



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BIANCA NOGUEIRA DOS SANTOS BARBOZA

**LEI DE COTAS: PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO À
INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

**JOÃO PESSOA
2021**

BIANCA NOGUEIRA DOS SANTOS BARBOZA

**LEI DE COTAS: PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO À
INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo

**JOÃO PESSOA
2021**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B239l Barboza, Bianca Nogueira Dos Santos.

Lei de Cotas: percepção da pessoa com deficiência em
relação à inclusão no mercado de trabalho / Bianca
Nogueira Dos Santos Barboza. - João Pessoa, 2021.
69 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Lei 8.213/91. 2. Teletrabalho. 3. Covid-19. I.
Araújo, Valdineide dos Santos. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 657

BIANCA NOGUEIRA DOS SANTOS BARBOZA

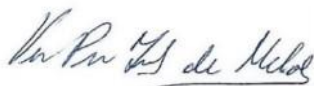
**LEI DE COTAS: PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO À
INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA



Presidente(a): Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo
Instituição: UFPB



Membro: Profa. Dra. Victoria Puntriano Zuniga de Melo
Instituição: UFPB



Membro: Profa. Dra. Izaura Maria de Andrade da Silva
Instituição: UFPB

João Pessoa, 02 de Dezembro de 2021.

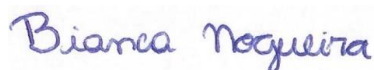
DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, Bianca Nogueira Dos Santos Barboza, matrícula n.º 2017014702, autor do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Lei de Cotas: Percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho, orientada pela professora Valdineide dos Santos Araújo, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2021.1 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela, declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmo que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 25 de Novembro de 2021.



Assinatura da discente

Dedico este trabalho ao meu Deus, toda honra e toda Glória apenas a Ele; aos meus pais e irmão, Hedir Barboza, Eliane Nogueira e Pedro Henrique; e ao meu noivo, Lucas Barbosa, por todo o esforço, a dedicação e o apoio em cada momento de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao meu Deus, que me permitiu chegar até aqui com muito esforço e dedicação, no qual tem me guiado e direcionado meu caminho. Á Ele toda honra, toda glória e todo louvor, reconhecendo que sem Ele nada posso, nada consigo.

Aos meus pais e irmão, por toda dedicação, amor, sabedoria e apoio. Sou grata, pois o Senhor os instruiu para que chegássemos juntos a esse momento tão aguardado por todos nós. Obrigada por tudo, os amo de todo o meu coração e agradeço pela paciência que tiveram ao longo desses anos, entendendo dos sacrifícios que foram necessários.

Ao meu noivo que desde sempre esteve comigo me estimulando e me apoiando, por todo o amor derramado sobre mim e sobre os meus sonhos. Obrigada por estar aqui comigo, também por entender as renúncias que tivemos que fazer e por enfrentar comigo todas as dificuldades que apareceram ao longo desses 4 anos.

Dedico também à minha orientadora, onde foi uma grande auxiliadora, me instruiu, foi absurdamente paciente e amorosa, sei que sem ela teria sido quase que impossível. Então, agradeço-a por tudo, e desejo que todos os acadêmicos tenham um professor orientador tão excelente quanto eu pude ter, ainda mais nesse processo que é sempre tão cansativo e difícil.

Para finalizar, sou muito grata à FUNAD, em nome da Chefe do CAD, no qual foi muito solícita e se colocou à disposição para me ajudar nesta pesquisa, pois sem o apoio dela não seria viável a coleta dos dados.

“O período de maior ganho em conhecimento e experiência é o período mais difícil da vida de alguém.”

Dalai Lama

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo verificar o direito da Lei 8.213/91 (Lei de cotas) em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva e a abordagem do problema se classifica como qualitativa e quantitativa. A coleta de dados foi feita por meio de um questionário, enviado pelo Google Formulários, dividido em dois blocos de questões. O primeiro bloco focou em obter informações sobre o perfil dos participantes da pesquisa, e o segundo avaliou o conhecimento e perspectiva das pessoas com deficiência em relação à Lei de Cotas e leis específicas que regulamentam os direitos ocupacionais/laborais desse grupo de trabalhadores. A pesquisa foi aplicada a 82 pessoas que se dispuseram a participar e compõem o banco de dados da Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD). Os dados obtidos foram organizados e apresentados por intermédio de tabelas e gráficos, avaliados por meio de estatística simples, e os dados qualitativos foram averiguados por meio da análise de conteúdo sob a perspectiva de Bardin (2011). Os resultados demonstram que os efeitos da Lei sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dividiram as opiniões dos respondentes pois, ao passo que traz oportunidades e facilita a entrada e o envolvimento dos mesmos nas atividades trabalhistas, ela também não resolve o principal problema, que é a desigualdade perante os demais indivíduos. Além disso, seria necessária uma maior fiscalização para evitar que as empresas cumpram com a obrigatoriedade do oferecimento de vagas, sem que finalizem as contratações, fenômeno que ocorre ocasionalmente.

Palavras-chave: Lei de cotas. Pessoa com Deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to verify what the rights of Law 8.213/91 (Quotas Law) has regarding people with disabilities in the labor market. The research is characterized as exploratory and descriptive and the approach to the problem is classified as qualitative and quantitative. The data collection was done through a questionnaire, sent by Google Forms, divided into two blocks of questions. The first block focused on obtaining information about the profile of the research participants, and the second assessed the knowledge and perspective of people with disabilities regarding the Quotas Law and specific laws that regulate the occupational rights of this group of workers. The study was applied to 82 people who were willing to participate and are part of the database of the Integrated Center of Support for the People with Disabilities Foundation and were willing to participate. The data obtained were organized and presented through tables and graphs, evaluated by simple statistics, and the qualitative data were verified through content analysis from the perspective of Bardin (2011). The results show that the effects of the Law on the inclusion of people with disabilities in the job market divided the opinions of the respondents because, while it brings opportunities and facilitates their entry and involvement in labor activities, it also does not solve the main problem, which is the inequality in comparison to the other individuals. Moreover, a greater inspection would be necessary to prevent companies from meeting their obligation to offer vacancies, without completing the hiring process, a phenomenon that occasionally occurs.

Keywords: Quota Law. Disabled People. Labor market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Expressão da satisfação no ambiente de trabalho.....	46
Gráfico 1 – Distribuição das pessoas de 20 a 59 anos com deficiência no Brasil, 2010.....	20
Gráfico 2 – Importância da Lei de Cotas.....	40
Gráfico 3 – Dificuldades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	44
Gráfico 4 – Dificuldades do trabalho remoto	47
Gráfico 5 – Conhecimento sobre a Lei 14.020/2020.....	48
Quadro 1 – Estudos similares a inclusão da pessoa com deficiência.....	29
Quadro 2 – Respostas dos participantes da amostra conforme suas experiências sobre o mercado de trabalho.....	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Disposição das cotas de acordo com a Legislação.....	23
Tabela 2 – Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019.....	24
Tabela 3 – Admissões e desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência e do total de trabalhadores com vínculos formais por tipo de movimentação Brasil, janeiro a setembro de 2020.....	28
Tabela 4 – Pessoas com deficiência cadastradas no banco de dados do setor do CAD (FUNAD).....	32
Tabela 5 – Amostra da pesquisa.....	32
Tabela 6 – Gênero e faixa etária.....	35
Tabela 7 – Perfil dos respondentes de acordo com o início dos sinais de deficiência e o tipo de deficiência.....	36
Tabela 8 - Perfil dos respondentes de acordo a formação e a atuação no mercado de trabalho.....	37
Tabela 9 - Conhecimento acerca da Lei de Cotas e meio de ingresso de PCDs no mercado de trabalho.....	38
Tabela 10 - Nível de conhecimento sobre o BPC e a renda familiar.....	39
Tabela 11 – Ano da primeira experiência e tempo de trabalho.....	41
Tabela 12 – Dificuldade de adaptação, modalidade de trabalho e importância do trabalho remoto.....	45
Tabela 13 – Pessoas com deficiência que foram desligadas durante a pandemia e o impacto dela em suas atividades laborais.....	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAD	Centro de Atendimento à Pessoa com Deficiência
CDPD	Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência
CIF	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	International classification of impairments, disabilities, and handicaps
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEI	Microempreendedor Individual
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCD	Pessoa com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
1.2	OBJETIVOS.....	16
1.2.1	Objetivo geral.....	16
1.2.2	Objetivos específicos.....	16
1.3	JUSTIFICATIVA.....	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA.....	18
2.2	CLASSIFICANDO A DEFICIÊNCIA.....	19
2.3	RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS.....	20
2.3.1	Histórico geral Brasileiro das Leis que beneficiam os deficientes no mercado de trabalho.....	20
2.3.2	Benefício de Prestação Continuada.....	22
2.4	LEI DE COTAS.....	22
2.5	O TELETRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	24
2.6	PANDEMIA DO COVID-19.....	26
2.6.1	Pessoa com deficiência e a Covid-19.....	27
2.7	TRABALHOS ANTERIORES.....	28
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	31
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	31
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	33
3.3.1	O Instrumento de pesquisa.....	33
3.4	MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	34
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	35
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	35
4.2	ASPECTOS RELACIONADOS ÀS LEIS.....	37
4.2.1	Perspectiva acerca da Lei de Cotas.....	38
4.2.2	Perspectiva acerca do Teletrabalho.....	43
4.2.3	Perspectiva acerca da Lei 14.020/2020.....	48

5	CONCLUSÃO.....	50
	REFERÊNCIAS.....	53
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO).....	58
	APÊNDICE B – RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES.....	65
	ANEXO A – NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CADASTRADAS....	69

1 INTRODUÇÃO

Analizando a História, é entendido que a percepção da Sociedade em relação às pessoas com deficiência foi passando por vários processos, e até mesmo indo de um extremo a outro. De um lado, o preconceito prevalecia e também as superstições de que eram seres demoníacos ou divinamente abençoados, não podendo participar da vida em sociedade devido às suas limitações, na outra perspectiva, deveriam ser protegidos de forma assistencialista e piedosa.

Os primeiros grupos, por exemplo, por serem em sua grande maioria nômades e viverem da pesca e da caça, estavam ligados às questões de sobrevivência e estudiosos concluem que essas pessoas representavam um fardo para o grupo e que a vida deles era praticamente impossível, pois o ambiente era desfavorável para isso (GUGEL, 2008).

Na Grécia Antiga, particularmente na cidade-estado Esparta, o futuro deles era definido pelos mais experientes, os bebês e as pessoas que portassem alguma deficiência, normalmente, eram jogadas ao mar ou em precipícios. Também acontecia de passarem por uma espécie de teste aos 12 anos, que deveriam tentar se sustentarem no campo sozinhos, caso conseguissem, estariam aptos para se tornarem soldados (BARKOKÉBAS, 2018).

As leis romanas antigas também não eram favoráveis a esse grupo. Os pais tinham a permissão para matar as crianças, pela prática do afogamento, que nascessem com qualquer deformidade física (GARCIA, 2011).

Durante esses processos, foi com a expansão do Cristianismo que as pessoas com deficiência (PCD) começaram a serem vistas e tratadas com alguma mínima dignidade, pois a nova doutrina voltava-se para a caridade e amor (GUGEL, 2008).

Devido a grande quantidade de pessoas com deficiência em consequência das duas guerras mundiais, começou-se a surgir as primeiras preocupações com a inclusão desse grupo. Na Segunda Guerra Mundial, por exemplo, quando os soldados eram abatidos e mutilados eles acabavam sendo abandonados nos grandes Centros de concentração até que fossem resgatados pelos seus países. Com o tempo, eles foram percebendo que aqueles soldados, antes esquecidos, poderiam ser válidos para fins administrativos nas estratégias de guerra usando o aspecto intelectual (CORRENT, 2016).

Já no Brasil, após a Revolução Industrial e Segunda Guerra Mundial, o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado começou a ser levado em consideração. Mas, apenas em 1988, com a Constituição Federal, foi quando todos os indivíduos tiveram os seus direitos políticos, sociais e civis garantidos sem qualquer forma de preconceito e discriminação (BARKOKÉBAS, 2018).

A criação da Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, trouxe a ideia de uma assistência maior aos trabalhadores com deficiência, já que ficou assegurado a estes os direitos trabalhistas. Deve ser garantido que eles terão condições suficientemente boas para o desenvolvimento de seu trabalho. É necessário que as barreiras sociais e físicas sejam superadas para que não os prejudiquem em suas atividades laborais e no convívio na Instituição.

Em 1999, foi criado o decreto 3048/99, que traz garantia sobre a Habilitação e Reabilitação profissional através de algumas medidas desenvolvidas por uma equipe multiprofissional, cursos e treinamentos.

