

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM PARALELO COM A PIRÂMIDE DE MASLOW

SABRINA FRANCINE PAPI CRUZ

Resumo: Em razão da pessoa com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, este artigo tem como objetivo demonstrar que a constituição, leis, convenções, estatutos, vem para reforçar os direitos, a igualdade, oportunidade de inclusão de emprego, vivência social digna e humanitária. Tendo como justificativa que mesmo havendo lei muitas das vezes não é respeitado o número de cotas para pessoas com deficiência impossibilitando oportunidade de inclusão no mercado de trabalho. O ministério público vem para defender os direitos desses indivíduos junto com o Tribunal Superior do Trabalho vem para reforçar os direitos à acessibilidade aos locais de trabalho. Fazendo um paralelo com a pirâmide de Maslow que quando a pessoa se insere na sociedade, se sentindo parte dela de fato, ela alcança o ápice da pirâmide como a realização pessoal, tendo como ponto de vista uma forma das empresas utilizarem essa pirâmide para que possam manter essas pessoas empregadas no mercado de trabalho de forma a manter o interesse pela atividade consequentemente conquistando outros obstáculos inerentes a vida em sociedade. A convenção dos Direitos Humanos reforça a igualdade, a liberdade de escolha de serviço, a preservação do direito contra o desemprego e a obtenção da remuneração de forma justa. Portanto, é possível concluir que as leis têm sido respeitadas mas não de forma plenamente efetivas, porém há muitas mudanças a serem melhoradas dentro do mercado de trabalho de forma a incluir essas pessoas sem preconceitos, possibilitando viverem com dignidade. Esta pesquisa foi realizada por meio de revisão bibliográfica.

Palavras-chaves: Pessoa com Deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho; Brasil; Pirâmide de Maslow.

Abstract: Due to people with disabilities and their inclusion in the labor market, this article aims to demonstrate that the constitution, laws, conventions, statutes, come to reinforce rights,

equality, job inclusion opportunity dignified and humanitarian social experience. With the justification that even though there is a law, the number of quotas for people with disabilities is often not respected, making it impossible for them to be included in the labor market. The public ministry comes to defend the rights of these individuals along with the Superior Labor Court comes to reinforce the rights to accessibility to the workplace. Making a parallel with Maslow's pyramid that when a person inserts himself in society, feeling part of it in fact, he reaches the apex of the pyramid as personal fulfillment, having as a point of view a way for companies to use this pyramid so that they can keep these people employed in the labor market in order to maintain interest in the activity, consequently conquering other obstacles inherent to life in society. The Human Rights convention reinforces equality, freedom of choice of service, the preservation of the right against unemployment and obtaining fair remuneration. Therefore, it is possible to conclude that the laws have been respected but not fully effective, but there are many changes to be improved within the labor market in order to include these people without prejudice, allowing them to live with dignity. This research was carried out through a bibliographic review.

Keywords: Disabled Person; Inclusion; Labor Market; Brazil; Maslow's Pyramid.

Introdução

Este presente trabalho visa buscar uma análise sobre o direito do trabalhador com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho com leis que asseguram a acessibilidade, a oportunidade de emprego por meio da lei de cotas, com convenções, estatutos, e organizações que intensificam a inclusão das pessoas com deficiência no convívio social para que seus direitos sejam respeitados.

Tem como objetivo geral buscar entender se o trabalhador com deficiência tem alcançado a integração no mercado de trabalho de acordo com seus direitos. O objetivo específico é identificar se o trabalhador com deficiência tem alcançado a inclusão no mercado de trabalho de forma igualitária e não discriminatória fazendo um paralelo com a Pirâmide de Maslow; Entender qual o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho e o papel do Ministério Público diante desta questão, refletir sobre a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o Programa Nacional de Direitos Humanos e a Declaração

sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

A metodologia utilizada é a revisão bibliográfica, exploratória e descritiva, haja vista que o trabalho proposto busca entender os direitos e resultados referente a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho. Busca desde um raciocínio geral até o específico chegando a uma consideração final.

Almeja-se com este estudo verificar se a lei de inclusão da pessoa com deficiência tem sido eficaz na prática por meio de dados apurados, evidenciar a importância da pirâmide de Maslow para a PcD e de seus empregadores, examinar se esta havendo discriminação em relação a essas pessoas e qual tem sido o papel do Ministério Público bem como ponderar sobre as formas de respeitar os direitos desses indivíduos como integrantes de uma sociedade.

1. A pessoa com deficiência e a inclusão no mercado de trabalho

A presente pesquisa visa verificar se os trabalhadores com deficiência têm obtido seus direitos frente ao mercado de trabalho de forma digna e igualitária.

Uma das formas de inclusão digna no mercado é o fato desse trabalhador receber capacitação profissional o qual irá possibilitar maiores oportunidades e salário justo. É necessário possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado¹. Tendo a pessoa com deficiência recebido a capacitação adequada poderá assim ter mais condições de se incluir no mercado de trabalho onde observa-se a criação de lei de cotas para garantir o direito desses indivíduos.

