

**POLÍTICAS SOCIAIS ADOTADAS NO BRASIL E EM PORTUGAL EM RELAÇÃO A
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

RENATA CRISTINA GOMES BATISTA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM
ADMINIST

THIAGO SOARES NUNES

UNIVERSIDADE FUMEC (FUMEC)

POLÍTICAS SOCIAIS ADOTADAS NO BRASIL E EM PORTUGAL EM RELAÇÃO A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1 INTRODUÇÃO

Percebe-se um aumento em torno das discussões voltadas para globalização em diferentes âmbitos e, em especial, relacionados à evolução tecnológica, surgindo assim um “novo mundo”, advindo de diversas transformações que afetam diretamente a vida e o comportamento da sociedade (OLIVEIRA, 2014). Com isso, as empresas e pessoas tendem a se adaptar ao novo contexto, pois o mercado está cada vez mais exigente e competitivo.

Em consequência as diversas transformações, as empresas buscam por perfis de profissionais mais qualificados, habilitados, com maior análise crítica e outros critérios de competências para atendimento desse mercado. Por mais que tenham ocorrido transformações na sociedade, o trabalho ainda é visto como uma função social e o reconhecimento profissional faz com que as pessoas se sintam inseridas na sociedade (JOB, 2003). Para Teixeira (2009, p. 238), o reconhecimento do trabalho está relacionado a construção da sociedade “por meio do emprego, podemos satisfazer nas necessidades construídas socialmente e que são muitas vezes alheias ao trabalhador”.

Nesse cenário, em que o trabalho é visto como algo compensador e um reconhecimento para que o indivíduo se sinta pertencente a sociedade, compreende o direito e a importância de políticas de inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. O tema a respeito dos direitos trabalhista e sociais da pessoa com deficiência tem sido evidenciado e discutido no Brasil e ganhou contornos internacionais, chamando a atenção de países desenvolvidos (CARVALHO-REITAS et al., 2011). Algumas pesquisas apontam que o desconhecimento, a discriminação e o preconceito contra a pessoa com deficiência é um dos maiores desafios em comum encontrados por outros países (GOSS; GOSS; ADAM-SMITH, 2000; BLANCHARD, 2001; HEMENWAY et al., 2003; CARVALHO-REITAS et al., 2011).

Brasil e Portugal, assim como outros países, vem fazendo alterações nas legislações em prol da inclusão da pessoa com deficiência. Em Portugal, entre os anos de 70 e 80 houve progressivas mudanças dos direitos básicos das pessoas com deficiência. Reconhecida pela Constituição da República Portuguesa (1976), da Lei nº 46/ 1986 de Bases do Sistema Educativo e a Lei nº 9/1989, revogada pela Lei nº 38/2004 que define as bases gerais para a prevenção, reabilitação, habilitação e participação da pessoa com deficiência (PORTUGAL, 2004). Essas mudanças são oriundas da participação de governos em alguns movimentos relacionados a inclusão, destacando-se o evento promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU), que em 9 de dezembro de 1975, aprovou a declaração dos direitos da pessoa com deficiência, estipulando direitos inerentes a essas pessoas em respeito às suas dignidades e necessidades (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Há reflexos mundiais dessa orientação, que direcionam políticas inclusivas no âmbito empresarial e educacional até os dias atuais, e que reforça os desafios para os países, assim como para todo o ecossistema envolvido. As instituições de ensino por garantir qualidade de aprendizagem, as empresas por garantir um capital intelectual diversificado (NKOMO; JUNIOR, 1999) e a pessoa com deficiência que além de ter seu direito garantido, exerce o seu papel social e constrói uma identidade positiva, demonstrando que a deficiência não é um fator limitador (MARTINS; BARSAGLINI, 2011).

Considerando as dificuldades enfrentadas por alguns países, estudos vêm sendo desenvolvidos para compreensão de práticas e políticas inclusivas que visam melhorar a

qualidade dessas ações. Portanto, esse artigo objetiva analisar as políticas sociais aplicadas para atendimento da inclusão da pessoa com deficiência no Brasil e de Portugal.

A pesquisa pode ser classificada como revisão de literatura, que se refere à uma estrutura conceitual no desenvolvimento do trabalho, contribuindo para obter informações sobre a situação atual do tema ou problema pesquisado, e permitirá um mapeamento de quem já escreveu sobre o tema conforme aponta Luna (1997). Ao realizar uma busca na base SPELL, utilizando os descritores “deficiência”, “políticas”, “inclusão”, “Portugal” e “Brasil”, foram encontrados 19 trabalhos sobre os temas, desses 9 foram utilizados na pesquisa. Por sua vez, utilizou-se também a análise documental, em especial a Constituição da República de Portugal (PORTUGAL, 1974) e a Lei de Cotas brasileiras de n.º 8.213/91 (BRASIL, 1991).