§ 2º Cabe à previdência social a articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitando no mercado formal. (BRASIL, 1999)

No Artigo 141 do mesmo decreto, reafirma-se a Lei de Cotas, que determina a obrigatoriedade de Empresas com cem ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

Porém, apesar dessas conquistas para as Pessoas com Deficiência, elas ainda enfrentam grandes desafios para a inserção no mercado de trabalho e com certeza, a inclusão social afeta diretamente nisso. É necessário avanços na reeducação da sociedade, fiscalizações para que a discriminação não barre a integração desses trabalhadores no mercado (BARKOKÉBAS, 2018).

De acordo com a Nota Técnica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada em 2018, foi feita uma releitura do Censo 2010 sobre as pessoas com deficiência que considerou apenas os que possuem total ou grande dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus. Além dos que declararam ter deficiência intelectual ou mental, temos mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência, o que corresponde a 6,7% da população.

E apesar da Lei 8.213/91 completar 30 anos agora em 2021, são

pouquíssimas empresas brasileiras que conseguem chegar nos 5% de pessoas com deficiência compondo seu quadro de funcionários. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2019, disponibilizados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 2020, havia mais de 523 mil pessoas com deficiência com empregos formalizados, refletindo cerca de apenas 1,1% das ocupações no Mercado de Trabalho. E a situação pode ficar mais complicada devido ao Projeto de Lei 6.159/19, no qual uma de suas propostas seria de permitir que ocorra um pagamento equivalente a dois salários mínimos a uma conta da União substituindo a contratação (BRANDÃO, 2020).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Nesse contexto, surge uma questão: **Qual o direito da Lei de Cotas na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa foi verificar o direito da Lei 8.213/91 em relação às pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Levantar a legislação sobre a pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
- b) Analisar a relação do Teletrabalho com a pessoa com deficiência;
- c) Verificar os impactos da Lei nº 14.020/20 na preservação do emprego e da renda das pessoas portadoras de deficiência durante a pandemia do Covid-19;

1.3 JUSTIFICATIVA

Esse estudo fundamenta-se na questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O Brasil, apesar de existirem Leis e Estatuto que assegurem direitos a estes, ainda não consegue encarar isso como dívida a ser paga, uma correção histórica, muitas vezes considerando uma contratação como um ônus para a empresa.

O cenário é que esse assunto é pouco discutido em lugares como Universidades, que poderia gerar um maior conhecimento acerca das Leis que regulamentam esses direitos e obrigações, e assim, provocar maior adesão das Empresas.

Vale salientar que a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015 trouxe uma melhor definição nas regras da Lei de Cotas, e como consequência, os números de PCDs formalmente empregados melhoraram de 2016 até 2018 (cerca de 418 mil a 486 mil, respectivamente) (SANTOS NETO, 2020).

Dessa forma, espera-se que essa pesquisa seja útil para academia visando que seja desenvolvido novos estudos acerca desse tema em diversas áreas, pois é considerado a importância das relações e direitos trabalhistas estarem alinhados para que promova crescimento econômico e social do país.

Além disso, é pensado também que seja relevante para a sociedade, pois a inserção e melhorias na adaptação do mercado de trabalho para a PCD com aplicação das Leis vigentes, faz com que as suas limitações não a definam e que todos devem possuir seus direitos sem qualquer forma de discriminação.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse tópico foram trabalhados os conceitos acerca da deficiência, abordagem de algumas leis que tragam embasamento teórico e estudos anteriores sobre a temática, de modo que possibilite e fundamente o desdobramento da pesquisa.

2.1 CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

De acordo com o artigo 3º do Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999 que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, ele traz a definição de 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”. Além disso, é trazida a diferença entre própria deficiência, no qual já foi exposta, deficiência permanente e incapacidade.

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 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)

Porém, esse conceito pode ser visto numa percepção reducionista, diminuindo a pessoa com deficiência às suas limitações.

Já o artigo 1º do Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009 que promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), traz a definição de pessoa com deficiência como “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”.

2.2 CLASSIFICANDO A DEFICIÊNCIA

Além da definição de deficiência já apresentada, no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, é determinado algumas categorias para deficiência conforme descrição:

I - **deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

II - **deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total;

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;

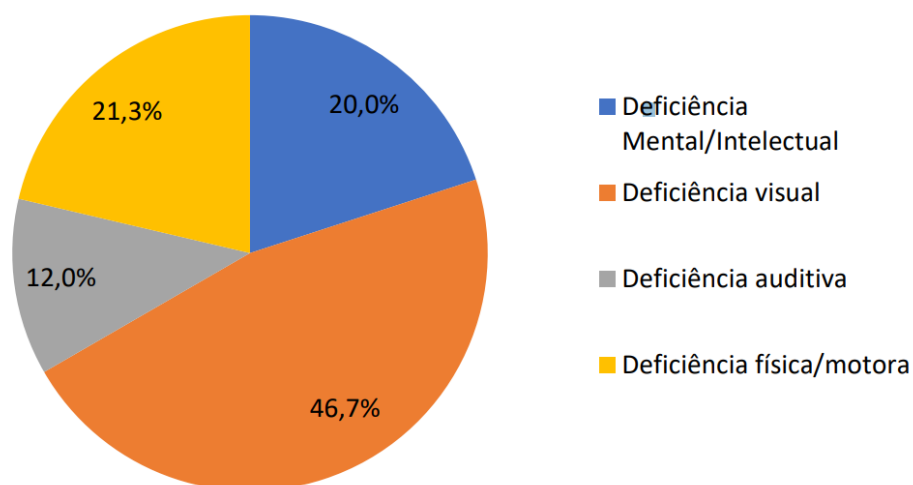
IV - **deficiência mental** – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;

V - **deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências.

No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, havia cerca de 190,7 milhões de habitantes no país, “Destes, pouco mais de 107 milhões estavam na faixa etária entre 20 e 59 anos, sendo que, entre estes, 6,5 milhões (ou 6,1 %) eram pessoas com deficiência (incapacitante ou severa), 20,6 milhões possuíam alguma limitação funcional e 80,1 milhões não tinham qualquer limitação ou deficiência” (DIEESE, 2020).

O gráfico 1 mostra a distribuição das pessoas com deficiência de acordo com os tipos de deficiência, usando como base as informações coletadas pelo DIEESE do ano de 2010.

**Gráfico 1– Distribuição das pessoas de 20 a 59 anos com deficiência
Brasil, 2010**



Fonte: Nota Técnica DIEESE (2020, p.8)

2.3 RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

No Brasil, especificamente no que se refere ao reconhecimento da pessoa com deficiência (PCD) na esfera das políticas de ações afirmativas, as provisões jurídicas respaldaram-se em dispositivos presentes na Constituição Federal de 1988 que, conforme Cabral (2018, p.12) “adentradas em um contexto neoliberal, centraram-se predominantemente entorno de iniciativas que previram a reserva de vagas a essa população em processos de admissão para o mercado de trabalho e em concursos públicos”.

2.3.1 Marco legal Brasileiro de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

- A lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o suporte governamental na garantia do acesso aos programas de formação profissional e na promoção das iniciativas voltadas à inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.
- Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990, a qual define a cota específica das vagas disponíveis nos concursos públicos para as pessoas com deficiência até 20%.

- Por sua vez, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 determinou a garantia de cotas entre 2 e 5% nas empresas privadas com mais de 100 funcionários.
- Os Artigos 136 a 141 do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 trouxe para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a promoção da assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, e os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho.
- O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que além de Regulamentar a Lei nº 7.853/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
- No Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e dispôs que “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” fazendo referência ao Trabalho e emprego.
- A Lei de nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que alterou os artigos 20 e 21 da Lei nº 8.742/1993, trata sobre o Programa BPC Trabalho, tendo o como público-alvo os idosos a partir de 65 anos e a pessoa com deficiência, garantindo-os uma renda mensal de um salário mínimo, de acordo com os critérios previstos na Legislação.
- O Estatuto da Pessoa com Deficiência, como é conhecida a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”
- A Lei nº 13.409/2016 que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.
- Por fim, a Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020, onde no artigo 17, inciso V traz que a “dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada”.

Com o passar dos anos as Leis foram criadas com o princípio em comum de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, assim como prevê a própria Constituição Federal, garantindo seus direitos sem nenhuma discriminação.

2.3.2 Benefício de Prestação Continuada (BPC)

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) foi instituído pela Constituição Federal de 1988 e regulamentada por Leis, como a Lei nº 12.470/2011. O benefício a que se refere faz parte da Política de Assistência Social, que é operacionalizado pelo INSS e coordenada pelo MDS, sendo individual, não vitalício e intransferível (Cartilha BPC).

O artigo 20 da Lei nº 12.470/2011, trata da concessão do benefício, sendo um salário mínimo não apenas para os idosos, mas também para as pessoas com deficiência de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, considerando impedimentos a longo prazo (aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 anos).

Dessa forma, o beneficiário fica sujeito à avaliação da deficiência e grau de impedimento, e que possa ser comprovado que ele e a família não possuam meios de prover manutenção própria, no qual também não se podem acumular benefícios da Seguridade Social, como, por exemplo, o seguro desemprego, a aposentadoria e a pensão.

Vale salientar que será interrompido a partir do momento que a pessoa com deficiência for inserida no mercado de trabalho, inclusive na condição de Microempreendedor Individual (MEI). Porém, não há impedimentos para nova concessão futuramente desde que atenda aos critérios definidos em Lei.

2.4 LEI DE COTAS

A lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas para Pessoa com deficiência, trata a partir de seu artigo 89 ao artigo 93 da Habilitação e da Reabilitação Profissional, onde especificamente em seu artigo 93 dispõe acerca da garantia do acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência.

Mesmo as cotas de vagas para esse grupo específico sendo definido em 1991, houve uma eficácia apenas no final de 1999, com a publicação do decreto nº

3.298 que reafirma a lei já citada (SILVA, 2015). De acordo com o Artigo 93 da Lei 13.979, “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”, onde as cotas são dispostas da seguinte forma:

Tabela 1– Disposição das cotas de acordo com a Legislação

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	COTAS (%)
Até 200 empregados	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
1.001 em diante	5%

Fonte: Lei 13.979/2011, Artigo 93

A Lei de 1991 também, em seu Artigo 93, só permite a dispensa de contrato por prazo determinado ou indeterminado de forma imotivada após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. E define ao Ministério do Trabalho e Emprego a incumbência de “estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social”.

Além disso, o decreto 3.048/99 dispõe em seu artigo 139 sobre a programação profissional que se “será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas”. E em seu artigo 140, parágrafo 2, traz à Previdência Social a responsabilidade da “articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitando no mercado formal”, no qual é tratado o Artigo 92 da Lei de Cotas.

De acordo com Nota Técnica emitida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) nos trouxe dados comparativos acerca da contratação de PCD dos anos de 2018 e 2019, no qual a Lei de Cotas influencia nos resultados.

Segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era o de São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a participação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais. (DIEESE, 2020)

O DIEESE (2020) traz a distribuição dos vínculos por região comparando os anos de 2018 e 2019, conforme tabela 2.

Tabela 2–Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Nota Técnica DIEESE (2020, p.8)

Percebe-se que a região Sudeste foi a que mais contratou trabalhadores com deficiência durante esses dois anos em questão, e que em números, houve mais de 36.600 contratações, significando um saldo positivo para a inclusão.

2.5 O TELETRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Lei nº 5.452/1943, já trazia o artigo de nº 6 que falava sobre a possibilidade do Trabalho remoto “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”

Com a edição da Lei nº 13.467/17, que é denominada de Reforma Trabalhista, foi tratado mais especificamente sobre o teletrabalho em seus artigos de 75-A até o 75-E, dessa forma, é trazido a ideia que diferencia o trabalho remoto do trabalho externo:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Ou seja, mesmo que alguns trabalhos laborais tragam o uso de determinadas tecnologias (*smartphones, palms*, etc), como por exemplo, os vendedores externos, ajudantes de viagem, motoristas, motoboys, entre outros, não são caracterizados como teletrabalhadores, pois precisariam exercer suas atividades sem a necessidade de locomoção diária (MELO, 2017).

Diante disso, já existem inúmeros estudos que trazem a relação da pessoa com deficiência e o Trabalho remoto como ponte de inclusão. De acordo com estudo realizado por Pegoraro e Cegarra (2018), o teletrabalho é perfeitamente possível seja tanto para o setor privado como para o setor público, pois dessa maneira seria viável a minimização do enfrentamento das barreiras físicas encontradas por essas pessoas devido à falta de acessibilidade e todo o percurso até chegar ao local de trabalho.

Não só os pesquisadores citados acima, mas também Rodrigues (2011) e Santos (2021), trazem essa vantagem de o indivíduo trabalhar com o conhecimento e habilidades sem a interferência de sua limitação de espaço e locomoção, pois um dos maiores impeditivos nessa integração seria esse transtorno no deslocamento devido a pouca oferta e facilidade no transporte público, nas rampas das calçadas e até mesmo no próprio ambiente de trabalho.