A lei de cotas é regida pela lei 8.213 de 24 julho de 1991 que regulamenta que as empresas com 100 funcionários ou mais são obrigadas a preencher cargo de 2% e 5% com trabalhadores com deficiência².

Essa lei tem o objetivo de garantir oportunidade ao trabalhador com deficiência mas não tem sido eficaz sua inclusão no mercado de trabalho de fato. Observa-se que de

¹ BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo assinados em Nova York*, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 19 de jul.2022.

² BRASIL. Lei 8.213, de 24 julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em 12 de nov. 2021.

acordo com dados do IBGE³ (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2010, ainda há só uma pequena parcela de pessoas com deficiência que estão tendo oportunidade de emprego. É necessário levar em conta que as empresas precisam estar estruturadas e preparadas para atender as diversas deficiências existentes, pois senão a inclusão fica limitada e as oportunidades escassas.

1.1. Terminologia e conceito da Pessoa com Deficiência

Desde o ano de 1960 a temática da deficiência começou a ser discutida de forma nacional e internacional, o que gerou várias políticas antidiscriminatórias para garantir direitos igualitários às pessoas com deficiência (PcD). A deficiência começou a ser vista como impedimento físico, mental, intelectual e sensorial. Mas com o passar do tempo passou a ser vista como uma condição do ser humano como qualquer outra, percebida como barreiras físicas, organizacionais e atitudinais que estão inseridas na sociedade⁴.

Há vários conceitos e termos que definem a pessoa com deficiência verificando-se formas alternativas de entendimento conforme definidos em lei:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação⁵

Diante de vários momentos históricos a pessoa com deficiência tinha a seguinte expressão utilizada como “pessoa portadora de deficiência”, porém, observou que a pessoa não “porta” determinada deficiência como, por exemplo, um livro. Ela nasce ou se desenvolve com o decorrer da vida sendo o termo correto para se utilizar “pessoa com deficiência” utilizado essa expressão na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e adotada no Brasil.

³ BECKER, Kalinca Léia. *Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro*. Estud. Econ., v. 49, n. 1, p.39-64, jan-mar,2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/jCQHTQNGm6YdZBDc9DxMhCJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18 de jul.2022.

⁴ MOURA, Izabella Bezerra de Lima. *Necessidades de saúde de pessoas com deficiência: uma análise de conceito*. Natal, maio-2018. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFRN_6e058c3985c134591fdd6485b0ad668d. Acesso em 21 de jul.2022.

⁵ BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, jul.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em 18 de jul de 2022.

Mediante a Organização Mundial da Saúde (OMS) é utilizado a Classificação Internacional de Doenças - CID-10 para padronizar as doenças e outros problemas de saúde sendo utilizado como complemento a Classificação Internacional da Funcionalidade, incapacidade e Saúde - CIF-15 e definiu deficiência como: “As deficiências, como consta da CIF-15, correspondem a um desvio em relação a um padrão aceito como estado biomédico normal do corpo e das suas funções”.⁶

A deficiência está atrelada a limitações de atividades podendo ser física, intelectual e ou sensorial, não podendo utilizar o termo deficiência de forma extensa e subjetiva e sim materializado em situações de pessoas com deficiência. É importante que essas pessoas sejam tratadas de forma individualizada, respeitando suas limitações e demonstrando oportunidades de enfrentar as condições a que estão submetidas.⁷

2. Direito ao Trabalho pela Pessoa com Deficiência e um paralelo com a Pirâmide de Maslow

Desde a Constituição Federal de 1988 já se verificava a ânsia de lutar pelos direitos das pessoas com deficiência objetivando uma sociedade igualitária onde o respeito pelos direitos e particularidades individuais tivesse força por meio da constituição: “Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”.⁸

No final do século XX e início do século XXI houve muitas transformações nas sociedades, mudanças essas que influenciaram de maneira positiva na vida das pessoas com um modo mais participativo, integrativo, inovando o método de trabalho. A integração, a inovação, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a visão para um remanejamento adequado, e a oferta de cargos de acordo com o exercício profissional para torná-lo efetivo é um dos requisitos que vem acompanhado dessa revolução no mercado

⁶ ABREU, Tania Paim Caldas de; VILARDO, Maria Aglaé Tedesco; FERREIRA, Aldo Pacheco. *Acesso das pessoas com deficiência mental aos direitos e garantias previstos na Lei Brasileira de Inclusão por meio do Sistema Único de Assistência Social*. Saúde Debate. Rio de Janeiro, v. 43, n. Especial 4, p. 190-206, dez 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sdeb/2019.v43nspe4/190-206/pt/>. Acesso em 21 de jul.2022.

⁷ LISBOA, Maria Fabiana de Lima Santos. *A deficiência e o preconceito: uma visão histórica e atual sobre a pessoa com deficiência*. Cadernos da FUCAMP, v.19, n.42, p.35-47,2020.