A escolha do tema se justifica dado à importância das atividades sociais para o âmbito empresarial mundial, onde as organizações buscam novas formas de agregar valor ao seu segmento. Além da relevância da inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista a construção da sua identidade social. Acredita-se que o estudo contribuirá para o meio acadêmico e para a sociedade, sendo uma boa oportunidade de conhecimento sobre o tema. A escolha por Portugal se dá pela herança social historicamente implantada no Brasil e a sua influência na formação da legislação brasileira, uma vez que no Brasil colônia o sistema jurídico português, era aplicado e adaptados para o Brasil.

Por fim, este artigo está estruturado em cinco seções a contar desta introdução. As seções seguintes tratam sobre aspectos importantes sobre a pessoa com deficiência para esclarecer ao leitor sobre o tema, que compreende: compreensão da deficiência nas perspectivas brasileira e portuguesa; Desafios de inclusão e importantes movimentos mundiais precedentes aos direitos da pessoa com deficiência; Relação das políticas inclusivas do Brasil e Portugal. Em sequência, a análise crítica a compreensão da abordagem inclusiva do Brasil e de Portugal, apoiada a legislação vigente, objeto central de discussão deste artigo. E por fim, a última seção são apresentadas as considerações finais.

COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA NAS PERSPETIVAS BRASILEIRA E PORTUGUESA

A sociedade em geral, estabeleceu padrões físicos e sociais de normalidade, instituindo um paradoxo entre as pessoas com e sem deficiência que dificulta a inclusão e determina que a deficiência é uma construção social do que é dito como “normal” e do que é diferente disso (REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014). No Brasil, apesar de sermos uma nação reconhecida como o país da diversidade, o mesmo não acontece com as pessoas diferentes desse padrão, pois elas são obrigadas a enfrentar diversos tipos de preconceitos e várias barreiras (FLEURY, 2000).

Para um melhor desenvolvimento do estudo, aborda-se uma compreensão conceitual sobre deficiência, seguindo a legislação brasileira e internacionais, as quais apresentam a deficiência sendo: física, auditiva, visual, intelectual/mental e múltipla. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1989) conceitua a deficiência como a carência ou disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica, no que se refere à atividade desempenhada pela biologia da pessoa. Para Carvalho-Freitas (2007), a deficiência não se limita a dimensão física e que considera a dinâmica social de separação ou inclusão da pessoa com deficiência conforme resultado da forma pela qual a deficiência é vista.

Quanto a referência ao tipo de classificação da deficiência, Brasil e Portugal utilizam a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF), que é utilizada para demonstrar a condição patológica da deficiência. O que diferencia os dois países, é que o Brasil além de classificar, se utiliza da legislação para uma maior compreensão da deficiência, como: Decreto Federal de nº 3.298 (BRASIL, 1999), o Decreto Federa nº 5.296/2004 (BRASIL,

2004) e o Estatuto da pessoa com deficiência, Lei de nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015). Em geral a legislação brasileira, indica características distintas, a saber:

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, triplicia, tri paresia, 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 60°; 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; (...) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho.

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1989).

Quanto a legislação portuguesa desde a Constituição da República Portuguesa, durante a democratização pós 1974, Capítulo II – Direitos e Deveres Sociais, conforme artigo 71.º, que garante a igualdade de direitos e de oportunidades e trata dos cidadãos portadores de deficiência:

1. Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.
2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.
3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência. (PORTUGAL, 1976, p. 1).

Nota-se que mesmo na década de 1970, Portugal destaca seu pioneirismo nas políticas inclusivas, que só entraram na agenda mundial 20 anos depois. Mais tarde, outros normativos foram criados ou reformulados para o acesso e direitos da pessoa com deficiência inerentes ao seu estatuto de cidadania, como: a Lei nº 9/1989 de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, que foi revogada pela Lei nº 38/2004 (PORTUGAL, 2004); A Lei nº 46/2006 de Antidiscriminação da Pessoa com Deficiência (PORTUGAL, 2006); a Resolução nº 56/2009 da Assembleia da República, onde foi aprovada a convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Convenção de Nova Iorque de 2007 (PORTUGAL, 2009); a Resolução nº 97/2010 do Conselho de Ministros, que aborda sobre a Estratégia Nacional da Pessoa com Deficiência e o 1º Plano de Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade - PAIPDI (2006 a 2009).

Segundo Fontes (2009), a legislação portuguesa visa responsabilidade e cuidado na saúde, educação e projeção social, procurando minimizar a tendência entre incapacidade,

discriminação e exclusão das pessoas com deficiência. Em comparação com a legislação brasileira, Portugal tem um volume menor específico sobre as pessoas com deficiência. Não obstante, nota-se a correlação entre deficiência e discriminação, exclusão social e pobreza, que em suma, reforçam a desigualdade social que é imposta para as pessoas com deficiência, mantendo-as entre as minorias, desfavorecidas socialmente (BERESFORD, 1996; TURMUSANI, 2001).

