

**DESAFIOS E TENDÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA** <https://doi.org/10.56238/sevened2024.036-004>**Jean Lopes Gomes****Fernanda Coutinho Sabino****Samuel Oliveira dos Santos****Valéria Cristina Nogueira****RESUMO**

A população mundial passou por um dos momentos mais críticos da pandemia de COVID-19, causada pelo Coronavírus (SARS-CoV-2), que teve início em Wuhan, na China, no final de 2019. Os efeitos devastadores foram sentidos em diversas áreas, especialmente na economia e no mercado de trabalho. A crise gerada resultou em significativa redução de empregos, impactando de forma acentuada grupos socialmente vulneráveis, como as pessoas com deficiência. Essas pessoas enfrentam impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com barreiras diversas, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais. Para mitigar essas desigualdades, foram criadas legislações como a Lei sobre Plano de Benefícios da Previdência Social, que obriga empresas a reservarem um percentual de vagas para pessoas com deficiência, proporcional ao número total de empregados. Durante o primeiro ano da pandemia, o mercado de trabalho enfrentou crises severas. Entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, registrou-se uma redução de 7,3 milhões de empregos, sendo 4,3 milhões de ocupações informais e 3 milhões de empregos formais com contribuições ao INSS. Essa situação agravou a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho, dada sua maior dependência da Lei sobre Plano de Benefícios para obterem oportunidades formais. Mesmo em um contexto pós-pandêmico, o desafio da inclusão permanece. A alta informalidade e a falta de ajustes na legislação reforçam a exclusão desse grupo. Portanto, é urgente uma revisão e fortalecimento dessa Lei, garantindo mecanismos mais eficazes para a inserção e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, promovendo assim uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Palavras-chave: Pandemia. Mercado de trabalho. Pessoas com deficiência.



1 INTRODUÇÃO

Segundo os dados levantados em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), pelo menos 45 milhões de pessoas apresentam algum tipo de deficiência, totalizando quase 25% da população e apresentando um aumento de 5% nos últimos 9 anos.

De acordo com censo realizado em 2010 (IBGE, 2010), quase 46 milhões de brasileiros, declararam ter algum tipo de deficiência, o que equivale a 24% da população envolvendo os graus de dificuldades que levaram a chegar às conclusões quanto as habilidades investigadas de enxergar, ouvir, caminhar, subir e descer rampas ou degraus ou possuem deficiência mental/intelectual.

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 2006, em seu artigo 1º, dispõe que: “Pessoas com Deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (ONU, 2006, n.p.).

Para tanto, as pessoas com deficiências passaram por uma trajetória histórica percorrida ao longo dos séculos, até a promulgação da Lei n. 8.213/1991, Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social (BRASIL, 1991), que estabeleceu as proporções para empregar pessoas com deficiência variando de acordo com a quantidade de funcionários de uma empresa. Esses fatos estão amalgamados à conquista dos direitos humanos e a evolução da sociedade. Nos diversos períodos históricos, desde quando surgiram a evolução do homem tinham pessoas com deficiências e tratamentos diversificados pela sociedade, o que levou a surgir o respeito, o tratamento e a aceitação.

Não obstante a carência de dados que demonstrem os indícios encontrados através de pesquisas arqueológicas realizadas em cavernas onde os homens primitivos habitavam, temos a certeza da existência de pessoas com deficiência desde os primórdios da civilização humana. Após uma longa jornada histórica, a visão da pessoa deficiente encontra-se em um novo paradigma. As pessoas vão estudando, evoluindo e criando um mundo diferente, com visão aberta em relação às diferenças na sociedade, evolução que vislumbra a segregação social e constitui, para as pessoas com deficiências, em obstáculo muito superior à própria deficiência e que, mesmo com avanços legais da grande monta, ainda resta muito que se concretize para que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente os seus direitos sobre o manto dos princípios exordial da dignidade da pessoa humana. E, a explosão da pandemia do COVID-19 veio a impactar desastrosamente na economia mundial, bem como do Brasil, afetando diretamente na oferta de empregos no mercado de trabalho (DICHER; TREVISAM, 2015).