⁸ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 25 de jul.2022.

corporativo.⁹

Em 2009 foi promulgado um decreto acerca da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo¹⁰, onde demonstra a precisão de reafirmar os direitos das pessoas com deficiência que assim preceitua:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Artigo 1).

A Lei estabelece apoio às pessoas com deficiência, a integração social, abordando sobre a coordenadoria Nacional para que integrem as pessoas com deficiência o qual também institui tutela jurisdicional, disciplina a atuação do Ministério Público, crimes e outras providências.¹¹

O Estatuto da pessoa com Deficiência venho para colaborar e reafirmar os direitos dessas pessoas também conhecida como a Lei 13.146/2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

Art. 1 É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 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.¹²

Essa lei ainda traz que a PcD tem direitos a modificações no ambiente de trabalho permitindo ter acessibilidade, igualdade de oportunidade de trabalho de forma competitiva com as demais pessoas, com recursos de tecnologia assistiva com o objetivo de promover

⁹ BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. *Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura*. Revista Multidisciplinar e de Psicologia. v.14, n.51, p.622- 645, Julho de 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/viewFile/2623/4114>. Acesso em 18 de jul. 2022.

¹⁰ BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo assinados em Nova York*, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 19 de jul.2022.

¹¹ BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

¹² BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, jul.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 18 de jul de 2022.

vida independente e inclusão.¹³

A inclusão no mercado de trabalho é algo digno e por direito, mas é importante que haja modificações necessárias para atender a cada PcD em suas especificidades por meio da acessibilidade.

A Lei que promove a acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, reforçando assim a exigência das adaptações aos acessos na sociedade.¹⁴

A pessoa com deficiência precisa ter a capacitação e reabilitação profissional, oportunidade de emprego em órgão público e privado, possibilidade de ter seu próprio negócio. Sendo preciso que os locais sejam adaptados possuindo acessibilidade atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, nos transportes, nas comunicações e digital.¹⁵

A acessibilidade atitudinal está atrelado à ideia de intolerância, preconceitos, discriminação; acessibilidade arquitetônica é em relação a parte física do ambiente; acessibilidade metodológica tem relação com a educação; acessibilidade programática é o fato de comover a eliminação de empecilhos e as regras contidas nas políticas públicas; acessibilidade instrumental refere a dispositivos e materiais de estudo; acessibilidade nos transportes que se refere também aos ponto de parada, calçadas, estacionamento; acessibilidade nas comunicações entre as pessoas, tanto escrita como virtual; acessibilidade digital é a forma de possibilitar acesso físico, diálogo, informação em formatos alternativos, ferramentas e programas apropriados.¹⁶

A lei reforça as modificações que são necessárias para a pessoa com deficiência ter acesso adequado de acordo com cada estabelecimento, como implementação de acessibilidade arquitetônica, urbanística e de transporte coletivo, atendimento prioritário, podendo ter acesso a informação de acordo com cada necessidade e de comunicação.¹⁷

¹³ ZAPPELINI, Emanuella Koerich. *Ingresso, Inclusão e acessibilidade de Pessoas com deficiência em carreiras Públicas: o caso do Ministério Público de Santa Catarina*. Jur. do Min. Públ. Catarin., Florianópolis, v. 15, n. 32, p. 133-152, jun-nov. 2020. Disponível em: <https://seer.mpsc.mp.br/index.php/atuacao/article/view/122>. Acesso em 22 de jul.2022.

¹⁴ BRASIL. Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

¹⁵ REIS, Maria Cristina Abreu Domingos. *A prática participativa do fórum pró trabalho: promoção da lei de cotas e da inclusão produtiva das pessoas com deficiência*. Revista de Relações Sociais, v.2, n.1, p.57, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revs/article/view/3242/3210>. Acesso em 20 de jul.2022.

¹⁶ CANTORANI, José Roberto Herrera et al. *A acessibilidade e a inclusão em uma instituição Federal de Ensino Superior a partir da Lei n. 13.409*. Revista Brasileira de Educação, v. 25, p.6-7, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/rbedu/a/ScZhczWdL5ZtqNQxkJ6KLrj/?lang=pt>. Acesso em 26 de ago. 2022.

¹⁷ BRASIL. Lei 10.048/00, regulamentada pelo Decreto Federal 5.296, em 2 de dezembro de 2004. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou*

Além dessas modificações de acessibilidade, também houve a necessidade de se organizar uma agência multilateral que é a Organização das Nações Unidas especialista nas questões relacionadas com o trabalho chamada de Organização Internacional do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ela é responsável em planejar as normas internacionais para o trabalho e o Brasil é signatário desde 1950. No Brasil, ela veio para impedir que haja trabalho forçado e promover os direitos humanos. Vem propor diálogo entre empresas, empregados e o estado com resultado em um diálogo social.