Ressalta-se que os termos “pessoa portadora de deficiência” (PPD) e “pessoa com necessidades especiais” (PNE) foram alterados oficialmente para pessoa com deficiência (PcD) em 3 de novembro de 2010 pela Portaria nº. 2.344/2010 da Secretária de Direitos Humanos (BRASIL, 2010). Essa nomenclatura deve ser respeitada e divulgada, para que a sociedade pare com a repetição de terminologias já superadas, expressões essas que podem reforçar estereótipos e estigmas da pessoa com deficiência (SASSAKI, 2008).

Para uma melhor compreensão sobre a importância dos direitos da pessoa com deficiência na próxima seção será abordada uma breve linha do tempo dos movimentos históricos mundiais sobre o tema.

DESAFIOS DE INCLUSÃO E IMPORTANTES MOVIMENTOS MUNDIAIS PRECEDENTES AOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A pessoa com deficiência vem recebendo tratamento de exclusão ao longo da história da humanidade. Quase sempre eram afastadas da vida sociocultural, pois, eram vistas com desprezo e preconceito pela sociedade. De acordo com Garbe (2012, p. 96) “a deficiência física era definida como algo demonizado, julgado como uma punição, uma consequência de culpa. A deformação ou a falta produzia os segregados, marginalizados e discriminados”. Na história dos povos gregos e romanos, as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência eram sentenciadas a morte, de forma violenta, como afogamentos, jogada em abismos, esquecidas em florestas, e aquelas crianças que conseguiam sobreviver eram submetidas a viver como pedintes ou escravas sexuais (SILVA, 1986).

Já no século XIX iniciou-se o movimento de reconhecimento da pessoa com deficiência, que por iniciativa de Napoleão Bonaparte exigiu “de seus generais que olhassem os seus soldados feridos ou mutilados como elementos potencialmente úteis, tão logo tivessem seus ferimentos curados” (SILVA, 2009, p. 190). A partir disso, iniciou-se a inclusão da pessoa com deficiência com o intuito de reabilitação de soldados vítimas de guerra, para viverem de forma mais digna e autônoma, dentro das suas limitações.

Nessa mesma época, alguns estudos sobre a recuperação e educação das pessoas com deficiência começam a ser desenvolvidos, gerando mudanças significativas no que diz respeito à inclusão social e o tratamento das pessoas com deficiência (FERNANDES, SCHLESNER; MOSQUERA, 2011). Essas mudanças foram necessárias para fazer a inserção da pessoa com deficiência tanto na educação, sociedade ou ambiente de trabalho, levando em consideração a relevância social desse grupo (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004).

Em dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU), aprova a declaração dos direitos da pessoa com deficiência, estipulando direitos em respeito à sua dignidade e necessidade (INSTITUTO ETHOS, 2002), conforme pode ser visualizado no Quadro 1.

Quadro 1: Direitos da pessoa com deficiência definidos pela ONU

Direitos das pessoas com deficiência estipulados pela ONU
O termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

(continua)

(continuação)

Direitos das pessoas com deficiência estipulados pela ONU
As pessoas deficientes, sem nenhuma exceção gozarão de todos os direitos estabelecidos a seguir nesta declaração. Sem distinção ou discriminação em relação a raça, sexo, língua, religião, origem social, opinião política, estado de saúde ou qualquer outra situação referente ao próprio deficiente ou sua família.
As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana.
As pessoas deficientes têm os mesmos direitos civis e políticos na qual outros seres humanos.
As pessoas deficientes têm direito a medidas que visem capacitá-las a tornarem-se tão autoconfiantes quanto possível.
As pessoas deficientes têm direito a tratamento médico, psicológico e funcional, incluindo-se outros serviços que possam desenvolver sua capacidade e habilidades para acelerar o processo da sua integração social.
As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente.
As pessoas deficientes têm direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social.
As pessoas deficientes têm direito de viver com suas famílias ou com pais adotivos e de participar de todas as atividades sociais, criativas e recreativas.
As pessoas deficientes deverão ser protegidas contra toda exploração e tratamentos de natureza discriminatória.
As pessoas deficientes deverão poder valer-se de assistência legal qualificada.
As organizações de pessoas deficientes poderão ser consultadas com proveito em todos os assuntos referentes aos direitos de pessoas deficientes.
As pessoas deficientes, suas famílias e comunidades deverão ser plenamente informadas por todos os meios apropriados, sobre os direitos contidos nesta Declaração.