Segundo Rezende (1998), pandemia vem de origem grega, formada com prefixo pan e demos, povo. Foi empregada pela primeira vez por Platão em seu livro das leis. Platão passou a usar em sentido genérico que sua forma devastadora alcançaria toda a população, significado também utilizado por Aristóteles.



Mattei e Heinen (2020) relatam que a partir do processo de conversão da Covid-19 que abrangeu todo o mundo, a crise econômica já deixava alerta no sistema global em determinadas áreas do mundo. No Brasil, que apresentava a economia em crise durante o período de 2015 a 2017, com um pequeno avanço em 2018 e 2019, vem apresentando um quadro econômico afetado, com números crescentes de desemprego entre a população.

A pandemia trouxe demissões em massa no mercado de trabalho, diminuindo o número de colaboradores e reduziu consideravelmente o número de vaga de emprego para pessoas com deficiência (MARCELINO, 2023). A legislação que determina o percentual de contratação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, vem enfrentando grandes desafios com o início da pandemia do Covid-19, no Brasil. Com a demissão em massa, fechamento de microempresas e empresas, temos uma baixa procura por pessoas que apresentam alguma deficiência, gerando transtornos e dificuldades financeiras nesses indivíduos.

É preciso avaliar os reais motivos que levaram o desemprego das pessoas com deficiência durante pandemia, considerando que a situação reduziu a frota do transporte público, dificultando a mobilidade desses indivíduos e alguns deficientes também contam com problemas crônicos vulneráveis ao vírus da COVID19, dificultando o retorno dessas pessoas aos postos de trabalhos. Além disso, cabe destacar que a redução de empregados no Brasil reduziu automaticamente o quantitativo obrigatório de contratação de pessoas com deficiência, dificultando a contratação desses indivíduos.

Diante dessa situação, torna-se necessário a realização de pesquisas com resultados que abordem o impacto da pandemia na contratação dessas pessoas com deficiência, com o objetivo principal de mostrar a necessidade de uma revisão das leis que determinam o percentual de contratação de indivíduos com deficiência.

O presente estudo foi organizado numa estrutura com nove seções, composto por: introdução; metodologia; referencial teórico, subdividido em concepção de pessoa com deficiência, breve histórico da pessoa com deficiência, deficientes e mercado de trabalho, Lei de sobre Planos de Benefícios da Previdência Social para deficientes, impacto da pandemia na oferta de emprego para deficientes; considerações finais e referências bibliográficas.

2 MÉTODOS E TÉCNICAS

O tipo de pesquisa será bibliográfico, com fundamentação jurídica, doutrinas, revistas, publicações de artigos científicos, trabalhos monográficos, dissertações e teses, que abordem sobre os seguintes temas: “conceituação de deficiente”, “deficiente e mercado de trabalho”, “leis para inserção dos deficientes no mercado de trabalho” e “impacto da pandemia no mercado de trabalho para deficientes”. Conforme Fonseca (2002, p. 32 *apud* SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009, p. 37),



A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

Os resultados serão mostrados com o intuito de oferecer um maior e melhor entendimento dos efeitos da pandemia, capaz de nortear condutas pela ciência jurídica na adoção de normas, leis que contribuam na inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 CONCEPÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A concepção de deficiência (PIMENTEL; SANTANA; RIBEIRO, 2013) passou por diversas orientações e definições no decorrer da humanidade, fazendo com que inicialmente uma perspectiva que enfatizava o defeito, até então, condenava à morte para aquelas pessoas que viviam a condição deficiência, sendo que posteriormente, passaram a sub julgar nas explicações sobrenaturais, isto é, vinculadas a interferências de deuses e demônios.