Na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo conselho de administração do Escritório Internacional do Trabalho, em 20 de junho de 1983 a convenção, *in verbis*:

Artigo 4: Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.¹⁸

Como se observa, de acordo com a Conferência Geral da Organização Internacional as PcD têm os mesmos direitos de oportunidade de trabalho com os demais trabalhadores porém, na prática houve a carência de criar uma Lei para que esses indivíduos pudessem exercer seus direitos chamados Lei de Cotas.

A Lei de Cotas trouxe um leque de oportunidade às pessoas com deficiência que têm direito ao trabalho, porém para uma maior eficiência era necessário esta lei está atrelada a políticas públicas que fortalecesse essa ideia como formas de adentrar e permanecer no mercado de trabalho.¹⁹

O trabalho é compreendido pelos indivíduos de acordo com o entrosamento entre eles e a forma de ver as mudanças no universo do trabalho. Essas mudanças definem novas práticas de produção, podendo ter como consequência a instabilidade no trabalho, a

com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

¹⁸ BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em 26 de jul.2022.

¹⁹ RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. *A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura*. Revista de Saúde Coletiva, v. 31, Rio de Janeiro, p. 1 – 20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/physis/2021.v31n1/e310114/pt>. Acesso em 18 de Jul. de 2022.

depreciação do trabalho e o aumento do desemprego.²⁰

Diante da legislação sobre a pessoa com deficiência ela exige que essas pessoas tenham igualdade no trabalho como qualquer outro trabalhador não devendo haver nenhum tipo de discriminação, desvalorização no ambiente de trabalho ao contrário sendo tratados com respeito, necessitando do mesmo modo que haja apoio conforme o grau de incapacidade para que possa exercer sua função de maneira adequada e escolher a carreira profissional. Escolher a carreira profissional é um direito da pessoa com deficiência com a possibilidade de um ambiente que leve em consideração suas limitações, sendo abrangedor e tratamento igualitário entre os trabalhadores podendo levar em consideração o direito a capacitação em cursos, promoções, benefícios, treinamentos pelo empregador.²¹

A inclusão se mostra bem delineada na teoria mas na prática é necessário que haja um empenho maior em investimentos. Promover o aprendizado, a participação e luta pela não discriminação é um conflito sem fim e derrubar os estereótipos erguidos na sociedade será um combate constante. As pessoas com deficiência querem o mesmo modo de tratamento que as pessoas sem deficiência. Por isso é importante que o olhar se mantenha na legislação brasileira.²²

A pessoa com deficiência têm os mesmos direitos e deve ter as mesmas oportunidades que as pessoas que não possuem deficiência fazendo um paralelo com a pirâmide de Maslow conhecida como a Teoria das necessidades humanas básicas que tratam das questões fisiológicas, segurança, sociais, estima, auto realização e que essa hierarquia é demonstrada em forma de pirâmide conforme anexo 1.

A necessidade fisiológica é a base da pirâmide como por exemplo água, comida, respiração; De segurança é aquela onde não há proteção sendo fundamental conservação do ser humano; Sociais é a classe intermediária na hierarquia não sendo considerada como fundamental por Maslow e é vista como a ânsia de pertencer a um grupo social, preservação dos seus integrantes sendo a falta de pertencer a um grupo se comparado a dor física; De

²⁰ NEVES, Daiana Rebello *et al.* *Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18 de jul. 2022.

²¹ BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, jul.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em 18 de jul de 2022.

²² COSTA, Michelle Karina Assunção; OLIVEIRA, Dalgiza Andrade de. *Acessibilidade e as cinco leis de Ranganathan: diálogo com a Biblioteconomia e a Ciência da Informação. Perspectivas em Ciência da Informação*, v.27, número 1, p. 160-189, jan/mar 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/wMs5T76ZbSLzLq76HNCCxBn/?lang=pt>. Acesso em 19 de jul.2022.

estima que é o apreço de si e o apreço de outros. O primeiro está vinculado à consideração que a pessoa tem de si mesma valorizando suas conquistas e os princípios e valores da vida e o segundo, dispõe sobre os que os outros pensam de si, têm como status. A falta de estima é considerada quando a pessoa não se respeita e não tem o respeito de outros; De auto realização é o nível mais elevado na hierarquia das necessidades tendo como atributos a criatividade, sendo dependentes, espontâneos, aprimorar sua capacidade e talentos, aceitação de si, do próximo e da natureza.²³

Entender e compreender esse paralelo se torna viável quando se vê a importância que a força da Lei tem, mediante aspectos teóricos atrelados à psicologia. A pirâmide Maslow nos permite verificar que quando a pessoa com deficiência é incluída no mercado de trabalho todas as suas necessidades começam de fato a serem supridas por seu próprio esforço.

Quando se tem a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, o ápice da pirâmide de Maslow que é a realização integral do indivíduo, se torna efetiva ao ponto dessas pessoas conquistarem seu lugar em atividades empresárias se sentindo comprometidas com o serviço e fazendo parte de fato da sociedade.