Fonte: adaptado de Instituto Ethos (2002, p. 15)

Para elucidar a importância dos movimentos internacionais e que de certa forma, seu direcionamento aplicado as políticas inclusivas mundiais, observa-se a linha do tempo das legislações entre 1981 e 2002 no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Linha do tempo da legislação internacional relacionada a PcD

Ano	Legislação/fato
1981	Fica proclamado pela ONU como ano internacional das pessoas deficientes, com objetivo de chamar a atenção dos governantes sobre a importância da criação de ações que dessem ênfase a igualdade nas oportunidades aos deficientes.
1983	Foi elaborada a convenção 159 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a adoção e recomendação sobre habilitação e reabilitação dos profissionais com deficiência.
1991	Fica ratificado por meio do Decreto de nº 129, datado em 18 de maio de 1991 a convenção 159 da OIT a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes no Brasil por meio do seu artigo 11, parágrafo 3.
1992	Estabelece o dia 3 de dezembro como dia internacional da pessoa com deficiência promovida pela ONU, com o objetivo de mobilizar a defesa, direitos e bem-estar das pessoas.
1994	Declaração Salamanca (Espanha), trata da garantia de direitos a educação especial, trazendo a importância da criação de escolas regulares inclusivas que deviam acolher todas as crianças, independentes de suas condições mentais, físicas, intelectuais.
2002	Realizado o congresso Europeu que aconteceu em Madri, abordando a não discriminação e a ação afirmativa resultando em inclusão social.

Fonte: Instituto Ethos (2002, p. 15)

Verifica-se que a promulgação da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991) sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem gerado discussões nos meios acadêmico e empresarial. De acordo com Nkomo e Junior (1999, p. 332), cada vez mais as empresas investem em capitais intelectuais diversificado “a diversidade vem ganhando notoriedade como tópicos dos estudos organizacionais”. No entanto, poucas organizações brasileiras conseguem cumprir o percentual demandado pela lei. Para Carvalho-Freitas e Marques (2006), o principal obstáculo para a inserção dessa população no mercado de trabalho está relacionado às dificuldades de adequação do ambiente e das condições de trabalho.

Visto que os movimentos assumem grande importância atuando como direcionadores de normas e legislações, na próxima seção será abordada uma breve história a relação das políticas de inclusão dos dois países.

RELAÇÃO DAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DO BRASIL E PORTUGAL

Em relação à Constituição da República Portuguesa (CRP/74) e Constituição Federal brasileira de 1988 (CF/88), ambas possuem princípios de isonomia a todos perante a Lei. Entretanto, no que tange à política das pessoas com deficiência em Portugal, inexistente uma política global com capacidade de orientar ou nortear as demais políticas criadas por diferentes setores governamentais. As políticas são setoriais e desarticuladas, segundo Fontes (2008, p. 81) a “abordagem política no país é a conta gotas”, em que se indica uma “política de gestão e avaliação de possíveis dados” que remete a reflexão de que o governo português age quando se sentisse pressionado ou para diminuir dados relacionados a sua imagem. Em reforço aos dados mencionados, observa-se que a lei portuguesa de acessibilidades publicada em 1982, da Lei de Bases da Reabilitação e Integração de Pessoas com deficiência (Lei, 9/89, de 02/05/1989), não aborda qualquer efeito para criação de cotas de emprego para pessoas com deficiência no setor público, o que não quer dizer, que o país já superou a necessidade da criação de leis que obrigam as empresas ou órgãos públicos a inserirem pessoas com deficiência, pelo contrário, representa o descaso com essas pessoas.

Segundo a Associação Portuguesa de Deficientes (APD, 2011), o país sabe pouco sobre os cidadãos que se declaram deficientes, pois o último censo específico foi realizado em 2001. Baseando-se no censo aplicado em 2011 em Portugal, onde foram reduzidas as informações específicas sobre os cidadãos com deficiência, existiam 634.408 pessoas com deficiência, o que correspondia a 6,1% do total da população portuguesa (INE, 2002). Priestley (2001), avalia que a cada 10 pessoas em Portugal, uma é “portadora” de deficiência. Nota-se que há 20 anos não se tem uma pesquisa específica em relação aos deficientes. Desta forma, o governo português coletou os dados para o censo entre 5 de abril de 2021 a 31 de maio de 2021, com objetivo de identificar onde as pessoas com deficiência vivem, em quais condições, tipo de formação, aptidão profissional e outros questionamentos que possam auxiliar o estado na política de inclusão dessas pessoas, os resultados definitivos serão disponibilizados no 4º semestre de 2022 (INE, 2021).

Entretanto, ressalta-se que, após o processo de monitorização da implementação que ocorreu da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, assumida por Portugal em 2009, bem como para atendimento a Agenda 2030, o Comitê da ONU, referente aos direitos das pessoas com deficiência manifestou preocupação com o Portugal em abril de 2016, em função da falta de estatísticas uniformes e comparativas sobre as pessoas com deficiência. Isto significa que, se Portugal não finalizar a coleta de informação sobre a deficiência no censo de 2021, estaria fora de assegurar o cumprimento das metas e indicadores postos pelos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) correlacionados a deficiência. A Agenda 2030 é um plano de ação que indica 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (OSD) e 169 metas com o intuito de erradicação da pobreza e a promoção de vida digna para todas as pessoas, sem exceção (ONU, 2015).