Porém, vale salientar que existem desvantagens também, pois não há apenas barreiras físicas ou arquitetônicas, mas também barreiras comunicacional, social e atitudinal, como trata a Lei nº 13.146/2015:

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave,

obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
 e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
 f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias. (BRASIL, 2015)

Ou seja, com o trabalho em *Home Office*, as barreiras sociais não são supridas, de certa forma, pois possibilita a inclusão no Mercado de Trabalho, mas essa modalidade pode gerar a despersonalização do trabalho (SANTOS, 2021), o isolamento decorrente dessa perda de contato direto com outros colegas de trabalho e até certa estagnação na função desempenhada.

Mas analisando a perspectiva do valor social do trabalho, a pessoa com deficiência conseguindo ocupar as vagas de teletrabalho por causa de menor transtorno físico se transforma em sinais positivos sobre o reconhecimento social dos mesmos, retirando esse estigma de assistencialismo imposto (MOURA, 2019).

2.6 PANDEMIA DO COVID-19

Devido ao surgimento da Pandemia do novo Covid-19, o Presidente da República sancionou Leis e decretos a fim de adotar medidas para o enfrentamento desse momento pandêmico:

Artigo 1º — Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
 §1º. As medidas estabelecidas nesta Lei objetivam a proteção da coletividade.
 §2º. Ato do Ministro de Estado da Saúde disporá sobre a duração da situação de emergência de saúde pública de que trata esta Lei.
 §3º. O prazo de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser superior ao declarado pela Organização Mundial de Saúde. (BRASIL, 2020)

Em seguida, foi promulgada pelo Congresso Nacional o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março, onde afirmou “a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020”.

2.6.1 Pessoa com deficiência e a Covid-19

Diante do quadro pandêmico, medidas foram tomadas para que o emprego e a renda fossem preservados. Podemos destacar a Lei nº 14.020 de 06 de Julho de 2020 que:

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. (BRASIL, 2020)

A Lei mencionada teve o intuito de resguardar o emprego e a renda; garantir que houvesse a continuidade das atividades empresariais e laborais e amenizar o impacto social decorrente da pandemia.

No artigo 17º, inciso V, a presente Lei traz a garantia e preservação do emprego e da renda da Pessoa com deficiência “V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.”

No início da pandemia, acreditavam que a infecção atingiria a todos, sem distinção de classe social, mas é visível que os segmentos mais frágeis continuam a ser mais afetados do que outros grupos populacionais, seja no que tange a problemas relacionados à saúde, seja no emprego e na renda (DIEESE, 2020).

Ainda de acordo com a Nota Técnica emitida pelo DIEESE (2020), houve um fechamento de 558,6 mil postos de trabalho formais entre janeiro a setembro de 2020, e “para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões.” Conforme melhor se visualiza na Tabela 3.

**Tabela 3 – Admissões e desligamentos de trabalhadores(as) com deficiência e o total de trabalhadores com vínculos formais por tipo de movimentação
Brasil, janeiro a setembro de 2020**

Tipo de movimentação	Trabalhador (a) com deficiência		TOTAL	
	Frequência	%	Frequência	%
Admissão por primeiro emprego	4.223	3,4%	710.845	3,3%
Admissão por reemprego	46.627	37,2%	9.849.379	45,2%
Admissão por contrato trabalho prazo determinado	111	0,1%	45.500	0,2%
Desligamento por demissão sem justa causa	44.822	35,8%	6.572.122	30,2%
Desligamento por demissão com justa causa	1.903	1,5%	139.973	0,6%
Culpa Recíproca	131	0,1%	17.058	0,1%
Admissão por reintegração	893	0,7%	11.609	0,1%
Desligamento a pedido	18.125	14,5%	2.434.864	11,2%
Término contrato trabalho prazo determinado	6.156	4,9%	1.637.747	7,5%
Desligamento por Término de contrato	235	0,2%	121.638	0,6%
Desligamento por aposentadoria	92	0,1%	10.028	0,0%
Desligamento por morte	972	0,8%	46.150	0,2%
Desligamento por Acordo entre empregado e empregador	1.072	0,9%	131.343	0,6%
Desligamento de Tipo Ignorado	12	0,0%	488	0,0%
Não Identificado	0	0,0%	64.519	0,3%
Total	125.374	100,0%	21.793.263	100,0%

Fonte: Nota Técnica DIEESE (2020, p.8)

Na tabela 3, confirma-se o que foi dito pelo DIEESE, pois, vê-se que os desligamentos por demissão sem justa causa para as pessoas com deficiência representaram 35,8% do todo, enquanto que para o total representou 30,2%.

Diante desse contexto de vulnerabilidade, considera-se de grande valia tal norma, pois em razão de certa fragilidade, foram e seriam mais facilmente atingidos como tentativa de continuar as atividades da empresa com a redução do quadro de funcionários (CALCINI e COSTA, 2021)

2.7 TRABALHOS ANTERIORES

Nesta seção, de maneira mais específica, apresentam-se alguns estudos similares sobre a inclusão da pessoa com deficiência, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Estudos similares a inclusão da pessoa com deficiência

(Continua)

AUTOR/ANO	OBJETIVOS	RESULTADOS
Doval (2006)	A análise do presente trabalho teve como objetivo analisar os desafios e tendências diante da possibilidade de contratar ou não pessoas com deficiência.	A necessidade de cumprir com a Lei de cotas devido a iminência de um movimento fiscalizatório, com certeza, foi um aspecto observado e concluído como facilitador na contratação de PCD. Um dos desafios foi encontrar PCD capacitados, ou seja, além de uma legislação avançada, é necessário que haja um acompanhamento de políticas públicas que deem a ela esse suporte.
Vasconcellos (2009)	O objetivo dessa pesquisa era verificar a inclusão das Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho de acordo com o seu tipo de deficiência e, de certa forma, tentar identificar os motivos dessas diferenças de inserção limitado ao Distrito Federal.	Foi identificado que algumas categorias de deficiência, embora tenham a mesma qualificação profissional e todos sejam aparados pela Lei de Cotas e constitucionalmente, encontravam maior dificuldade para serem inseridos no Mercado de Trabalho. Uma das principais causas seria devido às barreiras no ambiente da Organização, principalmente para, como por exemplo, os cadeirantes e os com deficiência múltipla.
Toldrá (2010)	O estudo buscou refletir sobre as experiências voltadas à preparação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual desenvolvidas por instituições especializadas. Evidenciou-se a preocupação das instituições quanto à qualificação e atualização dos projetos e ações para a inclusão de seus usuários no mercado formal ou informal de trabalho.	As principais dificuldades para a inclusão no mercado de trabalho são decorrentes da desinformação e desconhecimento da sociedade acerca da deficiência intelectual, promotoras de atitudes preconceituosas, da defasagem entre as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos. As contratações estão, geralmente, atreladas às exigências das legislações e o oferecimento de vagas nem sempre são compatíveis com as possibilidades dos indivíduos. Porém, verificam-se alguns avanços em direção à profissionalização e inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.
Silva (2015)	A pesquisa teve a intenção de estudar os desafios e superações no ambiente de Trabalho para a inclusão da pessoa com deficiência, e o papel do Assistente Social como mediador dos interesses do empregado e empregador nessa relação.	A autora concluiu que havia uma grande necessidade da criação do departamento de serviço social na empresa onde ocorreu o estudo de caso, pois se verificou a barreira ainda presente da acessibilidade. Foi constatado também sobre a falta de conhecimento acerca dos direitos deles mesmos (PCD), e que de maneira geral, outras empresas acabam mascarando o preconceito em não contratar a PCD com grande marketing social.

Quadro 1 – Estudos similares a inclusão da pessoa com deficiência**(Conclusão)**

Cabral (2018)	A presente pesquisa vislumbrou a análise de documentos e estudos sobre a temática nas esferas das ciências políticas, da educação, da filosofia, da sociologia e dos estudos culturais.	Indica-se que as políticas de ações afirmativas, ainda que sejam reconhecidamente importantes, parecem não ser suficientes para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no Ensino Superior brasileiro, uma vez que a cultura universitária precisa estar disposta a ressignificar-se nesse processo, construindo oportunidades em que se reconheça as diferenças e a pluralidade de identidades.
Barkokébas (2018)	Esse estudo buscou identificar quais seriam os entraves para que as pessoas com deficiência se tornassem aptos e qualificados para a inserção no Mercado de Trabalho na Cidade de João Pessoa-PB.	De acordo com a amostra do estudo, foi identificado que poucos deles apresentaram algum vínculo empregatício, ou seja, a quantidade de vagas ofertadas para as pessoas com deficiência não seria suficiente, também do preconceito ainda existente acompanhado de uma resistência por parte da sociedade para a contratação deles. Além disso, a falta de qualificação gera um grande impacto nos dados coletados, onde as empresas não investem em programas de capacitação das atividades laborais para que exista crescimento profissional, mas também não os motivam a buscar uma qualificação externa. Volta-se para a questão do cumprimento da Lei de Cotas apenas, esquecendo de adotar políticas de capacitação e, de fato, uma inclusão.

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será apresentado sobre o tipo de pesquisa, as técnicas e métodos, a população e a amostra, bem como serão analisados os dados ao longo do processo afim de atingir os objetivos da pesquisa.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com Andrade (2010, p.109) pesquisa “é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para os problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos.”

O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa exploratória, considerado por Andrade (2010) como o primeiro passo de toda pesquisa científica, e descritiva, pois visa descrever os direitos da Legislação vigente na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Quanto à abordagem do problema se classifica em pesquisa qualitativa e quantitativa, pois embora seja aplicado o questionário, conseguiram-se respostas mais pessoais, trazendo alguma experiência do sujeito da pesquisa, mas também respostas que se fez necessário apurar o conhecimento e a opinião sobre a temática abordada.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida com base no banco de dado fornecido pela Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD) (Anexo - A), pelo departamento responsável pela inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho (Centro de atendimento à pessoa com deficiência – CAD), conforme Tabela 4.

A FUNAD é um Órgão do Governo do Estado da Paraíba que se vincula à Secretaria de Estado da Educação. Ela é referência no serviço de habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência onde elas são atendidas pela equipe multidisciplinar. A Instituição promove programas, serviços, políticas em diversas áreas, como a saúde, educação e inclusão social.

Foi considerado para a amostragem as pessoas com deficiência não se

limitando especificamente ao tipo de deficiência e grau de impedimento. Diante disso, a amostra ocorreu por acessibilidade, onde a chefe do departamento enviou para todos os cadastrados no CAD uma mensagem com o questionário da pesquisa para responderem.

Tabela 4 - Pessoas com deficiência cadastradas no banco de dados do setor do CAD (FUNAD)

Deficiência	Quantidade
Física	93
Auditiva	28
Visual	54
Intelectual	12
Múltiplas	01
Total	188 pessoas

Fonte: Elaboração própria (2021) a partir de informações fornecidas pela FUNAD.

Diante disso, a amostra foi composta pelas pessoas com deficiência que responderam ao questionário, atingindo um total de 82 respostas, que equivale a aproximadamente 43,62% do universo em questão.

Tabela 5 – Amostra da pesquisa

Tipo de deficiência	Frequência relativa
Física	39
Auditiva	12
Visual	25
Intelectual	6
Múltiplas	0
Total	82

Na tabela 5 vemos a predominância da deficiência física (47,56%) e não houve registro de frequência de indivíduos com deficiência múltipla. Porém, vê-se que o alcance do questionário foi positivo tendo em vista que a limitação não foi um fator que impediu a participação dos respondentes. Por exemplo, as deficiências visual e intelectual, embora pudessem trazer uma maior dificuldade quanto à aderência da pesquisa, correspondem a 30,49% e 7,32% respectivamente, tendo um destaque para a visual, pois contaram com a ajuda de terceiros caso tenham sentido alguma dificuldade.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A pesquisa se caracteriza, além de ser uma pesquisa de campo, no qual será estudado um único grupo, as pessoas com deficiência cadastradas no Banco de Dados da CAD, também bibliográfica, pois “O levantamento bibliográfico é uma etapa fundamental da pesquisa de campo. (...) Através do levantamento bibliográfico obtêm-se os subsídios para elaborar um histórico da questão, bem como uma avaliação dos trabalhos publicados sobre o tema.” (ANDRADE, 2010, p.128).

3.3.1 O instrumento de pesquisa

O estudo sucedeu-se através de questionário como instrumento de coleta de dados, adaptados de Doval (2006) e Silva (2015).

O questionário foi composto em duas partes: a primeira trata-se dos dados relacionados ao perfil sociodemográficos; a segunda parte está relacionada ao conhecimento e identificação acerca das Leis em questão no estudo. Procurou-se descobrir suas opiniões por meio de questões que traziam a possibilidade de mais de uma resposta, e também predominantemente de questões utilizando a escala do tipo Likert que abordaram a intensidade, o grau de importância e conhecimento.

Diante disso, realizou-se um pré-teste, que foi disponibilizado na mesma plataforma do questionário oficial, onde se obteve 6 respostas de pessoas com deficiência que não estão dentro da amostra, para que fosse possível verificar a eficiência e funcionalidade do questionário que seria aplicado posteriormente. O retorno acerca do pré-teste foi positivo, não houve mudanças, apenas correções de digitação e ajuste de uma questão para facilitar o entendimento.

