8.213/91 não se esculpe como um garantidor de desenvolvimento pessoal, tolerando uma falha em sua aplicação social. Sob essa perspectiva, a inclusão se faz de maneira falha e sem planejamento, sendo de extrema necessidade o acompanhamento pós-colocação.

É notória a insatisfação causada pela negligência para com as políticas de desenvolvimento da carreira profissional da pessoa com deficiência. Empresas que são inseridas na Lei de Cotas não se preocupam em traçar planos organizacionais que incluam de maneira clara e acessível o desenvolvimento profissional das PcDs e suas oportunidades

trabalho. No Brasil, pode-se observar que é o caráter de cumprimento da Lei que obriga o empregador a contratar pessoa com deficiência (TANAKA; MANZINI, 2005).

Deste modo, faz-se considerar a presença da pessoa com deficiência dentro de uma empresa apenas como número a fim de cômputo jurídico obrigatório, e não como um contribuinte capacitado para determinado cargo e propenso a desenvolver suas habilidades. Não considerar as competências técnicas e profissionais desses trabalhadores imputa na insatisfação dos mesmos com seus respectivos empregos, desmotivação no cumprimento de suas metas, demissões a curto prazo, exclusão por improdutividade, bem como prejuízos na autoestima do empregado que tendem a refletir no ambiente social da empresa.

A Lei. 8.213/91, embora se faça presente no caráter resolutivo de empresas contratarem profissionais com deficiência, a mesma se exume dos meios de acesso, capacitação e progressão destes profissionais. Deste modo, perpassa o estigma da ótica da pessoa com deficiência como sendo um custo e não um investimento para o contratante.

O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (IBDD), é um dos exemplos de entidades que regem e investem na capacitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis (MANZINI; TANAKA, 2005)

Cação (2007) defende que incluir a PcD no mercado de trabalho é apenas o primeiro passo de todo o processo de inclusão que o envolve. Deste modo, cumpre ressaltar a extrema necessidade da reestruturação pós-colocação, tanto do indivíduo, quanto do ambiente laboral.

Contudo, mesmo sendo legítimas as disposições impostas pelos diplomas concernentes aos direitos e deveres da pessoa com deficiência, essas normas não encontraram total eficácia no campo social e no que diz respeito à garantia de desenvolvimento pessoal do indivíduo, uma vez que as empresas ainda buscam contratar aqueles que possuem deficiências

consideradas leves e que não requeiram modificações estruturais ou sociais de maneira significativa no ambiente de trabalho.

5 EMPREGO APOIADO

Partindo da perspectiva da necessidade de capacitação e de situar o sujeito em um complexo de relações sociais, países como por exemplo, a Espanha e o Brasil, adotaram a metodologia conhecida como Emprego Apoiado, criada nos Estados Unidos na década de 80, visando a inclusão laboral da pessoa com Deficiência Intelectual. Essa metodologia, que anteriormente era destinada apenas a um nicho, vem evoluindo e passou a abranger não só pessoas com deficiência intelectual ou motora, mas também pessoas com transtornos mentais e aquelas em situação de vulnerabilidade social.

No Brasil, a iniciativa começou a desenvolver-se em 1987, e teve seu primeiro caso prático aplicado em 1994, onde a Companhia Metropolitana de São Paulo solicitou uma consultoria nos moldes de aplicação utilizados nos EUA. Marco Antônio Ferreira Pelegrini foi o primeiro caso assistido pelo Emprego Apoiado brasileiro, após ficar tetraplégico em decorrência de um tiro aos 27 anos.

Em síntese, o principal objetivo dessa modalidade é a funcional adaptação do empregado portador de deficiência no exercício laboral a ele designado, através da inversão do binômio “treinar para colocar” para “colocar para treinar”. A mesma se faz a partir da presença de um mediador, figura popularmente chamada de “preparador laboral”, que o acompanha durante todo o processo de desenvolvimento das habilidades do indivíduo, sua adaptação e até mesmo no desenvolvimento de suas potencialidades, garantindo que o mesmo se torne qualificado para ingressar e se manter no quadro de uma empresa.

Composto por três fases, o primeiro estágio do Emprego Apoiado consiste em designar o perfil vocacional do assistido através de uma avaliação ecológica-funcional e reconhecimento de seus interesses e necessidades perante a comunidade, resguardado sempre as vontades e habilidades do indivíduo como parâmetro.

A segunda fase está relacionada ao desenvolvimento de emprego, onde a busca pela compatibilidade entre os dois perfis (empregador e empregado) pode resultar até na percepção de afinidade de empreender do assistido e no desenvolvimento de um trabalho por conta própria. Caso a análise resulte na compatibilidade de contratação, é feita uma análise de

função. Nesta fase há uma extensa análise do ambiente laboral, suas vias de acessibilidade ao contratado e adaptações necessárias a serem feitas.