Quanto a legislação brasileira, de acordo com art. 227 da Constituição brasileira (promulgado em 5 de outubro de 1988), são dever da família, da sociedade e do estado assegurar que a pessoa com deficiência tenha prioridade a efetivação com direitos a vida, profissionalização e trabalho (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010). Em 1991 foi criada a lei de Cotas (art. 93 da Lei de nº8.213/91) que estabelece que as empresas

com *headcount*¹ composto de cem ou mais funcionários precisam preencher um percentual das suas vagas com pessoas com deficiência, tendo como mínimo 2% e o máximo 5% para empresas com mais de 1.000 funcionários (BRASIL, 1991). De acordo com o último censo realizado em 2010, o Brasil possui cerca de 45 milhões de pessoas com as mais diversas deficiências, seja ela física, mental, intelectual e sensorial, isso significa 23,9% do total da população brasileira, sendo que desse número 25,8 milhões são mulheres (56,6%) e 19,8 milhões são homens (43,4%) (IBGE, 2010)

Todavia, vale ressaltar que as empresas possuem um grande desafio na área de seleção da PcD, no que diz respeito ao desenvolvimento de ações para inclusão no ambiente corporativo. De acordo com o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência – IBDD (2008), é uma tarefa difícil para as empresas decidirem na realização de um trabalho de responsabilidade social, da forma que ele possa envolver todos os processos que rodeiam uma efetiva inclusão. Acerca da importância da inclusão social na vida do indivíduo com deficiência, ressalta-se que sua interação com outros profissionais poderá influenciá-lo a alcançar autonomia financeira, a construção de uma identidade positiva, elevando sua autoestima, inclusive, fora do ambiente laboral. Logo, as pessoas envolvidas nesse processo de inclusão têm a oportunidade de entender as necessidades reais dessas pessoas, abolindo, inclusive, possíveis preconceitos.

Diante ao contexto exposto, observa-se que tanto Portugal quanto o Brasil apresentam legislações sobre a pessoa com deficiência. Contudo, o conhecimento desse público e as ações inclusivas precisam ser mais intensificadas. Assim, a discussão sobre a entrada inclusiva de deficientes no mercado de trabalho brasileiro e português, torna-se relevante.

COMPREENSÃO DA ABORDAGEM INCLUSIVA DO BRASIL E DE PORTUGAL, APOIADA A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Nesta seção é apresentada uma análise entre Brasil e Portugal a partir da elucidação das diferenças entre as legislações portuguesa e brasileira relacionada as políticas sociais de inclusão. Para uma melhor compreensão dos dados, foram criadas três categorias baseadas nos principais temas encontrados: a) políticas de inclusão entre os dois países; b) mapeamento da pessoa com deficiência e mapeamento do perfil social; c) reserva de % de vagas para pessoas com deficiência.

Em relação a política de inclusão brasileira, no Estatuto da pessoa com deficiência, fica instituída a inclusão de pessoa com deficiência, de nº 13.146, de 6 de julho de 2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, promovendo a sua inclusão social, autonomia e cidadania (BRASIL, 2015).

A Lei de Cotas brasileira (art. 93 da Lei de nº8.213/91) obriga as empresas com cem ou mais funcionários a preencherem um percentual das suas vagas com pessoas com deficiência, tendo como o mínimo 2% e o máximo 5% para empresas com mais de 1000 funcionários (BRASIL, 1991). Cabe ainda citar o Decreto nº3.298 datado em 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999), que regulamenta a Lei 7.785/89 (BRASIL, 1989), em seu art.3º em que define deficiência como “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”, a saber:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade; II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte,

¹*Headcount* significa o número de funcionários que trabalham em uma empresa

assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social; III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência; IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social (BRASIL, 1999, p. 1).

Contudo, é importante caracterizar alguns conceitos da legislação brasileira anterior a Lei de cotas, a Lei de apoio às pessoas portadoras de deficiência de nº 7853/89 (BRASIL, 1989), também conhecida como “Lei de promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” que tem como objetivo estabelecer o suprimento de obstáculos em vias e locais públicos, visando a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, como também assegurar os direitos individuais e sociais da pessoa com deficiência.

Quanto a legislação portuguesa de inclusão, observa-se que a Constituição da República Portuguesa (CRP/76) aprovada em 1976 assegura a tutela das pessoas com deficiência e defende a promoção e garantia de direitos relacionados a saúde, educação, lazer, trabalho e cultura, conforme capítulo 1 do artigo 71:

1 Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

2 O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.

3 O estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência (PORTUGAL, 1976, p. 1).

Tendo ainda, outros instrumentos legais como: a) Lei nº 38/2004, que estipula as bases gerais do regime judicial de prevenção, reabilitados, habilitados e participação da PcD, tendo como objetivo promover a igualdade de oportunidades por meio do trabalho, educação e qualificação, a fim de uma sociedade para todos (PORTUGAL, 2004); b) Lei de nº 118/1999 que tem como objetivo a igualdade no mercado de trabalho; c) Lei de nº 8/98, que estabelece apoio financeiro de compensação com intuito de fomentar construções arquitetônicas acessíveis, adaptação no ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007). Entretanto, de acordo com os estudos alcançados durante a pesquisa, embora haja alguns mecanismos legais que promovem os direitos e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda não existe um mecanismo legal institucional parecido com a Lei de cotas brasileira.