O questionário recebeu as respostas no período de Outubro de 2021 e foi desenvolvido na plataforma Google Formulários® e foi mediado pela Chefe do Centro de atendimento à pessoa com deficiência e Mercado de Trabalho – CAD, considerando as limitações de cada possível participante e garantindo o anonimato. Ela forneceu o link para que os indivíduos do universo que aderissem à pesquisa pudessem responder, e para aqueles com maior limitação, contaram com a ajuda de terceiros, como familiares, garantindo que a amostra tivesse uma maior diversificação quanto à deficiência.

Além do questionário, também foi realizado um estudo bibliográfico por meio

de livros, artigos, teses e dissertações e documental através de leis, decretos, portarias e resoluções relacionados ao tema.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS

As informações recebidas foram processadas e analisadas pelo Excel, por meio de estatística simples, identificando a frequência, levando em consideração as questões de escolha simples e questões abertas, gerando maior entendimento acerca dos dados.

Para análise das questões abertas foi utilizada a análise de conteúdo de Bardin (2011). Primeiro, foi realizada uma leitura flutuante das respostas sobre a importância da Lei de cotas, na qual foram destacadas as repostas através de uma categoria de análise Positiva com percepção à Lei de Cotas e à categoria Negativa relacionada à experiência que cada um teve em relação a Lei de Cotas pelas respostas dos entrevistados conforme Apêndice (B).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção é apresentada a análise dos resultados da pesquisa. Encontrase a análise do perfil da amostra, seguida da análise da percepção e conhecimento das pessoas com deficiência acerca da Lei de Cotas e demais leis abordadas nesse estudo, e também a perspectiva deles em relação ao Mercado de trabalho.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Apresenta-se nas Tabelas 6, 7 e 8 o perfil dos entrevistados. Serão discutidas algumas características que determinam o perfil dos respondentes da pesquisa, além do próprio gênero e idade, o tipo de deficiência, quando apresentou sinais da deficiência e a atuação no mercado de trabalho.

Tabela 6 - Gênero e faixa etária

Gênero	Frequência Relativa	Faixa Etária	Frequência relativa
Masculino	58,50%	Até 25 anos	17,07%
Feminino	41,50%	de 26 a 35 anos	25,61%
		de 36 a 45 anos	35,37%
		de 46 a 55 anos	15,85%
		acima de 55 anos	6,10%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em referência ao gênero dos indivíduos da pesquisa, foi definido como majoritariamente do gênero masculino (58,50%) em comparação com o feminino (41,50%). Em relação à variável idade, percebe-se que os participantes são formados, em sua maioria, por adultos entre 36 a 45 anos (35,37%) contrapondo a minoria que se encontra na faixa acima de 55 anos (6,10%).

No que concerne à fase da vida que se iniciaram os sinais de deficiência relacionada com o tipo de deficiência, os resultados se encontram na Tabela 7.

Tabela 7 – Perfil dos respondentes de acordo com o início dos sinais de deficiência e o tipo de deficiência

Início dos sinais de deficiência	Frequência Relativa	Tipo de deficiência	Frequência relativa
Nascimento	28,05%	Física	10,98%
		Auditiva	6,10%
		Visual	9,75%
		Intelectual	1,22%
		Múltiplas	0%
Total	28,05%		28,05%
Infância	24,39%	Física	12,19%
		Auditiva	3,66%
		Visual	6,10%
		Intelectual	2,44%
		Múltiplas	0%
Total	24,39%		24,39%
Adolescência / Juventude	21,95%	Física	6,09%
		Auditiva	2,44%
		Visual	9,76%
		Intelectual	3,66%
		Múltiplas	0%
Total	21,95%		21,95%
Fase adulta	25,61%	Física	18,29%
		Auditiva	2,44%
		Visual	4,88%
		Intelectual	0%
		Múltiplas	0%
Total	25,61%		25,61%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No tocante as questões relativas à própria deficiência, especificamente ao tempo em que ela começou a apresentar sinais, foi possível identificar certo padrão, no qual não há uma grande variação, porém, percebe-se que a maioria a detectou durante o nascimento (28,05%) e a sua minoria durante a adolescência/juventude (21,95%).

Quando é feito um comparativo do tempo com o tipo de deficiência, observar-se que a deficiência física é a mais comum em todas essas fases, ocupando uma segunda maior representação apenas na fase da adolescência/juventude, e desconsiderando os resultados nulos, a intelectual seria como menor frequência entre as fases em questão.

Já ao que se refere à formação e à atuação no mercado de trabalho, os resultados apresentam-se na Tabela 8.

Tabela 8- Perfil dos respondentes de acordo a formação e a atuação no mercado de trabalho

Estão no mercado de trabalho atualmente	Frequência relativa	Formação	Frequência Relativa
Não	70,73%	Ensino fundamental	12,19%
		Ensino médio	39,02%
		Ensino técnico	0,00%
		Ensino superior incompleto	8,54%
		Ensino superior completo	8,54%
		Especialização	2,44%
		Mestrado	0,00%
		Doutorado	0,00%
Total	70,73%		70,73%
Sim	29,27%	Ensino fundamental	3,66%
		Ensino médio	15,85%
		Ensino técnico	0,00%
		Ensino superior incompleto	4,88%
		Ensino superior completo	3,66%
		Especialização	1,22%
		Mestrado	0,00%
		Doutorado	0,00%
Total	29,27%		29,27%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Percebe-se que a maioria dos que participaram da pesquisa não estão atualmente no mercado de trabalho, caracterizando-se em 70,73% das respostas, no qual é um alto número. Quanto à formação, nota-se que os estão ou não no mercado atualmente possuem até o ensino médio (total de 54,87%).

A partir da análise dos dados, verificou-se que como foi visto no estudo de Doval (2006) e Cabral (2018), a qualificação é, de fato, um empecilho para a inclusão dos PCDs no mercado de trabalho. Ou seja, acredita-se que as políticas públicas precisam ser eficientes na Educação e conhecimento, estimulando-os para a continuidade e desenvolvimento nos estudos, podem influenciar no futuro deles para a atividade laboral.

4.2 ASPECTOS RELACIONADOS AO MARCO LEGAL

Nesse tópico serão apresentados os resultados do segundo bloco de questões, estabelecidas entre o conhecimento e perspectiva dos respondentes, direitos e implicações referentes às leis abordadas nessa pesquisa.

Para uma melhor visualização dos resultados, foram dispostas em um quadro (Apêndice B) as respostas dos comentários feitos pelos participantes acerca

de suas experiências no mercado de trabalho pela Lei de Cotas.

4.2.1 Perspectiva acerca da Lei de Cotas

A tabela 8 demonstra o conhecimento que os respondentes têm a respeito da Lei nº 8.213/91, mais conhecida como Lei de Cotas, e como os PCDs ingressaram no mercado de trabalho.

Tabela 9- Conhecimento acerca da Lei de Cotas e meio de ingresso de PCDs no mercado de trabalho

Conhecimento	Frequência Relativa	Meio de ingresso no mercado de trabalho	Frequência relativa
Pouco conhecimento	48,78%	Autônomo	1,22%
Razoável conhecimento	28,05%	Currículo	3,66%
Bom conhecimento	9,76%	FUNAD	6,10%
Muito bom conhecimento	3,66%	Indicação	9,76%
Excelente conhecimento	9,76%	Não ingressou	23,17%
		Cotas PCD	56,10%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Dos 82 participantes, 40 deles consideram que possuem pouco conhecimento sobre a Lei em questão, o que representa 48,78% de toda a amostra, quase a sua metade, somente 28,05% tem razoável conhecimento, seguido de bom com 9,76%, (Tabela 9). A falta de conhecimento para os entrevistados pode ser percebida e confirmada nas respostas por escrito extraídas do Apêndice B.

Tenho pouco conhecimento. (P8)
Tenho pouco conhecimento dessa lei e de várias outras poderia ter as divulgação nas mídias aberta. (P33)
Estou conhecendo agora. (P52)
Não sei explicar exatamente. (P65)
 (Entrevistados em Outubro/2021)

Toldrá (2010) aborda em seu estudo sobre a desinformação da sociedade no que se diz respeito à deficiência intelectual, que gera um processo de exclusão desse grupo devido a um preconceito que conduz essas ações. Ele traz algumas consequências dessa falta de conhecimento, que seriam “a baixa escolaridade, dificuldade de inserção social, pouca circulação e uso dos espaços públicos e comprometimento para desempenhar as atividades profissionais”.

Dessa forma, pode-se acrescentar que não apenas o desconhecimento da

sociedade sobre um tipo de deficiência que acaba gerando esse processo de afastamento, semelhante aos resultados de Toldrá (2010), mas o próprio indivíduo PCD juntamente com a sociedade se incluem na porcentagem de não conhecerem e de reconhecerem os seus direitos.

Quando questionados sobre outras Leis que trazem direitos as pessoas com deficiência, a resposta foi sempre mais negativa do que positiva conforme demonstrado na Tabela 10.

Tabela 10 - Nível de conhecimento sobre o BPC e a renda familiar

Conhecimento	Frequência Relativa	Renda familiar	Frequência relativa
Pouco conhecimento	68,29%	Sem renda	35,37%
Razoável conhecimento	17,07%	Até 1 salário mínimo	25,61%
Bom conhecimento	4,88%	Até 2 salários mínimos	28,05%
Muito bom conhecimento	1,22%	Até 4 salários mínimos	7,32%
Excelente conhecimento	8,54%	Superior a 4 salários mínimos	3,66%
Total	100%		100%

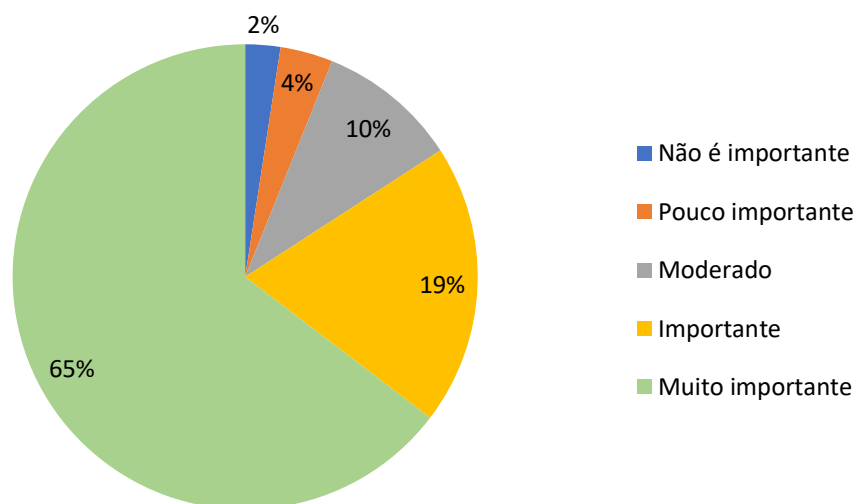
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Sobre o Benefício de Prestação Continuada (BPC), (68,29%) afirmaram que possuíam pouco conhecimento, tendo em vista que a renda familiar coletada foi de 64,63%, seguido de (35,37%) que não possuem renda nenhuma familiar, (25,61%) recebem até um salário mínimo e (28,05%) até dois salários mínimos. Percebe-se que quem possui uma renda familiar até 4 salários ou superior a 4 salários se limita a menos de 11% (Tabela 10). Sobre possíveis dificuldades em adquirirem o BPC, a principal listada foi a falta de informação (50%).

Porém, mesmo essa falta de conhecimento sendo relevantemente alta, mais da metade dos participantes da pesquisa, ou seja, 56,10% responderam que o ingresso ao mercado de trabalho se deu por meio da própria Cota PCD. (Tabela 9)

E como se pode ver no Gráfico 2, a percepção dos PCDs embora seja que não tenham o conhecimento respectivo, a Lei de Cotas se torna importante devido às oportunidades que receberam.

Gráfico 2 - Importância da Lei de Cotas



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Para melhor visualização dos resultados, organizaram-se essas análises de acordo com a exploração do material elaborado (Apêndice B), agrupado pela categoria da perspectiva em relação as Cotas no ambiente de trabalho destacando a importância da referida Lei na visão dos entrevistados. Percebe-se que, a partir da participação dos PCDs no ambiente de trabalho por meio da Lei de Cotas, foi despertado o reconhecimento e importância da mesma para essa parcela de trabalhadores. Conforme segue:

Só tenho a agradecer pela existência da lei, pois garantiu meu lugar e de muitos PCD's, pois acredito que não existindo essa lei seria mais difícil o acesso de PCD no mercado de trabalho. (P6)

A lei de cotas é de extrema importância para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (P21)

Eu estou trabalhando graças a lei de cota que nós ajudar muito só agradecer al pessoal dá Funad onde eu conseguir meu lado para trabalhar. (P34)

Excelente política pública. Onde tive uma oportunidade de ingressar no mercado trabalho sem dificuldade. (P39)

[...] quanto a essas quotas acho muito importante, para nos inserir e sentirmos valorizados no mercado de trabalho , em algumas empresas somos reconhecidos [...]. (P45)

Só agradecimento pois através desta lei é que podemos verdadeiramente sermos útil a sociedade em um todo é termos nossa dignidade, o quanto a pessoas normais em meio a uma sociedade discriminatória. (P49)

Eu gosto porque facilitar o nosso assessor ao trabalho. (P56)

De extrema importância faz toda diferença só quem realmente precisa saber! (P81)

(Entrevistados em Outubro/2021)

Os comentários dos participantes acabam confirmando, de certa forma, os dados emitidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), onde houve uma crescente nas contratações de PCD entre os anos de 2018 e 2019, no qual a Lei de Cotas teve influência.