As modificações ocorridas ao longo do tempo no modo de trabalho como os avanços tecnológicos precisam acompanhar as mudanças necessárias para as pessoas com deficiência para que não comprometa o serviço em uma visão emancipatória.²⁴

Escolher a carreira profissional é um direito da pessoa com deficiência com a possibilidade de um ambiente que leve em consideração suas limitações, sendo abrangedor e tratamento igualitário entre os trabalhadores podendo levar em consideração o direito a capacitação em cursos, promoções, benefícios, treinamentos pelo empregador.²⁵

As empresas que inclui as pessoas com deficiência devem verificar a importância da pirâmide de Maslow, pois não é somente a gratificação pelos serviços prestados, essas pessoas querem reconhecimento, gentileza. Sendo necessário que as empresas se planejem para que as pessoas se mantenham interessadas no serviço.²⁶

²³ CAVALCANTI, Thiago Medeiros *et al.* Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento. Psicologia: Ciência e Profissão, v.39, p. 3, 2019. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/> >. Acesso em 26 de ago. de 2022

²⁴ BRAGA, Maudeth Py; MORAES, Marcia Oliveira. *Entre apagamentos e afirmações: reposicionamentos do trabalho e da deficiência*. Pesquisas e Práticas Psicossociais, São João Del Rei, n. 16, julho – setembro de 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v16n3/16.pdf>. Acesso em 19 de Jul.2022.

²⁵ BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, jul.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em 18 de jul de 2022.

²⁶ SCHNEIDER, Daniela. *A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho*.

2.1. Discriminação da Pessoa com Deficiência e o papel do Ministério Público

A Convenção Interamericana por meio de decreto promulga a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência e que define discriminação como:

O termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.²⁷

Ao passo que a sociedade vai evoluindo pode se pensar que a forma de vê determinadas circunstâncias evoluem com ela, infelizmente isso não acontece. A lei vem para manter os direitos de toda a sociedade, porém, o que tem se observado é que a sociedade se porta como verdadeira deficiente diante da falta de empatia para com o outro.

No entanto, apesar do amparo legal, observa-se dificuldade de empregabilidade entre pessoas com deficiência. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2017, apenas 54% do total de vagas disponíveis no mercado de trabalho para pessoas com deficiência foram preenchidas no Brasil".²⁸

As pessoas com deficiência passam por diversos preconceitos desde a verificação das suas limitações em relação a sua saúde, a desqualificação profissional por não possuir uma capacitação profissional, baixa remuneração, menos contratações dependendo do nível de aptidão ao trabalho.²⁹

No mercado de trabalho há uma maior dificuldade de estar contratando as PcD diante de alguns fatores, como: o preconceito e a discriminação que dificultam a inclusão; limitação corporal e restrição nas atividades que poderia executar; obrigatoriedade maior na

Monografia. Bento Gonçalves, p.1-85,2019. Disponível em:
<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20 de jul.2022.

²⁷ BRASIL. Decreto nº 3.956 de 8 de outubro 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.956%2C%20DE%208,que%20lhe%20confere%20o%20art%20208>. Acesso em 21 de jul.2022.

²⁸ DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e et al. *Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência*. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(1), 147-163, 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cadbto/a/qyvTLxPcrZDB86kdMz9bbJc/?lang=pt>. Acesso em 21 de jul.2022.

²⁹ BECKER, Kalina Léia. *Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro*. Estud. Econ., V. 49, n. 1, p.39-64, jan-mar,2019. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ee/a/jCQHTQNGm6YdZBDc9DxMhCJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18 de jul.2022.

capacitação profissional pois as pessoas com deficiência tem menores níveis de escolaridade; falta de acessibilidade pelas empresas; ambientes com menores adaptações e por fim a falta de cumprimento na Lei vigente.³⁰ “Art. 7º CF (1988), XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.³¹

Na consolidação das leis do Trabalho traz que a pessoa com deficiência não pode sofrer qualquer tipo de discriminação concernente ao salário e os critérios de admissão pela empresa.³²

O ministério público de Minas Gerais tem a função de defender os direitos das pessoas com deficiência, pois essas pessoas requerem cuidados especiais que são definidos em lei. O promotor de justiça deve zelar pelos direitos por meio da fiscalização de vagas em concurso público, denúncia de maus-tratos, se os prédios estão tendo acessibilidade a essas pessoas, seja no âmbito público ou privado bem como no transporte coletivo.³³

O Ministério Público é o tutor do estado democrático e de direito, tendo a Constituição Federal de 1988 um importante empenho nas mudanças de função realizadas pelo ministério público devendo atentar para defender todos os direitos que estão na constituição.³⁴

É importante salientar que inclusão é diferente de integração pois, integrar significa que a pessoa precisa mudar para se inserir na sociedade já a inclusão é a mudança no ecossistema, que dispõe sobre o desenvolvimento da cidadania. Diante disso, vê a necessidade de derrubar barreiras funcionais que são as adaptações e acomodações do ambiente e barreiras sociais como o preconceito, discriminação e o mito de inutilidade permitindo a PcD ter a

³⁰ RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. *A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura*. Revista de Saúde Coletiva, v. 31, Rio de Janeiro, p. 1 – 20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/physis/2021.v31n1/e310114/pt>. Acesso em 18 de Jul. de 2022.