Essas informações possibilitam analisar a ação social referenciada no artigo nº 71 da constituição portuguesa, em que o Estado assume o tratamento, prevenção, reabilitação e integração da pessoa com deficiência, além de apoio as famílias, adotando a responsabilidade de efetivar os direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres do país e tutores dessas pessoas (CRP/71). Entretanto, há um distanciamento na eficiência das ações que calha nos baixos níveis de proteção social e da baixa redistribuição social, resultado de um baixo nível dessas prestações sociais (VIANA, 2019). Os impactos são percebidos, uma vez que poucos serviços de ação social são aplicados no país, o que tem colocado uma grande parte das pessoas com deficiência num patamar de pobreza, que talvez ocorra em função da não existência de uma política para a inclusão de deficientes em Portugal aplicável com capacidade de orientar ou nortear as demais políticas criadas por diferentes setores governamentais.

Atrelado a esses dados, a segunda categoria buscou compreender como os dois países dispõem dos dados desse público, como a identificação e mapeamento do perfil social e econômico das pessoas com deficiência. No Brasil, de acordo com o último censo realizado em 2010², o país possui cerca de 45 milhões de pessoas com as mais diversas deficiências, seja ela física, mental, intelectual e sensorial, isso significa 23,9% do total da população brasileira, sendo que desse número 25,8 milhões são mulheres (56,6%) e 19,8 milhões são homens (43,4%). Ainda de acordo com os dados do IBGE, 9,5 milhões de PcD possuem idade laboral, sendo esse número bem superior às 756 mil vagas reservadas pela lei de cotas. Em 2019, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em todo o Brasil existem 701.424 mil vagas reservadas para PcD, sendo que 371.913 (53,02%) dessas vagas estão ocupadas, ou seja, pessoas com deficiência com vínculo empregatício. Um dado alarmante é que existe um déficit de 329.511 (46,98%) vagas disponíveis, porém, o número de vagas (701.424) disponíveis para a pessoa com deficiência no Brasil em relação ao número de pessoas com deficiência (45 milhões) permite identificar os desafios de inclusão no mercado de trabalho.

Quanto aos dados estatísticos da população de Portugal, o último censo realizado especificamente sobre os cidadãos deficientes, aconteceu há mais de 20 anos atrás, em 2001. Baseando-se nos dados genéricos coletados no Censo de 2011, onde foram extintas informações específicas da pessoa com deficiência, verificou-se a existência de 634.408 mil pessoas com deficiência, dos quais 333.911 são homens e 300.497 mulheres, o que corresponde a 6,1 % da população (INE, 2002). Nota-se que a falta de informações sobre as pessoas com deficiência, reafirma um certo descaso do Estado, além de justificar o impacto na construção de políticas públicas que atendem as necessidades específicas desse público.

Em relação à distribuição do sistema de cotas dos dois países. Portugal, somente em 2019, com a Lei de nº 4/2019 estabelece o sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, apenas para o setor privado de 1% de trabalhadores com deficiência para empresas entre 75 e 249 trabalhadores e de 2% para empresas com mais de 250 trabalhadores (PORTUGAL, 2019). Entretanto, a pessoa com deficiência deve ter um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, ou seja, as pessoas que não estão enquadradas nos 60%, de acordo com a Lei, são excluídas. Outro fator, é que a Lei não aborda qualquer efeito para criação de cotas de emprego para pessoas com deficiência no setor público, o que não quer dizer, que o país já superou a necessidade da criação de leis que obrigam as empresas ou órgãos públicos a inserirem pessoas com deficiência, pelo contrário, representa o descaso com essas pessoas, alimentando a exclusão social e sustentando como minorias (BERESFORD, 1996; TURMUSANI, 2002).