Na Tabela 11 foram compiladas informações que também podem dar base a essa perspectiva positiva sobre a Lei, onde desconsiderando as respostas nulas, foi possível identificar uma crescente na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ao longo desses anos em questão (1980 a 2021), no qual coincide com o ano de criação da Lei de Cotas, em 1991.

Além disso, dos que estão atualmente trabalhando, também desconsiderando as respostas nulas, a sua maioria se encontra entre 1 ano até 3 anos na empresa. Ou seja, se for analisado o ano que iniciaram na empresa corrente, seria justamente entre 2018 a 2021, se confirmando os dados do DIEESE e a relação desses respondentes com a Lei de Cotas positivamente.

Tabela 11 – Ano da primeira experiência e tempo de trabalho

Ano da primeira experiência no Mercado de trabalho a partir da deficiência	Frequência Relativa	Há quanto tempo está trabalhando	Frequência relativa
Sem resposta	20,73%	Não estou trabalhando	65,85%
1980 a 1985	1,22%	Entre 1 ano até 3 anos	24,39%
1986 a 1991	0,00%	Entre 3 anos até 5 anos	2,44%
1992 a 1997	7,32%	Entre 5 anos até 8 anos	1,22%
1998 a 2003	9,76%	Mais de 8 anos	6,10%
2004 a 2009	12,20%		
2010 a 2015	17,07%		
2016 a 2021	31,71%		
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Por outro lado, obteve-se uma outra perspectiva em relação à Lei em questão, mas agora sendo negativa. O que se percebe é que embora a Lei tenha efeitos positivos ao longo dos anos, o efeito negativo é bem presente nos dados coletados.

Vê-se que a quantidade de pessoas que ainda não estão inseridas no mercado atualmente é muito grande, logo, o efeito da Lei ainda não é o que poderia ser esperado, e com isso acredita-se também na consequência da crise desses últimos anos que foram atingidos pela Pandemia do Covid-19.

Porém, além de uma questão de consequência que tem relação com a pandemia, os respondentes trouxeram suas perspectivas acerca da categoria dificuldades sobre a inclusão no mercado de trabalho e a Lei de Cotas, cujo destaque vai para as subcategorias conforme segue os depoimentos dos entrevistados (Apêndice B): desvalorização, robotização, falta de dignidade, oportunidade, obrigação de preenchimento de cotas, preconceito, falta de fiscalização.

Acho a lei de cotas importante, porém ainda vejo uma desvalorização do PCD, pois a maioria das vagas são para cargos pequenos, sinto como as empresas achassem que PCD não contribui tanto para eles e só querem preencher as cotas mesmo. (P11)

Como já trabalhei mais de 10 empresas em algumas somos como robôs que só fazem as mesmas coisas em outras somos adaptáveis e importantes. (P12)

Acho que precisa ser mas aprimorada pra da mas dignidade ao portadores de deficiência. (P16)

Sem muita oportunidade. (P19)

Boa parte das empresas só contrata na cota por obrigação, elas ficam realizan entrevistas com pcds e muitas não contratam e as vezes no mesmo mês a mesma empresa está oferecendo as mesmas vagas novamente como se fosse pra justificar pra um órgão que estão admitindo pessoas PCD. (P29)

ÉAs empresas só busca PCD por obrigatoriedade, é uma vergonha, mas, nós temos os piores salários e função, fora que, muito difícil fazer carreira dentro da organização pelo fato de ser uma pessoa com deficiência. É como se o PCD não tivesse capacidade por ter determinada limitação e, isso é muito frustante. (P46)

[...] um pouco a desejar, algumas empresas reconhece e outras não. Deveria haver leis mais rigorosas para darmos chance no mercado de trabalho, para nos sentirmos útil [...] (P49)

Consegui meu emprego através de envio de currículo. Acho as vagas disponibilizadas às pessoas com deficiências muito restritas e preconceituosas. (P61)

A kei funciona, mas dificilmente subimos de cargo nas empresas. Aham que não somos capazes de um cargo de liderança. (P78)

Uma excelente lei, porém precisa que haja fiscalização para que se cumpra. As empresas precisam dar oportunidade de crescimento para as pessoas que entram pelas cotas. Temos capacidades de crescimento igual aos outros funcionários. (P80)

(Entrevistados em Outubro/2021)

Nessa discussão, verifica-se o que Barkokébas (2018) concluiu, as vagas ofertadas não são suficientes, seja pelo preconceito, como alguns deles relataram, ou seja pela própria dificuldade de adaptação da empresa em relação à deficiência. É necessário observar que a intenção da Lei não seria apenas ofertar vagas de emprego, mas tentar diminuir essa discrepância e preconceito que envolve a pessoa com deficiência quando a questão é mercado de trabalho.

Como o Estatuto da Pessoa com deficiência traz em seu artigo 34 o “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, além de garantir a participação em treinamentos, planos de carreiras, incentivos profissionais oferecidos pela empresa, no qual foi oposto aos depoimentos coletados. Através desses dados, observa-se que esse contexto se torna frustrante para muitos desse grupo, onde não vivem os direitos que lhes são básicos.

Além disso, como os comentários dos participantes P29 e o P46 trouxeram, existe um cenário onde empresas abrem vagas ou contratam apenas pela obrigatoriedade que a Lei impõe, mas chegam até mesmo a promoverem seleções sem fim, apenas para fins de cumprimento da obrigação da oferta de emprego.

Destaca-se também outra questão levantada pelos participantes da pesquisa, como a dignidade, a capacitação e a igualdade, e isso é percebido nos depoimentos, como por exemplo, dos P11, P12, P46, P61, P78, P80. Assim dizendo, a lei de Cotas permite e facilita o acesso ao emprego, mas não garantem princípios básicos que a Legislação, de maneira geral, trata e oferecem a todos os cidadãos.

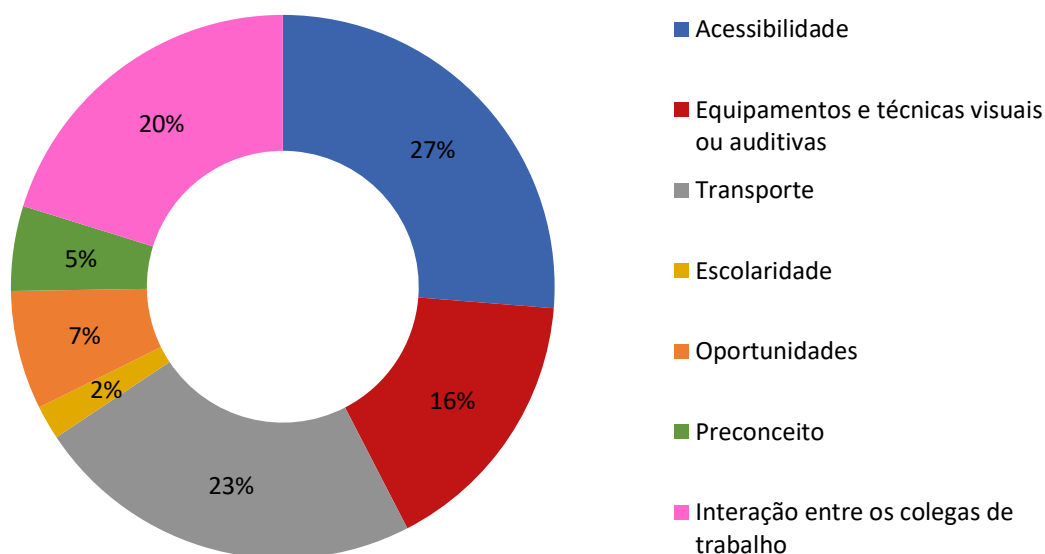
Dessa forma, volta-se para uma questão antes já discutida, que seria a falta de encorajamento e capacitação por parte da empresa e o estímulo para o desenvolvimento deles como parte da equipe, assim como Barkokébas (2018) abordou e concluiu em sua pesquisa.

4.2.2 Perspectiva acerca do Teletrabalho

De acordo com Pegoraro e Cegarra (2018), o teletrabalho é um meio que possibilita a minimização das dificuldades que as pessoas com deficiência podem e enfrentam para se envolverem e se adaptarem ao mercado de trabalho.

O gráfico 3 expõe o que os indivíduos da amostra elencaram acerca das dificuldades da inclusão deles no ambiente de trabalho.

Gráfico 3 – Dificuldades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Vê-se que a maior dificuldade elencada foi a acessibilidade, com 27%, seguida do transporte, com 23%, no qual são justamente os elementos citados como argumento para a relação positiva entre o teletrabalho e a pessoa com deficiência no estudo de Silva (2015) e Pegoraro e Cegarra (2018, p.144) cujo estudo conclui “que o teletrabalho mostra-se como uma opção e não uma regalia”, auxiliando-o na realização de sua tarefa e não o excluindo do grupo social devido ao fato do trabalho ser exercido fora do ambiente físico da empresa.

Depoimentos dos entrevistados (Apendice B) denotam um pouco de indignação em alguns casos. O que poderia minimizar dificuldades por meio do teletrabalho em suas vidas laborais, se configura um desconhecimento por falta dos gestores das principais necessidades desses colaboradores, conforme segue:

Infelizmente as empresas só aceita pessoas com deficiência leve. (P22)
Empresa que contrata PCD e coloca em qualquer função, não respeita sua deficiência, sou um exemplo trabalhei em uma empresa que agravei minha deficiência e até hj me sinto prejudica, ficamos desassistidos , muitas fazem refém com medo de perde o emprego. (P43)
Vejo a lei de Cotas como uma forma de inclusão, mas as empresas por meio de seus gestores precisam ter mais conhecimento das necessidades de cada pessoa contratada. (P77)
Devido a minha deficiência nunca entrei nas empresas através de cota. (P82)
 (Entrevistados em Outubro/2021)

Embora as dificuldades de acesso à oportunidade de trabalho sejam reais e comuns a todas as pessoas com deficiência, conforme os comentários dos participantes percebe-se que algumas deficiências possuem um agravante de acordo com suas restrições, assim como foi constatado no estudo de Vasconcellos (2009).

Outra questão seria a desinformação da sociedade e, conseqüentemente, da empresa em relação à dificuldade que a deficiência gera para que tornem possível essa adaptação, como também resultou o estudo de Toldrá (2010), no qual, muitas vezes, as vagas ofertadas não são compatíveis com as possibilidades dos indivíduos, gerando essa restrição no mercado de trabalho (P43).

Diante disso, o teletrabalho seria uma possibilidade de trazer essa acessibilidade, observando essas limitações e adaptando-os para que elas não acabem sendo intensificadas e os prejudiquem.

Por outro lado, a Tabela 12 traz outra perspectiva acerca do teletrabalho em relação ao nível de dificuldade de adaptação no ambiente de trabalho atual, modalidade de trabalho e o nível de importância e as dificuldades de se trabalhar de maneira remota.

Tabela 12 – Dificuldade de adaptação, modalidade de trabalho e importância do trabalho remoto

Dificuldade de adaptação no ambiente de trabalho	Frequência Relativa	Modalidade do trabalho atual	Frequência Relativa
Nenhuma dificuldade	51,22%	Não trabalho	62,19%
Rara dificuldade	28,05%	Remoto	0,00%
Ocasional dificuldade	12,19%	Presencial	36,58%
Frequente dificuldade	7,32%	Híbrido	1,22%
Muita dificuldade	1,22%		
Total	100%		100%
Importância em desempenhar um trabalho remoto		Frequência relativa	
Não é importante		28,05%	
Pouco importante		20,73%	
Moderado		17,07%	
Importante		15,85%	
Muito importante		18,29%	
Total		100%	

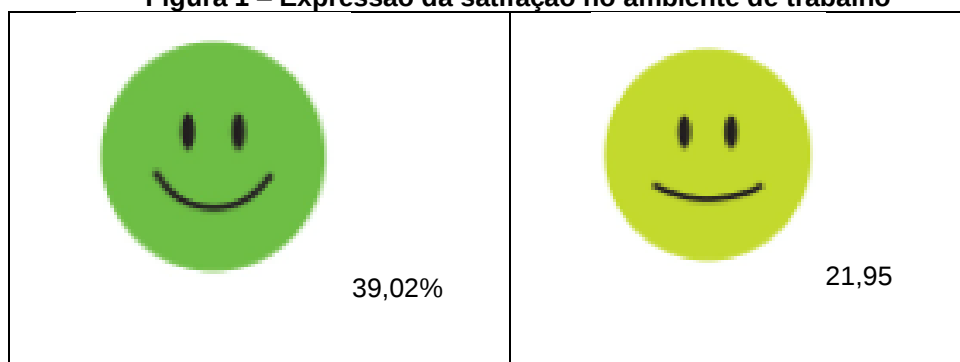
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Mesmo a pesquisa apontando as dificuldades que uma pessoa com

deficiência encontra para ser incluída no mercado de trabalho, e que, de certa forma, o teletrabalho traria a ideia de amenizá-las, quando se contrapõem a Tabela 12, analisa-se que apesar dos que não trabalham, que são a maioria dos que participaram da pesquisa, a adaptação ao ambiente de trabalho não seria problema, pois apenas 1,22% afirmaram que tem muita dificuldade e 7,32% possuem uma frequente dificuldade.