³¹ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 25 de jul.2022.

³² BRASIL. Decreto nº5.452/43 dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 611B, inciso XXII. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 11 de jan.2023.

³³ MINAS GERAIS, Ministério Público. *Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/portal/menu/areas-de-atuacao/cidadania/pessoas-comdeficiencia/#:~:text=O%20ordenamento%20jur%C3%ADico%20concede%20ao,direitos%20espec%C3%ADficos%20definidos%20em%20lei> . Acesso em 19 de jul.2022.

³⁴ PEDOTT, Larissa Gomes Ornelas; ANGELUCCI, Carla Biancha. *Análise de solicitações ao Ministério Público sobre os direitos das Pessoas com deficiência à educação*. Rev. Bras. Ed. Esp., Bauru, v.26, n.3, p.437-452, Jul.-Set.,2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/Dc9VVCNCM4GSgBhLsrDzmPm/?lang=pt>. Acesso em 19 de jul.2022.

liberdade de exercer seus direitos.³⁵

3. Posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho diante da Pessoa com Deficiência

O Tribunal Superior do Trabalho, em 2010, criou um comitê chamado de Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão que tem como objetivo promover a acessibilidade para que haja modificações no ambiente como as barreiras pedagógicas, urbanísticas, transporte, edificações, comunicação permitindo assim a inclusão.

O Tribunal integra ainda a Rede Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, acordo de cooperação técnica que prevê o intercâmbio de experiências, informações, pesquisas, tecnologias e soluções de acessibilidade. Além do TST, integram a rede o Supremo Tribunal Federal (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Tribunal de Contas da União (TCU), o Senado Federal, a Câmara dos Deputados e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) (Tribunal Superior do Trabalho).³⁶

Diante do exposto, a prerrogativa do Tribunal Superior do Trabalho vem para contribuir com a afirmativa que as pessoas com deficiência possam gozar dos mesmos direitos que as pessoas que não possuem deficiência. Isto é importante pois, uma sociedade que mantenha convivência com as PcD vai se tornando simpatizantes e aos poucos as especificidades distintas não farão diferença no ambiente de trabalho, se tornando algo “normal” havendo uma inclusão de fato.

4. A Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, o Programa Nacional de Direitos Humanos e a Declaração sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

Ao passo que políticas vêm sendo criadas para fortalecer e trazer princípios e diretrizes frente à pessoa com deficiência, o programa de Direitos Humanos vem para reforçar essa ideia.

Os princípios dos direitos humanos são: o Estado unir forças com a sociedade

³⁵ SCHNEIDER, Patrick Verfe et al. *Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho*. Perspectivas em Diálogo, Naviraí, v. 8, n. 18, p. 396-410, jul/dez. 2021. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov.br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>. Acesso em 21 de jul.2022.

³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Direito das pessoas com deficiência. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/institucional?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=25051298&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=content. Acesso em 11 de jan.2023.

civil para que a inserção das PcD seja efetiva em um contexto socioeconômico e cultural; Buscando o bem estar social, pessoal e econômico por meio de instrumentos que contribuam para o exercício pleno da inclusão no mercado de Trabalho e por fim podendo ter os direitos respeitados, de forma igualitária.³⁷

No artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta que toda a pessoa tem direito ao trabalho, por igual remuneração, livre para escolher seu emprego e a proteção contra o desemprego. A remuneração deve ser justa para que possa suprir a necessidade das pessoas e da família. Podendo ter direitos a participar ou ingressar em sindicatos para proteção dos seus direitos e interesses.³⁸

Defender os direitos da pessoa com deficiência tem sido uma apreensão em três décadas, em 09 de novembro de 1975 a Organização das Nações Unidas - ONU intitulou a Declaração sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência para seu desenvolvimento de suas potencialidades, dar impulso à integração, apelando tanto nacionalmente como internacionalmente para que os direitos sejam respeitados.³⁹

Em 1975 foi criada a Declaração sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência que se preceitua:

2 - As pessoas deficientes gozarão de todos os direitos estabelecidos a seguir nesta Declaração. Estes direitos serão garantidos a todas as pessoas deficientes sem nenhuma exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito ao próprio deficiente ou a sua família. 3 - As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.⁴⁰

A pessoa com deficiência tendo sua dignidade respeitada consegue se desenvolver

³⁷ BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 25 de jul.2022.

³⁸ NAÇÕES UNIDAS. *Direitos Humanos.* Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em 25 de jul.2022.