Por fim, compreende-se que as legislações e práticas relacionadas ao desenvolvimento de políticas sociais e inclusão de pessoas com deficiência no Brasil e em Portugal necessitam avançar para serem mais efetivas. Bem como, a construção dessas políticas carece de conhecimento por parte do Estado sobre esse público, uma vez que é fundamental saber quantos são, onde estão e suas características. Ademais, é necessário criar oportunidade para as pessoas com deficiência apresentarem todo seu potencial para a sociedade, excluindo assim a percepção discriminatória que muitos têm sobre eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando à reflexão acerca da importância da inclusão social na vida do indivíduo com deficiência, uma vez que, ele poderá interagir com outros profissionais e até mesmo alcançar

² Último censo publicado no IBGE até o momento do desenvolvimento e entrega desta pesquisa, uma vez que os censos demográficos são planejados para serem executados nos anos de finais zero, a cada 10 anos. Tendo sido adiado para 2021 devido ao avanço do Coronavírus.

autonomia financeira, elevando sua autoestima, inclusive, fora do ambiente laboral, nota-se que as políticas voltadas para a pessoa com deficiência têm mudado. Contudo, ainda assim, existe uma violação de alguns direitos desse grupo de pessoas que historicamente vem sendo marginalizado e excluído da sociedade em muitos países. A publicação de normatização jurídica tem sido importante para garantir os direitos das pessoas com deficiência, de maneira a minimizar e combater o preconceito e a discriminação.

Com intuito de realizar uma análise crítica do cenário legislativo de inclusão do Brasil e Portugal, conclui-se que o cenário português demonstra um certo desrespeito com a pessoa com deficiência. Como foi visto, os sistemas de política inclusiva no país são setoriais, realizado a “conta gotas”, caracterizando desorganização e falta de planejamento. Prova disso, é a criação muito recente (2019), da Lei baseada em cotas, mas, que ainda assim exclui as pessoas com deficiência que não atingem 60% de incapacidade. A inexistência de políticas abrangentes que oriente e sustente as demais políticas de inclusão, além da falta de planejamento, tem refletido diretamente no bem-estar e na privação do acesso ao básico, levando as pessoas com deficiência a situação de extrema pobreza. Esse dado demonstra um abismo entre ações sociais referenciadas na Constituição portuguesa, onde o Estado adota o discurso de proteção e apoio as pessoas com deficiência e/ou seu responsável ou tutor e o que está sendo de fato efetivado. O que promove a reflexão que, de 634 mil pessoas com deficiência, de acordo com censo de 2001, o total atingido pode dobrar, ao se deparar que pelo ao menos um membro da família precisa se responsabilizar pelo cuidado desse indivíduo.

Diferente de Portugal, o Brasil possui uma legislação sólida e abrangente de inclusão no que diz respeito a assegurar o direito da pessoa com deficiência. Conforme explicitado, a lei de cotas reserva cargos tanto no âmbito das empresas particulares, quanto dos setores públicos. Porém, mesmo a lei de cotas sendo do ano de 1991, seu cumprimento se dá em consequência de possíveis sanções, na qual a empresa pode ser penalizada, ou até mesmo ter o seu nome encaminhado ao Ministério Público do Trabalho para outras medidas cabíveis necessárias.

Reitera-se que, para haver uma maior evolução, seja nas ações praticadas, na criação de políticas inclusivas e legislação relacionada aos direitos da pessoa com deficiência, em toda as esferas, o Estado e a sociedade precisam coadunar e reconhecer a cidadania da pessoa com deficiência.

REFERÊNCIAS

Associação. Associação Portuguesa de Deficientes. **Governo finge que ouve os cidadãos**, n. 218, outubro, p. 2. Lisboa: Associação, 2006.

BERESFORD, P. Poverty and Disabled People: Challenging dominant debates and policies. **Disability & Society**, v. 11, n. 4, p. 553–568, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09687599627598>. Acesso em: 14 jul. 2021

BLANCHARD, K. L. **Attitudes of employers toward people with disabilities: a comparison of Berlin, Germany and Milwaukee, Wisconsin, USA**. 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jul. 2021.

BRASIL. **Acessibilidade**. Instituto Nacional de Educação de Surdos (Ines). Disponível em: <http://www.ines.gov.br/acessibilidade-menu>. Acesso em: 2 jul. 2021.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 8 dez. 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. Brasília, DF, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 8 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. Brasília, DF, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010**. Altera dispositivos da Resolução nº 35, de 06 de julho de 2005. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/21770156/pg-4-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-05-11-2010>. Acesso em 8 dez. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: Encontro da ANPAD, 38., 2004, Rio de Janeiro, **Anais....**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2004. p. 1-12.

CARVALHO FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007.

CARVALHO FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 6, n. 1, p. 128-137, 2011

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Avaliação das condições de trabalho para inserção de pessoas com deficiência, na gestão da diversidade. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., Belo Horizonte, **Anais....**, Belo Horizonte: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva, 2006.

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer para a inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos.

FERNANDES, L. B.; SCHLESENER, A.; MOSQUERA, C. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba, v. 2, p.132 –144. 2011.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FONTES, F. Early and current approaches to disability in Portugal: A brief overview. In: CAMPBELL, T. et al., **Disability Studies: Emerging Insights and Perspectives**. Leeds: Disability Press, 2008. p. 77-92.

FONTES, F. Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: da caridade à cidadania social. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 86, p. 73-93, 2009.

GARBE, D. S. Acessibilidade às pessoas com deficiência física e a convenção internacional de Nova Iorque. **Revista Unifebe**, Balneário Camboriú, v.1, n. 10, p. 95-104, 2012.