Essa afirmativa também foi percebida quando se solicitou por meio de emogis para os PCDs expressarem como se sentem em seu ambiente de trabalho. As respostas representam que 39,02% expressaram que estão muito satisfeitos, seguido de 21,95% de satisfeitos em seu ambiente de trabalho representado na Figura 1.

Figura 1 – Expressão da satisfação no ambiente de trabalho

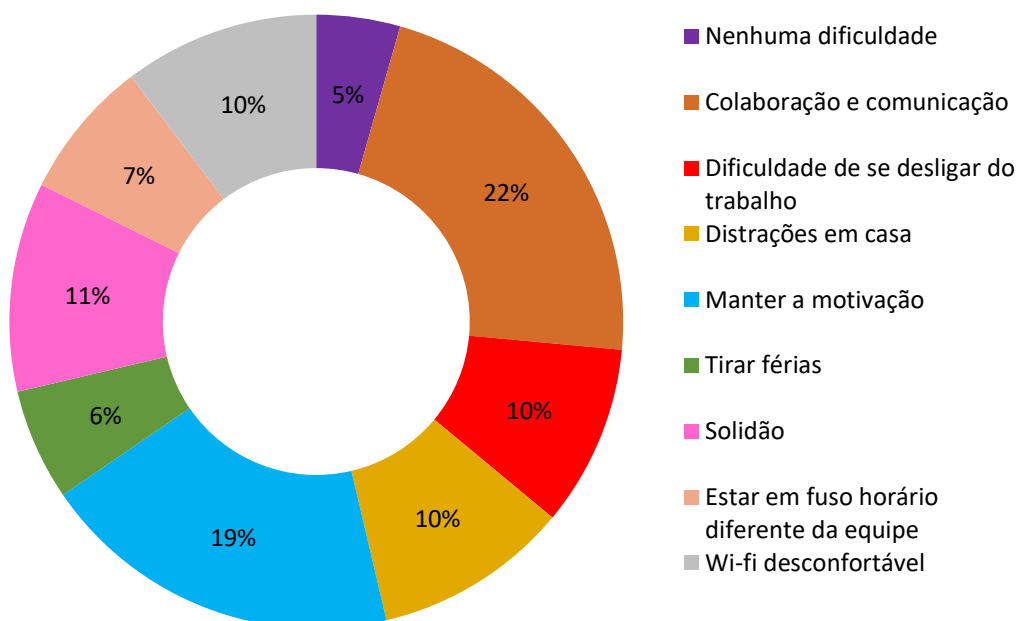


Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Já no que tange a modalidade de trabalho, dentre os que trabalham atualmente, a grande maioria exerce de maneira presencial (36,58%), e quando lhes perguntado sobre a importância de desempenharem o trabalho de forma remota, a resposta foi um majoritariamente para não sendo importante (28,05%) seguida de pouco importante (20,73%), como estão apresentados na Tabela 10.

No gráfico 4, lhes foram questionados acerca das dificuldades que poderiam constatar no teletrabalho, no qual pode-se identificar uma justificativa para a resposta não tão positiva a ele mesmo entendendo as dificuldades que enfrentam no trabalho presencial.

Gráfico 4 – Dificuldades do trabalho remoto



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Como pode-se observar o gráfico e os dados anteriormente expostos, apesar do Teletrabalho possuir pontos positivos quanto à acessibilidade, minimização das dificuldades de locomoção até o ambiente de trabalho e no próprio ambiente em si, existe o outro lado que pode provocar outras questões menos interessantes.

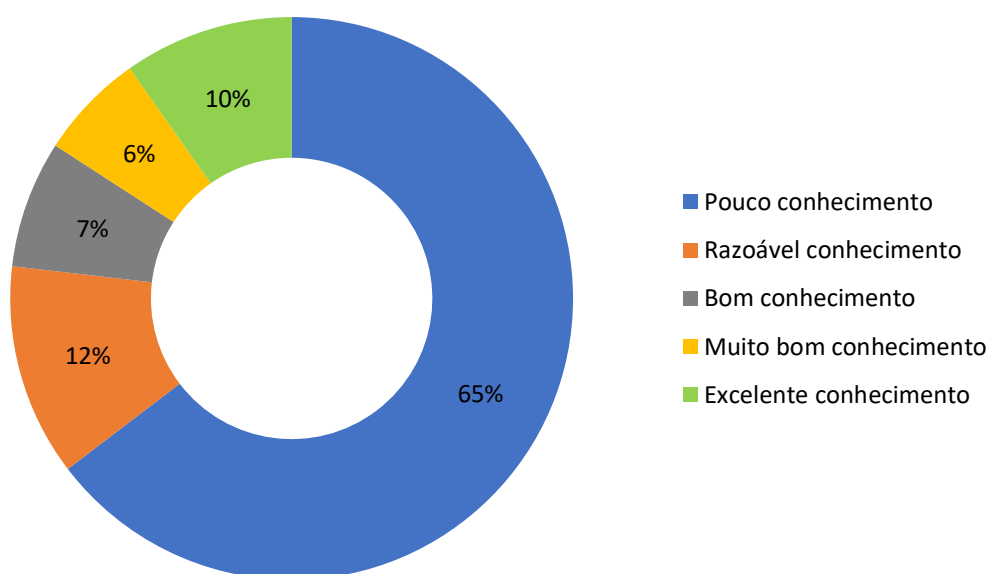
Vê-se que a interação entre os colegas de trabalho foi apontada como a maior dificuldade, com 22%, seguido do problema em se manterem motivados, no qual conviverem com outras pessoas pode proporcionar isso. A minoria, com apenas 5%, afirmou que não teria dificuldade em trabalhar nessa modalidade.

E conforme ressalta Santos (2021), olhando por essa perspectiva, o teletrabalho pode gerar despersonalização do trabalho, o isolamento e solidão, que inclusive foi apontado como uma dificuldade por 11% dos respondentes, devido a perda do contato com os colegas de trabalho e até mesmo uma estagnação futura no desenvolvimento dentro da empresa.

4.2.3 Perspectiva acerca da Lei 14.020/2020

O Gráfico 5 demonstra o conhecimento que os participantes têm a respeito da Lei 14.020/2020, onde vedou a demissão sem justa causa da pessoa com deficiência durante a pandemia do covid-19.

Gráfico 5 – Conhecimento sobre a Lei 14.020/2020



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Assim como em relação à Lei de Cotas, o público respondente afirmou que conhece pouco sobre a Lei 14.020/2020 que tem assegurado a continuidade das atividades laborais, amenizando o impacto financeiro e social.

Porém, ao serem questionados a respeito de conhecerem pessoas com deficiência que sofreram esse impacto em seus empregos durante a pandemia, a resposta foi relativamente positiva, sendo 74,39% dos resultados como “não conheço”, restando pouca margem para um resultado negativo, como 1,22% sendo o menor resultado, referente a 3 a 5 pessoas, conforme a Tabela 13.

Tabela 13 – Pessoas com deficiência que foram desligadas durante a pandemia e o impacto dela em suas atividades laborais

Quantidade de pessoas com deficiência desligadas sem justa causa durante a pandemia	Frequência Relativa	Impacto da pandemia em suas atividades laborais	Frequência relativa
Não conheço	74,39%	Extremamente difícil	39,02%
de 1 a 3 pessoas	17,07%	Muito difícil	21,95%
de 3 a 5 pessoas	1,22%	Moderado	31,71%
de 6 pessoas em diante	7,32%	Fácil	6,10%
		Muito fácil	1,22%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em relação ao impacto da pandemia na preservação de seus empregos, a maioria considerou sendo extremamente difícil, equivalente a 39,02%, e 21,95% consideraram muito difícil, o que corresponde a mais da metade da amostra (Tabela 13).

Diante disso, entende-se que esse grupo foi atingido pela pandemia do Covid-19, e a Lei foi importante para que lhes fossem assegurado o mínimo durante esse tempo. Além disso, constatou-se que mesmo a Lei tendo minimizado o impacto para esse grupo, a dificuldade foi e ainda tem sido real, pois o número de participantes da amostra sem vínculo empregatício é muito alto, no qual a pandemia foi um agravante.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo de entender qual é o direito da Lei de Cotas na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de acordo analisando pela perspectiva deles.

Com base nos resultados alcançados, através dos respondentes do questionário, constatou-se a predominância do gênero masculino, e a faixa etária majoritária foi entre 36 a 45 anos. A pesquisa foi efetuada por meio do banco de dados da FUNAD, com pessoas com deficiência que estão aptos ao mercado de trabalho. Foram obtidas 82 respostas, sendo 47,56% correspondente à deficiência física, 30,49% à deficiência visual, 14,63% à deficiência auditiva e 7,32% à deficiência intelectual. A maioria deles possui formação até o ensino médio (total de 54,87%) e não está atualmente no mercado de trabalho (70,73%). Esses resultados permitiram identificar o perfil dos participantes.

Por meio de um estudo qualitativo e quantitativo, percebeu-se que existem duas percepções ao que se refere à Lei de Cotas, sendo uma positiva, no qual a observa como o meio de entrada no mercado de trabalho, onde lhes foram proporcionadas oportunidades cruciais para a sua inclusão e que lhes permitem viver com dignidade e igualdade.

A outra perspectiva seria oposta a essa apresentada, pois, embora tenha gerado oportunidades de emprego, existem outras questões a serem resolvidas para que, de fato, essa inclusão ocorra, como: fiscalização nas empresas que possuem a obrigatoriedade no oferecimento das vagas, para que realmente cheguem à contratação e não apenas em processos seletivos, que exista igualdade dentro da Instituição afim de que participem de plano de carreira, que recebam treinamentos e participem de capacitações para que consigam crescer e ocupar altos cargos.

Ou seja, o objetivo geral deste trabalho foi atingido, pois conclui-se que a Lei de Cotas existe para que sejam geradas oportunidades, como se bem observou ao longo dos anos os números de contratação aumentando, e permita que as pessoas com deficiência participem e sejam inseridos ao mercado de trabalho. Porém, foi constatado que, na percepção das pessoas com deficiência, não é apenas a vaga em uma empresa que traz impacto em suas realidades, mas todo o processo que acaba se tornando doloroso até que a contratação seja realizada e após a ela, no qual seria justamente um ambiente adaptável às suas necessidades, uma

expectativa de crescimento dentro da empresa, entre outras já citadas.

Além do objetivo geral deste trabalho, esta pesquisa tinha outros objetivos específicos, sendo o primeiro deles fazer um levantamento geral sobre as Leis que envolvem a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, onde também foi atingido. Durante a fundamentação teórica e nas análises, viram-se os marcos legais que foram e que tem sido importantes para que ao longo desses anos os gargalos nesse processo de inclusão sejam amenizados, mas todas têm sempre um foco que é o de inseri-los e promover a eles o sentimento de pertencimento e igualdade.

O segundo objetivo específico, que foi igualmente alcançado, visava analisar a relação da pessoa com deficiência com o teletrabalho, no qual foi possível apurar que, assim como outros estudos já realizados, essa modalidade tem suas vantagens e desvantagens. É bem possível e pertinente esta realidade para o grupo participante da pesquisa, pois, as suas limitações seriam adaptadas e teriam um menor impacto em suas rotinas. Porém, ao passo que seria positivo, geram outras possibilidades que não são tão agradáveis, como a falta de interação com os colegas de trabalho e uma imaginável solidão, provocando, talvez, o contrário de incluí-los.

O terceiro objetivo buscou verificar os impactos da Lei nº 14.020/2020 na preservação do emprego e da renda das pessoas com deficiência durante a pandemia do covid-19, e além dos pontos terem sido destacados no referencial teórico, através das análises foi possível atingi-lo. Através dos resultados obtidos, constatou-se que primeiramente a pandemia trouxe impactos negativos como para as demais pessoas, mas com a criação dessa Lei o efeito foi amenizado. Porém, ainda assim, houve um impacto muito grande, tendo em vista que o número de pessoas sem vínculo foi majoritário (70,73%).