Entretanto, a assistência do Emprego Apoiado não se finda com a contratação. No acompanhamento pós-colocação, há a fase de treinamento profissional para o cargo designado, sua inclusão social através de intervenções realizadas com os demais membros do quadro da empresa, gestão das possibilidades de crescimento pessoal através de cursos capacitadores e voltados à atualização do exercício laboral, bem como o acompanhamento contínuo à distância do assistido a fim de sanar eventuais intercorrências.

“O mercado de trabalho para pessoa com deficiência tem crescido sim apesar das dificuldades. A pauta da diversidade como um todo tem chegado às empresas. Está crescendo! E vários estudos demonstram que o uso das etapas do Emprego Apoiado torna mais eficaz a colocação”, frisa Oswaldo Barbosa, presidente da ANEA (Associação Nacional do Emprego Apoiado).

A metodologia do Emprego apoiado vem apresentando melhorias notórias e significativas no mercado de trabalho para a PcD. Durante a busca de dados para a produção do presente artigo, não foram encontrados números que abrangessem todo o território nacional, entretanto, notam-se excelentes resultados, como o apresentado pela Fundação Catarinense de Educação Especial. No período de 2002 a 2015 a Fundação logrou êxito na inserção e acompanhamento de mais de 360 pessoas no mercado de trabalho, reforçando que todos devem desenvolver seu potencial produtivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O acesso à informação é peça fundamental à compreensão das deficiências e suas necessidades para se adequar ao cotidiano, pois, a sociedade em que estamos inseridos é a mesma para o indivíduo sem deficiência, quanto para o portador. Entretanto, a realidade para ambos não é a mesma. Há de se abolir o pensamento inconsciente de que a realidade da pessoa com deficiência é paralela, partindo do pressuposto que negligenciar a presença da PcD em todas as esferas sociais a tornará inexistente.

Trazer à tona discussões sobre as crenças compartilhadas que são historicamente construídas, e não naturalmente dadas, é uma maneira de ressignificar o olhar sobre a deficiência, estimulando a cultura inclusiva e de respeito à diversidade. É necessário, também,

romper com a visão segmentada e assistencialista que ainda sobressai perante a pessoa com deficiência, assistindo-a perante suas necessidades e estimulando suas potencialidades.

Ainda com a considerável inclusão de uma tutela mais abrangente dos direitos da pessoa com deficiência, as normas infraconstitucionais precisam ser reestruturadas para dialogarem com o disposto na Constituição Federal de 1988 e sua real aplicação.

Necessário romper com o caráter apenas obrigacional de contratação da pessoa com deficiência, embora que ainda sob a perspectiva atual das políticas públicas brasileiras, as cotas sejam de extrema importância para fazer valer a visibilidade da PCD e evitar sua marginalização.

Essa inclinação se sustenta, principalmente, na noção de incluir e capacitar, oferecendo recursos através de programas de educação profissional, como o Emprego Apoiado, que visem garantir as condições de empregabilidade da pessoa com deficiência, sob a ótica da garantia da autonomia e independência pessoal.

Muitas ações ainda precisam ser desenvolvidas para que o Emprego Apoiado cumpra com eficácia sua proposta com integralidade. Implementá-lo implica em significativas mudanças dentro de uma empresa, principalmente nos valores e crenças, observando para além de sua estrutura. Essas transformações demandam na elaboração e expansão de políticas públicas e investimentos voltados à causa do Emprego Apoiado.

Além disso, é inadiável o comprometimento em reger e fiscalizar com maior eficiência a aplicação da Lei de Cotas e suas eventuais multas por descumprimento nas empresas brasileiras, bem como a disseminação notória e de impacto acerca da problemática silenciosa que PcDs enfrentam cotidianamente. Tais medidas se dão essencialmente através de iniciativas governamentais que financiem efetivamente a formação e capacitação de consultores da metodologia Emprego Apoiado, bem como programas de expansão e desenvolvimento da mesma por todo o Brasil a partir do âmbito legislativo.

REFERÊNCIAS

- CAÇÃO, Rogério. **Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: representações, práticas e desafios**. In: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Integração das pessoas com deficiência. *Cadernos Sociedade e Trabalho: integração das pessoas com deficiência*, n.8, p.181-196. Lisboa: MTSS/DGEEP, 2007.
- FERRAZ, ARIANY. **Emprego Apoiado: trabalho para todos com a promoção da inclusão**, Fundação FEAC, 2018. Disponível em: <https://www.feac.org.br/emprego-apoiado-trabalho-para-todos-com-a-promocao-da-inclusao/>. Acesso em 29 de agosto de 2021.
- FIGUEIRA, E. **Aspecto e mecanismos sociais que envolvem as pessoas com deficiência**. 24/05/2010. Psicologia e Deficiência
- GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010 – panorama e mudanças em uma década. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS ABEP, 18., 2012, Águas de Lindóia, SP. **Anais**. Águas de Lindóia, SP: ABEP, 2012. Recurso eletrônico.
- SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada**; a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS, 1986
- TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294. 2005.
- TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273- 294, 2005. Disponível em: . Acesso em: 10 ago. 2017.