³⁹ RIBEIRO, Daniela Menengoti Gonçalves; CONDE, Patrícia dos Santos; ANDRADE, Renata Monteiro de. *Coração púrpura: o debate sobre as pessoas com deficiências não aparentes e os reflexos nos direitos humanos e da personalidade.* Jur., São Paulo, v. 19, n. 2, p. 284-303, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov.br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>. Acesso em 25 de jul.2022.

⁴⁰ BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 19 de jul.2022.

socialmente, intelectualmente - dependendo de cada deficiência - podendo ter uma vida digna e repleta.

Conclusão

Portanto, a Lei deve ser cumprida para que não haja nenhuma forma de discriminação, porém deve haver um paralelo entre a efetividade da lei e seu cumprimento diante de uma sociedade que não está totalmente preparada e nem estruturada para que essa inclusão seja efetiva e plena.

A discriminação ainda é presente nos dias atuais buscando assim demonstrar que diante das leis vigentes, ainda é uma luta constante, de uma sociedade em crescente desenvolvimento social perante a inclusão da pessoa com deficiência.

Verifica-se que o direito constitucional, as leis, políticas públicas, convenções, organizações internacionais, vem para subsidiar, nortear as formas de inclusão dessa população que necessita que seus direitos sejam respeitados, que as oportunidades no mercado de trabalho seja oportuna para todas as pessoas mesmo que exista leis ainda se observa que tem muito para ser mudado, aperfeiçoando na sociedade.

Não havendo o respeito pelas regras que a lei estabelece é necessário uma fiscalização permanente em locais públicos e privados, para que aqueles que a descumprirem sejam punidos, uma maior disseminação na população da importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pirâmide de Maslow vem para fortalecer a forma de ver as necessidades básicas do ser humano e alcançar o seu ápice que é a realização pessoal. Quando a pessoa com deficiência chega nesse ponto se sente plena pelo fato de suas atividades serem importantes dentro de um contexto social e possibilitando aos empregadores uma forma de motivar as PcD a se manterem empregadas.

O estado e os entes privados devem implementar formas mais efetivas, de fácil acesso locais que disponibilizam acessibilidade de forma intensificada, disponibilizem cursos que capacitem essas pessoas independente do grau de sua deficiência, com professores qualificados e preparados para receber esses alunos e assim poderem de forma igualitária concorrer a vagas de empregos e concursos públicos independente da lei de cotas.

O respeito para com o direito do próximo, a empatia ainda é algo remoto que necessita ser entendido, que as diferenças entre os semelhantes existe, sendo necessário a mudança de mentalidade para que a lei seja cumprida em sua íntegra e a questão social não

seja mais um problema a vista dos empregadores, no entanto, seja uma oportunidade de um mundo com suas distinções compreendidas e aceitas em um universo avançado na tecnologia mais com raízes de exclusão presente até nos dias atuais.

Bibliografia

ABREU, Tania Paim Caldas de; VILARDO, Maria Aglaé Tedesco; FERREIRA, Aldo Pacheco. *Acesso das pessoas com deficiência mental aos direitos e garantias previstos na Lei Brasileira de Inclusão por meio do Sistema Único de Assistência Social*. Saúde Debate. Rio de Janeiro, v. 43, n. Especial 4, p. 190-206, dez 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sdeb/2019.v43nspe4/190-206/pt/>. Acesso em 21 de jul.2022.

BECKER, Kalinca Léia. *Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro*. Estud. Econ., V. 49, n. 1, p.39-64, jan-mar,2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/jCQHTQNGm6YdZBDc9DxMhCJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18 de jul.2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, jul.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 18 de jul de 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo assinados em Nova York, em 30 de março de 2007*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 19 de jul.2022.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 19 de jul.2022.

BRASIL. Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de*

Deficiência. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.956%2C%20DE%208,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em 21 de jul.2022.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

BRASIL. Lei 10.048/00, regulamentada pelo Decreto Federal 5.296, em 2 de dezembro de 2004. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 22 de jul.2022.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em 12 de nov. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 25 de jul.2022.

BRASIL. *Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.* Disponível em:

https://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Deficientes/convencao_reabilitacao_profissional.htm. Acesso em 26 de jul.2022.

BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 26 de jul.2022.

BRASIL. Decreto nº5.452/43 dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 611B, inciso XXII. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 11 de jan.2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Direito das pessoas com deficiência. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/institucional?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_assetEntryId=25051298&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_type=content. Acesso em 11 de jan.2023.

BRAGA, Maudeth Py; MORAES, Marcia Oliveira. *Entre apagamentos e afirmações: reposicionamentos do trabalho e da deficiência*. Pesquisas e Práticas Psicossociais, São João Del Rei, n. 16, julho – setembro de 2021. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v16n3/16.pdf>. Acesso em 19 de Jul.2022.

BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. *Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura*. Revista Multidisciplinar e de Psicologia. v.14, n.51, p.622- 645, Julho de 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/viewFile/2623/4114>. Acesso em 18 de jul. 2022.

CANTORANI, José Roberto Herrera *et al.* *A acessibilidade e a inclusão em uma instituição Federal de Ensino Superior a partir da Lei n. 13.409*. Revista Brasileira de Educação, v. 25, p.6-7, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/ScZhczWdL5ZtqNQxkJ6KLrj/?lang=pt> >. Acesso em 26 de ago. 2022.

COSTA, Michelle Karina Assunção; OLIVEIRA, Dalgiza Andrade de. *Acessibilidade e as cinco leis de Ranganathan: diálogo com a Biblioteconomia e a Ciência da Informação. Perspectivas em Ciência da Informação*, v.27, número 1, p. 160-189, jan/mar 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/wMs5T76ZbSLzLq76HNCCxBn/?lang=pt>. Acesso em 19 de jul.2022.

CAVALCANTI, Thiago Medeiros *et al.* Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.39, p. 3, 2019. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/> >. Acesso em 26 de ago. de 2022.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e *et al.* *Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.* Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(1), 147-163, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/qyvTLxPcrZDB86kdMz9bbJc/?lang=pt>. Acesso em 21 de jul.2022.

REIS, Maria Cristina Abreu Domingos. *A prática participativa do fórum pró trabalho: promoção da lei de cotas e da inclusão produtiva das pessoas com deficiência.* Revista de Relações Sociais, v.2, n.1, p.57, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/reves/article/view/3242/3210>. Acesso em 20 de jul.2022.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. *A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.* Revista de Saúde Coletiva, v. 31, Rio de Janeiro, p. 1 – 20, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/physis/2021.v31n1/e310114/pt>. Acesso em 18 de Jul. de 2022.

RIBEIRO, Daniela Menengoti Golçaves; CONDE, Patrícia dos Santos; ANDRADE, Renata Monteiro de. *Coração púrpura: o debate sobre as pessoas com deficiências não aparentes e os reflexos nos direitos humanos e da personalidade.* Jur., São Paulo, v. 19, n. 2, p. 284-303, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-govbr.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>. Acesso em 25 de jul.2022.

SCHNEIDER, Daniela. *A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho*. Monografia. Bento Gonçalves, p.1-85,2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20 de jul.2022.

SCHNEIDER, Patrick Verfe et al. *Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho*. Perspectivas em Diálogo, Naviraí, v. 8, n. 18, p. 396-410, jul/dez. 2021. Disponível em: <https://www-periodicos-capes.gov.br/periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>. Acesso em 21 de jul.2022.

LISBOA, Maria Fabiana de Lima Santos. *A deficiência e o preconceito: uma visão histórica e atual sobre a pessoa com deficiência*. Cadernos da FUCAMP, v.19, n.42, p.35-47,2020.

MINAS GERAIS, Ministério Público. *Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/portal/menu/areas-de-atuacao/cidadania/pessoas-comdeficiencia/#:~:text=O%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20concede%20ao,direitos%20espec%C3%ADficos%20definidos%20em%20lei>. Acesso em 19 de jul.2022.

MOURA, Izabella Bezerra de Lima. *Necessidades de saúde de pessoas com deficiência: uma análise de conceito*. Natal, maio-2018. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFRN_6e058c3985c134591fdd6485b0ad668d. Acesso em 21 de jul.2022.

NEVES, Daiana Rebello et al. *Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18 de jul. 2022.

NAÇÕES UNIDAS. *Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em 25 de jul.2022.

OLIVEIRA, André Amorim de; SILVA, Fabiana Ferreira. *Limites e decorrências da teoria das necessidades humanas de Abraham Harold Maslow*. Caderno de Administração, Maringá, v.29, n.2, jul.-dez./2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/57015>. Acesso em 22 de jul.2022.

PEDOTT, Larissa Gomes Ornelas; ANGELUCCI, Carla Biancha. *Análise de solicitações ao Ministério Público sobre os direitos das Pessoas com deficiência à educação*. Rev. Bras. Ed. Esp., Bauru, v.26, n.3, p.437-452, Jul.-Set., 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/Dc9VVCNCM4GSgBhLsrDzmPm/?lang=pt>. Acesso em 19 de jul.2022.

ZAPPELINI, Emanuella Koerich. *Ingresso, Inclusão e acessibilidade de Pessoas com deficiência em carreiras Públicas: o caso do Ministério Público de Santa Catarina*. Jur. do Min. Públ. Catarin., Florianópolis, v. 15, n. 32, p. 133-152, jun-nov. 2020. Disponível em: <https://seer.mpsc.mp.br/index.php/atuacao/article/view/122>. Acesso em 22 de jul.2022.

Anexo



Fonte: Caderno de Administração. *Limites e decorrências da teoria das necessidades humanas de Abraham Harold Maslow*, 2021.

Data da submissão: 30/11/2023

Data da aprovação: 12/12/2023