GOSS, D.; GOSS, F.; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. **International Journal of Human Resource Management**, v. 11, n. 4, p. 807-821, 2000.

HEMENWAY, D. et al. **Dispelling myths of an untapped workforce a study of employer attitudes toward hiring individuals with disabilities**. Center for Information, Training, and Evaluation Services, Florida State University, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Sistema IBGE de recuperação Automática – SIDRA, 2002. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/home/ipca/brasil>. Acesso em 08 de julho de 2021.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - IBDD. **A inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil: como multiplicar este direito**. Coordenação Instituto Paradigma: Priscila Cardoso e Danilo Namó – São Paulo: Instituto Paradigma, 2008. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

INE. Instituto Nacional de Estatísticas. **Censo da População de Portugal**. 1 de janeiro (I Recenseamento Geral da População). 2011. Disponível em: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao. Acesso em: 20 jul. 2021.

INE. Instituto Nacional de Estatísticas. **Recenseamento geral da população e habitação**. 2002; 2021. Disponível em: <https://censos.ine.pt/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

JOB, F. P. P. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. 2003. 242 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2003.

LUNA, S. V. **Planejamento de Pesquisa: uma introdução**. São Paulo: Educ, 1997.

NKOMO, S. M.; COX JUNIOR, T. **Diversidade e identidade nas organizações**. Handbook de estudos organizacionais, v. 1, 1999.

MARTINS, J. A; BARSAGLINI, R. A. Aspectos da identidade na experiência da deficiência física: um olhar socioantropológico. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 15, n. 36, p. 109-122, 2011.

OLIVEIRA, S. A. **Estresse Ocupacional**: um estudo com trabalhadores de um call center localizado em Belo Horizonte (MG). 2014. 119 p. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. Belo Horizonte, 2014.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque, NY: ONU, 2015.

PORTUGAL. [**Constituição (1976)**]. Constituição da República Portuguesa de 1976. Lisboa: Presidência da República, [2005]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 2 jul. 2021.

PORTUGAL. **1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade. Setembro de 2006**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006. Disponível em: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Portugal_1st-Action-Plan-for-the-Integration-of-Persons-with-Disabilities-2006-2009.pdf. Acesso em 15 mar. 2021.

PORTUGAL. **Despacho nº 7031-B/2015, 24 de junho de 2015**. Altera o regulamento de atribuição de bolsas de estudo a estudantes do ensino superior. Lisboa, 2015. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/67591182/details/maximized>. Acesso em: 20 fev. 2021.

PORTUGAL. **Lei n.º 4/2019, 10 de janeiro de 2019**. Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Lisboa, 2019. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/4/2019/01/10/p/dre/pt/html>. Acesso em: 19 fev. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 38, de 18 de agosto de 2004**. Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Lisboa, 2004. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/38/2004/08/18/p/dre/pt/html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 46, de 14 de outubro de 1986**. Lei de Bases do Sistema Educativo. Lisboa, 1986. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/46/1986/10/14/p/dre/pt/html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 46, de 28 de agosto 2006**. Proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde. Lisboa, 2006. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/46/2006/08/28/p/dre/pt/html>. Acesso em: 16 abr. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 9, de 02 de maio de 1989.** Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Lisboa, 1989. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/9/1989/05/02/p/dre/pt/html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PORTUGAL. **Resolução da Assembleia da República n.º 56, de 7 de maio de 2009.** Aprova a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adoptada em Nova Iorque em 30 de março de 2007. Lisboa, 2009. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/resolassrep/56/2009/07/30/p/dre/pt/html>. Acesso em: 20 fev. 2021.

PRIESTLEY, M. et al. (Ed.). **Disability and the life course: Global perspectives.** Cambridge University Press, 2001.

REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade? In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 8, Gramado. **Anais....** Gramado: EnEO, 2014.

SASSAKI, R. K. Questões semânticas sobre as deficiências visual e intelectual na perspectiva inclusiva. **Revista Reação**, São Paulo, v. 11, n. 62, p 10-16, 2008.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopeia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: Cedas, 1986.

SILVA, O. M. **A Epopeia ignorada. Edição de Mídia.** São Paulo: Editora Faster, 2009.

TEIXEIRA, C. M. As mulheres no mundo do trabalho: ação das mulheres, no setor fabril, para a ocupação e democratização dos espaços público e privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 237-244, 2009.

TURMUSANI, M. Work and adulthood: Economic survival in the majority world. In Priestley, M. (Ed.), **Disability and the Life Course: Global Perspectives.** Cambridge: Cambridge University Press, 2001. p. 192-205.

VIANA, C. R.; FIGUEIREDO, A. S. Associações de apoio à pessoa com deficiência ou incapacidade: um importante recurso nas políticas sociais. **Servir**, v. 60, n. 1-2, p. 84-93, 2019.