O resultado deste estudo traz muitas contribuições acadêmicas, embora trate principalmente de uma Lei que completa 30 anos em 2021, o contexto de pandemia e um novo olhar para as minorias, faz com que os impactos dela sejam reavaliados. Diante disso, tais dados podem colaborar com as instituições e empresas que trabalham com pessoas com deficiência, a fim de observarem as suas percepções e trabalharem para os atenderem a partir disso e também, para as instituições de ensino que promovem o conhecimento sobre as leis que regulam essa realidade gerando uma maior adesão e sensibilidade.

Como sugestões para futuras investigações e estudos têm-se: verificar com

a Instituição que forneceu o banco de dados (FUNAD) como pode ser realizada conscientização acerca das Leis que os beneficiam, pois foi visto que a maioria não tem informação relevante sobre elas, no qual poderiam fazer um melhor uso. Assim como os próprios contadores, que detém dessas informações sobre o mercado de trabalho, podem agir para que os empresários olhem para esse grupo de maneira mais humana e igualitária.

Outra possível temática de estudo seria fazer a relação entre os tipos de deficiência e o devido envolvimento e participação no mercado de trabalho. Além disso, de forma interdisciplinar, como podem ocorrer fiscalizações e conscientização legal sobre esse assunto em outras áreas, seja desde o ensino infantil, seja no serviço social, seja no âmbito do direito público, para que as pessoas com deficiência usufruam de tudo o que lhes é de direito.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M.L.T. *et. al.* **Conceituando deficiência.** Rev. Saúde Pública [online]. 2000, vol.34, n.1, pp.97-103. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>. Acesso em 13 de jun. 2021

ANDRADE, MARIA APARECIDA DE. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação, 10ª edição. Atlas: Grupo GEN, 2012. 9788522478392. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>. Acesso em: 22 de jun. 2021.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BARKOKÉBAS, MARINA ALVES. **Qualificação e inserção da pessoa com deficiência no Mercado de trabalho de João Pessoa – PB.** 2018. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16461>. Acesso em 28 de mar.2021

BRANDÃO, NICOLAS. **Contratação de PcD ainda é gargalo no Brasil.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/11/contratacao-de-pcds-ainda-e-gargalo-no-brasil-confira-bons-exemplos.htm#:~:text=Segundo%20a%20%C3%BAltima%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual,menos%20de%201%25%20dos%20empregados>. Acesso em 31 de mar. 2021

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei 5452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19 de jun. 2021.

BRASIL, **Decreto Legislativo nº 6, de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 17 de jun. 2021

BRASIL. **Decreto n.3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 06 mai. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 28 de mar.2021

BRASIL. **Decreto n.3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 14 de jun. 2021

BRASIL. **Decreto n.6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário*

Oficial, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 14 de jun. 2021

BRASIL. **Lei n.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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei n.8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponíveis em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei n.8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponíveis em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei nº. 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm. Acesso em 25 de jun 2021

BRASIL. **Lei nº. 12.470**, de 31 de agosto de 2011. Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no tocante à contribuição previdenciária do microempreendedor individual, bem como dispositivos das leis sobre a Previdência Social e o artigo nº 21 da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 e Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm. Acesso em 25 de jun 2021

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 16 de jun. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.409**, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm. Acesso em 07 de dez. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional

decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 17 de jun. 2021

BRASIL. **Lei nº 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 16 de jun. 2021

CABRAL, LEONARDO SANTOS AMÂNCIO. Políticas de ações afirmativas, pessoas com deficiência e o reconhecimento das identidades e diferenças no ensino superior brasileiro. **Revista acadêmica, arquivos analíticos de políticas educativas**, São Carlos, v.26, n. 57, abr. 2018. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/3364/2062>. Acesso em 15 de jun. 2021

CALCINI, RICARDO; COSTA, FILIPE RODRIGUES. **A decisão do Supremo e a dispensa de PCDs na Covid-19**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-07/pratica-trabalhista-decisao-stf-dispensa-pcds-covid-19>. Acesso em 17 de jun. 2021

CARTILHA BPC. **Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social**. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/cartilhas/cartilha-bpc-final.pdf. Acesso em 26 de jun. 2021

CIF. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Organização Mundial da Saúde. Direção Geral da Saúde. Lisboa 2004. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/biblioteca/inclusao-economica-cif-classificacao-internacional-de-funcionalidade-incapacidade-e-saude/>. Acesso em 14 jun. de 2021

CORRENT, NIKOLAS. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiência e suas concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVI, Nº. 000089, 2016. Disponível em: https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_educacao_especial.pdf. Acessado em 28 de mar. 2021

DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2020. Nota Técnica nº 246. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em 25 de jun. 2021

DOVAL, JORGE LUIZ MORAES. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências**. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 17 de mar. 2021

EDUCA IBGE. **Pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em 31 de mar.2021

FUNDAÇÃO CENTRO INTEGRADO DE APOIO AO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. **A FUNAD.** João Pessoa: FUNAD. Disponível em: <https://funad.pb.gov.br/a-funad>. Acesso em 30 de jun 2021

FURRER, MARIA ALICE. Tipos de barreiras. **Tecnoblog, 2012.**Disponível em: <http://www.acessibilidadenapratica.com.br/textos/tipos-de-barreiras/>. Acesso em 19 de jun. 2021

GARCIA, VINÍCIUS GASPAR. As pessoas com deficiência na história do mundo. **Tecnoblog, 2011.** Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial#:~:text=Na%20Roma%20Antiga%2C%20tanto%20os,ao%20mar%20ou%20em%20precip%C3%ADcios>. Acesso em 28 de mar. 2021

GUGEL, MARIA APARECIDA. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. **Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência– AMPID2008.** Disponível em: [http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#:~:text=Evid%C3%A2ncias%20arqueol%C3%B3gicas%20nos%20fazem%20concluir,artes%C3%A3os%2C%20agricultores%2C%20escravos\)](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#:~:text=Evid%C3%A2ncias%20arqueol%C3%B3gicas%20nos%20fazem%20concluir,artes%C3%A3os%2C%20agricultores%2C%20escravos)). Acesso em 28 de mar. 2021

IBGE. **Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington.** Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em 31 de mar. 2021

MELO, GERALDO MAGELA. **O Teletrabalho na nova CLT.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em 19 de jun. 2021

MOURA, CLARA ALMEIDA DE. **O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência.** 2019. Monografia (Bacharel em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/44356/1/2019_tcc_camoura.pdf. Acesso em 19 de jun. 2021

NADER, DANIELLE. **Emprego PCD:** Entenda tudo sobre a Lei de Cotas.Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/41539/emprego-pcd-entenda-tudo-sobre-a-lei-de-cotas/>.Acesso em 31 de mar. 2021

PEGORARO, LUIZ NUNES; CEGARRA, CAROLINA MENCK OLIVEIRA. Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência. In: **Anais XXVII Congresso Nacional do Conpedi – Porto Alegre – 2018 – Porto Alegre.** Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi. Tema: “Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência”. Porto Alegre. 2018. p.130 – 145. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/NI6q7IF6btq2vrN7.pdf>.

Acesso em 19 de jun. 2021.

RODRIGUES, ANA CRISTINA BARCELLOS. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em 19 de jun. 2021

SANTOS, FERNANDA PRADO DOS. **O teletrabalho como ferramenta de inclusão social.** Disponível em: <https://www.megajuridico.com/o-teletrabalho-como-ferramenta-de-inclusao-social/>. Acesso em 19 de jun. 2021

SANTOS NETO, SAMUEL RIBEIRO DOS. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 28 de mar. 2021

SILVA, LUZIA FÉLIX DA. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e superações no ambiente de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso do serviço social: Universidade Estácio de Sá, 2015. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/imprimir/15791>. Acesso em 15 de jun. 2021

TOLDRÁ, R. C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. **Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção.** Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/download/14099/15917/17077>. Acesso em 15 de jun. 2021

VASCONCELLOS, THAÍS MONTEIRO. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal.** 2009. Monografia (Bacharelado em Serviço Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1301/1/2009_Tha%c3%adsMonteiroVasconcellos.pdf. Acesso em 28 de mar. 2021

APÊNDICE A – Instrumento de pesquisa (Questionário)



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Prezado respondente,

Este instrumento de pesquisa visa auxiliar a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre **“LEI DE COTAS: PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO”**, que está sendo desenvolvido pela aluna Bianca Nogueira dos Santos Barboza do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, sob orientação da Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo.

Além do objetivo principal de verificar os direitos da Lei de Cotas, terá também os objetivos de identificar a sua percepção acerca de outras leis, como a Legislação do Teletrabalho e a Lei que preserva a renda e o emprego durante a pandemia do covid-19.

Sua experiência e perspectiva é de grande importância para que a pesquisa seja desenvolvida, dessa forma, estamos solicitando a sua colaboração, respondendo esse questionário. Sua identidade será mantida em sigilo e sua participação é voluntária.

O questionário é formado por questões de escolha simples (com apenas uma alternativa por questão) e por questões com pontos de descrições verbais representando a intensidade com que você conhece sobre os direitos da Lei de Cotas e com pontos que contemplam extremos que vai de “pouco conhecimento” a “excelente conhecimento”; de “não importante” a “muito importante”, entre outros.

Quaisquer dúvidas ou questões adicionais sobre o estudo podem ser enviadas para o e-mail: biancanogueirazz@gmail.com

PARTE 1- PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Nessa primeira parte do questionário, temos a intenção de entender melhor acerca do seu contexto para facilitar nossa compreensão dos dados.

1. Gênero:

A- () Feminino

B- () Masculino

C- () Outros

2. Idade:

A- () até 25 anos

B- () de 26 a 35 anos

C- () de 36 a 45 anos

D- () de 46 a 55 anos

E- () acima de 56 anos

3. Quando apresentou sinais de deficiência:

A- () Nascimento

B- () Infância

C- () Adolescência/ Juventude

D- () Fase Adulta

4. Tipo de deficiência:

A- () Física

B- () Auditiva

C- () Visual

D- () Intelectual

E- () Múltiplas

5. Formação:

A- () Ensino Fundamental

B- () Ensino médio

C- () Ensino Técnico

- D- () Ensino Superior Incompleto
- E- () Ensino Superior Completo
- F- () Especialização
- G- () Mestrado
- H- () Doutorado

6. Está atualmente no Mercado de Trabalho:

- A- () Sim
- B- () Não

7. Renda familiar:

- A- () Sem renda
- B- () Até um salário mínimo (R\$ 1.100,00)
- C- () Até dois salários mínimos (R\$ 1.100,00 a R\$ 2.200,00)
- D- () De dois até quatro salários mínimos (R\$ 2.200,00 a R\$ 4.400,00)
- E- () Superior a cinco salários mínimos (R\$ 5.500,00)

8. Em qual ano foi a sua primeira experiência no Mercado de Trabalho a partir da sua deficiência? _____

9. Se estiver trabalhando atualmente, há quanto tempo está na empresa?

- A- () Não estou trabalhando
- B- () entre 1 ano até 3 anos
- C- () entre de 3 anos até 5 anos
- D- () entre de 5 anos até 8 anos
- E- () mais de 8 anos

PARTE 2 – Percepção acerca da Legislação

As questões a seguir tem como propósito verificar os direitos da lei de cotas em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Lei nº 8.213/91), a percepção acerca do Teletrabalho e da Lei 14.020/2020 a qual teve o intuito de resguardar o emprego e a renda, garantindo que houvesse a continuidade das atividades empresariais e laborais e amenizando o impacto social decorrente da pandemia.

10. Em sua percepção quanto você conhece da Lei das Cotas para a Pessoa com deficiência (Lei nº 8.213/91)? Nível

- A- ☐ Pouco conhecimento
- B- ☐ Razoável conhecimento
- C- ☐ Bom conhecimento
- D- ☐ Muito bom conhecimento
- E- ☐ Excelente conhecimento

11. Seu ingresso no Mercado de Trabalho se deu:

- A- ☐ Currículo
- B- ☐ Indicação
- C- ☐ Por Cotas PCD
- D- ☐ outros Qual? _____

12. Em quantas empresas você já trabalhou?

- A- ☐ Nunca trabalhei
- B- ☐ somente 1 empresa
- C- ☐ de 2 a 4 empresas
- D- ☐ de 5 a 7 empresas
- E- ☐ de 8 em diante

13. Quão importante é a Lei de Cotas para sua participação no Mercado de Trabalho?

- A- ☐ Não é importante
- B- ☐ Pouco importante

- C- () Moderado
- D- () Importante
- E- () Muito importante

14. Na sua opinião, qual a dificuldade de inserção no Mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência?

- A- () Transporte
- B- () Interação entre os colegas de trabalho
- C- () Equipamentos e técnicas visuais ou auditivas
- D- () Acessibilidade
- E- () outros: _____

15. Qual o seu nível de dificuldade de adaptação no ambiente de trabalho?

- A- () Nenhuma dificuldade
- B- () Rara dificuldade
- C- () Ocasional dificuldade
- D- () Frequente dificuldade
- E- () Muita dificuldade

16. Qual a modalidade você se enquadra na empresa que você trabalha?

- A- () Não trabalho atualmente
- B- () Trabalho remoto
- C- () Trabalho presencial
- D- () Trabalho híbrido
- E- () Outros. Qual? _____

17. De acordo com suas limitações, quão importante seria você trabalhar em casa, sem necessidade de deslocamento para a empresa?

- A- () Não é importante
- B- () Pouco importante
- C- () Moderado
- D- () Importante
- E- () Muito importante

18. Marque quais dificuldades você pode constatar mais presente no Teletrabalho:

- A- () Colaboração e comunicação
- B- () Solidão
- C- () Dificuldade de se desligar do trabalho
- D- () Distrações em casa
- E- () Estar em fuso horário diferente da equipe
- F- () Manter a motivação
- G- () Tirar férias
- H- () Wi-fi desconfortável
- I- () Outros. Qual? _____

19. Quanto você sabe da Lei nº 14.020, que proíbe a demissão sem justa causa das pessoas com deficiência durante a pandemia do covid-19?

- A- () Pouco conhecimento
- B- () Razoável conhecimento
- C- () Bom conhecimento
- D- () Muito bom conhecimento
- E- () Excelente conhecimento

20. Quantas pessoas com deficiência você conhece que foram desligadas da empresa sem justa causa durante a pandemia do covid-19, infringindo a Lei 14.020?

- A- () Não conheço
- B- () de 1 a 3 pessoas
- C- () de 3 a 5 pessoas
- D- () de 6 pessoas em diante

21. Em relação à preservação do seu emprego devido à sua deficiência, como você classifica o impacto da covid-19?

- A- () Extremamente difícil
- B- () Muito difícil
- C- () Moderado
- D- () Fácil
- E- () Muito fácil

22. Como você avalia o seu conhecimento em relação ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) – operacionalizado pelo INSS, onde é concedido um salário mínimo às pessoas com deficiência conforme critério em Lei?

- A- ☐ Pouco conhecimento
- B- ☐ Razoável conhecimento
- C- ☐ Bom conhecimento
- D- ☐ Muito bom conhecimento
- E- ☐ Excelente conhecimento

23. Caso tenha adquirido o Benefício, você sentiu alguma dificuldade ?

- A- ☐ Não adquiri
- B- ☐ Extremamente difícil
- C- ☐ Muito difícil
- D- ☐ Moderado
- E- ☐ Fácil
- F- ☐ Muito fácil

24. Qual a dificuldade que sentiu para adquirir o BPC?

- A- ☐ Falta de informação
- B- ☐ Burocracia
- C- ☐ Prazos
- D- ☐ Outros. Quais?

25. Defina como se você se sente em seu ambiente de trabalho:



26. Nos deixe um comentário sobre alguma experiência sua acerca da Lei de cotas no Mercado de Trabalho.

APÊNDICE B – Respostas dos participantes

O quadro desse apêndice foi elaborada com as respostas obtidas com os participantes da amostra, conforme declarações no que se refere a experiências próprias em relação a participação no mercado de trabalho.

Quadro 2 – Respostas dos participantes da amostra conforme suas Experiências sobre o mercado de trabalho

(Continua)

Participante	Comentário
P1	Sem comentários
P2	Muito importante
P3	Não sei responder mas pouco conheço lei
P4	É difícil dar oportunidades
P5	Ainda não tive a oportunidade de contar com a mesma, por enquanto.
P6	Só tenho a agradecer pela existência da lei, pois garantiu meu lugar e de muitos PCD's, pois acredito que não existindo essa lei seria mais difícil o acesso de PCD no mercado de trabalho
P7	As vagas destinadas aos PCD
P8	Tenho pouco conhecimento
P9	Empatia
P10	Falta mais fiscalização antes e após a contratação do deficiente no mercado.
P11	acho a lei de cotas importante, porém ainda vejo uma desvalorização do PCD, pois a maioria das vagas são para cargos pequenos, sinto como as empresas achassem que PCD não contribui tanto para eles e só querem preencher as cotas mesmo
P12	Como já trabalhei mais de 10 empresas em algumas somos como robôs que só fazem as mesmas coisas em outras somos adaptáveis e importantes
P13	Rejeitado e preconceitos
P14	E importante os deficientes estão empolgados
P15	A cota é muito abaixo do razoável, a lei que impede a demissão sem justa causa ameaça nós pcd, imagina nós que temos limitação e a empresa quer mais esforço, lógico que vão usar isso e outras coisas para chegar numa justa causa! Resumindo a nova lei favoreceu um pouco a segurança do PCD ao mesmo tempo é ameaçadora não receber os direitos!
P16	Acho que precisa ser mais aprimorada para dar mais dignidade aos portadores de deficiência
P17	Estou recentemente me inscrevendo para as vagas através da Funad e currículo pcd.
P18	Otimaaa
P19	Sem muita oportunidade
P20	Não tenho muito o que falar trabalhei só um vez pela cota de deficiente
P21	A lei de cotas é de extrema importância para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
P22	Infelizmente as empresas só aceitam pessoas com deficiência leve 😊
P23	Não tenho experiência
P24	Sem comentários
P25	Lei de cota indica que a cada 100 funcionários deve contratar 2% de funcionários com deficiência

Quadro 2 – Respostas dos participantes da amostra conforme suas experiências sobre o mercado de trabalho

(Continua)

P26	Pouco conhecimento
P27	Que o empregado continua com o direito de férias, FGTS 13 e a previdência. Que sua remuneração não pode ficar baixo do valor do salário mínimo por hora .
P28	demoram em entrar em contato por causa desses dias de avaliação do formulário do processo seletivo e de ser rejeitado pelas empresas que vão contratar
P29	Boa parte das empresas só contrata na cota por obrigação, elas ficam realizando entrevistas com pcds e muitas não contratam e as vezes no mesmo mês a mesma empresa está oferecendo as mesmas vagas novamente como se fosse pra justificar pra um órgão que estão admitindo pessoas PCD.
P30	Não
P31	Promotora de vendas
P32	As empresas deveriam capacitar o candidato a vaga, e não exigir experiência
P33	Tenho pouco conhecimento dessa lei e de várias outras poderia ter divulgação nas mídias aberta....
P34	Eu estou trabalhando graças a lei de cota que nós ajudar muito só agradecer al pessoal da Funad onde eu conseguir meu lado para trabalhar
P35	Não tenho nenhuma experiência
P36	Não tive ainda
P37	Auxiliar de serviços gerais
P38	Bom dia , tive boas experiências em portarias , no transporte urbano, auxiliar ADMINISTRATIVO,
P39	Excelente política pública. Onde tive uma oportunidade de ingressar no mercado trabalho sem dificuldade.
P40	Não acho de acordo uma empresa demitir um pcd devido a pandemia. Se essas perguntas ajudasse a nós seria bom até de mais.
P41	Ineficiente
P42	Não tenho nenhuma experiência em lei de cotas mais está faltando respeito com as pessoas com deficiência no modo geral e faltando mais lei de cotas de modo geral no mercado de trabalho faculdade artesãos transportes e entre outros...
P43	Empresa que contrata PCD e coloca em qualquer função, não respeita sua deficiência, sou um exemplo trabalhei em uma empresa que agravei minha deficiência e até hj me sinto prejudica, ficamos desassistidos , muitas fazem refém com medo de perder o emprego
P44	Sem informações
P45	Bom dia a todos , quanto a essas quotas acho muito importante , para nos inserir e sentirmos valorizados no mercado de trabalho , em algumas empresas somos reconhecidos . Agradeço pelo questionário e boa sorte no TCC .
P46	As empresas só busca PCD por obrigatoriedade, é uma vergonha, mas, nós temos os piores salários e função, fora que, muito difícil fazer carreira dentro da organização pelo fato de ser uma pessoa com deficiência. É como se o PCD não tivesse capacidade por ter determinada limitação e, isso é muito frustrante.
P47	Ñ tenho nada a falar.
P48	Experiência Profissional
P49	Só agradecimento pois através desta lei é que podemos verdadeiramente sermos útil a sociedade em um todo é termos nossa dignidade, o quanto a pessoas normais em meio a uma sociedade discriminatória.
P50	Bom dia , um pouco a desejar , algumas empresas reconhece e outras não . Deveria haver leis mais rigorosas para darmos chance no mercado de trabalho, para nos sentirmos útil. Agradeço pelo questionário muito importante para nos desenvolver e sermos valorizados, boa sorte no TCC.

Quadro 2 – Respostas dos participantes da amostra conforme suas experiências sobre o mercado de trabalho

(Continua)

P51	Oi Eu não conheço muito porque vim ter a deficiência a 2 anos atrás por causa de um tumor no cérebro que acabou destruindo o nervo óptico. Então queria saber sobre essa lei . Obrigada.
P52	Estou conhecendo agora
P53	Ainda sei ler muito a Lei Cota.
P54	Que era pra ser proibido de demitir pcds é so se ele quis se ser demitido
P55	Novidades boas na lei de cotas para pcd
P56	Eu gosto porque facilitar o nosso assessor ao trabalho
P57	Sou muito agradecida.
P58	Não tenha conhecimento
P59	Boa, porém precisar melhorar mais nas empresas as cotas.
P60	Nunca trabalhei por cotas....
P61	Consegui meu emprego através de envio de currículo. Acho as vagas disponibilizadas às pessoas com deficiências muito restritas e preconceituosas
P62	Estou cursando Pedagogia na UFPB por usar a Lei de Cotas como deficiente
P63	Não tenho
P64	Deixa muito a desejar
P65	Não sei explicar exatamente
P66	muito ruim é burocrática?
P67	Não mudei d cargo pelo fato d ser PCD
P68	Boa
P69	Foi muito bem aceito nas areas que trabalhei mais agente sabe das nossas deficuldade
P70	Foi conhecer funad pois abriu oportunidades de emprego para mim
P59	Boa, porém precisar melhorar mais nas empresas as cotas.
P60	Nunca trabalhei por cotas....
P61	Consegui meu emprego através de envio de currículo. Acho as vagas disponibilizadas às pessoas com deficiências muito restritas e preconceituosas
P62	Estou cursando Pedagogia na UFPB por usar a Lei de Cotas como deficiente
P63	Não tenho
P64	Deixa muito a desejar
P65	Não sei explicar exatamente
P66	muito ruim é burocrática?
P67	Não mudei d cargo pelo fato d ser PCD
P68	Boa
P69	Foi muito bem aceito nas areas que trabalhei mais agente sabe das nossas deficuldade
P70	Foi conhecer funad pois abriu oportunidades de emprego para mim
P71	Serar de grande porte a inclusao de mercado de tralho para os deficiente e parabenizar a todos que se entregar a o portunidade e o mercado de trabalho
P72	.
P73	Até o momento não tive total experiência pois consegui esse ajo entrar no mercado de trabalho pcd funad,mais ainda na espera .
P74	Neste presente momento não consigo me inserir no mercado de trabalho
P75	Sem conhecimento para comentar
P76	Sem comentários

Quadro 2 – Respostas dos participantes da amostra conforme suas experiências sobre o mercado de trabalho

(Conclusão)

P77	Vejo a lei de Cotas como uma forma de inclusão, mas as empresas por meio de seus gestores precisam ter mais conhecimento das necessidades de cada pessoa contratada.
P78	A kei funciona, mas dificilmente subimos de cargo nas empresas. Acham que não somos capazes de um cargo de liderança.
P79	Falta de capacitação e preparar todos para entrevistas.
P80	Uma excelente lei, porém precisa que haja fiscalização para que se cumpra. As empresas precisam dar oportunidade de crescimento para as pessoas que entram pelas cotas. Temos capacidades de crescimento igual aos outros funcionários.
P81	De extrema importância faz toda diferença só quem realmente precisa saber!
P82	Devido a minha deficiência nunca entrei nas empresas através de cota

Fonte: Dados da pesquisa em outubro (2021)

ANEXO A – NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA CADASTRADAS

29/06/2021

E-mail – Bianca Nogueira Dos Santos Barboza - Gmail

**FUNAD CORPU**

ter., 29 de jun. 20:41 (há 4 horas)



para mim

Olá Bianca boa noite, segue para sua pesquisa as seguintes informações.

Temos apenas neste ano o total de 188 Pessoas com Deficiência, divididos entre físicos, visuais, surdos e intelectuais.

93 físico

28 auditivos

54 visual

12 intelectual

01 Múltiplas

Atenciosamente!

Centro de Atendimento à Pessoa com Deficiência (Cad)
Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (Funad)

End.: Rua Dr. Orestes Lisboa, s/n - Conj. Pedro Gondim - João Pessoa/PB

Fones: (083) 3243-8446/3244-2451/3244-1542/3243-8763

Site: www.funad.pb.gov.br

E-mail: funad@funad.pb.gov.br / corpu.funad@gmail.com