Essa predominância cultural (PIMENTEL; SANTANA; RIBEIRO, 2013) só foi arrefecida quando realizaram estudos na área da saúde, desenvolvido na idade moderna, onde trouxeram dados para a construção do paradigma clínico que compreende a deficiência como impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial que determina muitas vezes uma limitação maior ou menos na dependência do grau de deficiência, muitas vezes a ação de quem possui. Na abordagem clínica, relaciona a deficiência como um problema orgânico, enfatizando as limitações que derivam desta condição e colocaram o sujeito com deficiência numa condição diferente no exercício dos seus direitos.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), tem hoje duas classificações de referências para descrição dos estados de saúde: a classificação internacional de doenças e problemas à saúde, que corresponde à décima revisão e classificação internacional de doenças (CID-10) e a Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF), pois a falta da definição clara de “deficiência” ou “incapacidade” tem sido apontada como um grande impedimento para a promoção de saúde de pessoas com deficiências, em que precisamente haja modelos coerentes de capacidades da deficiência.

O Decreto Federal 5.296/2004 (BRASIL, 2004), em seu Artigo 4º, conceituou, como tipos de deficiência:

- a. Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou



adquirida.

- b. Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis(dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- c. Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- d. Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. Comunicação; 2. Cuidado pessoal; 3. Habilidades sociais; 4. Utilização dos recursos da comunidade; 5. Saúde e segurança; 6. Habilidades acadêmicas; 7. Lazer; e, 8. Trabalho.
- e. Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, criada pelas Nações Unidas em 2006, define pessoas 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. (ONU, 2006, n.p.).

Da mesma forma observada por Pimentel, Santana e Ribeiro (2013) na abordagem clínica, a Lei Federal nº 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), regulamenta internamente as disposições da ONU, como prevê o art. 2º, considerando 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 igual condições como as demais pessoas.

3.2 BREVE HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O histórico da pessoa com deficiência (GUIMARÃES, 2019) já vem desde a antiguidade, em longa data, na Roma antiga, conforme determina Lei das XII Tábuas – a lei que vigia naquele período a qual dava direito ao pai o direito de “matar o filho que nasceu disforme mediante o julgamento de cinco vizinhos”.

Em Atenas, considerada o berço da civilização por muitas pessoas (ROSSETTO *et al.*, 2006), o trato da pessoa com deficiência não era diferente daquele dado aos espartas, a criança que nascia com deficiência o próprio pai podia matá-lo. A execução da pessoa com deficiência era tão comum que se tornou costume até mesmo aceitos por grandes filósofos. Como Platão (*apud* SILVA, 1986, p. 124) afirmou “[...] no que concerne a que receberam corpo mal organizado, deixa-os morrer [...] quanto às



crianças doentes e as que sofrem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto”. Assim também Aristóteles (*apud* SILVA, 1986, p. 124) teria seu pensamento “[...] quanto, a saber, quais crianças que devem ser abandonadas ou educar, devesse haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme”.

Já em Roma teve dois momentos distintos (GUIMARÃES, 2019). O primeiro momento ocorreu no segundo século antes de Cristo. Onde o exército romano continha formação de pequenos grupos de agricultores, que iam pra guerra para defender as terras e propriedades e adquirir novas terras. Durante este período, o tratamento dado as pessoas com deficiência era praticamente o mesmo que era dado na cidade da Grécia. A antiga Lei das Doze Tábuas, do início da república até a metade do Século V a. C., permitindo que o pai matasse seu filho que nasceu com deformidades. Já no segundo momento após o Século II, a. C. com uma personalização do exército, em que reis e proprietários de terras não havia a necessidade de ir pra guerra. Com isso, surgiu a tolerância da pessoa que nasceu com alguma deficiência, dentre os ricos e os nobres, alguns chegaram a ser imperadores, tais como: Tibérius Claudius César Augustus Germanicus, conhecido como imperador Cláudio.

No século XIX e início do século XX houve um forte apelo à segregação dessa população e não existia preocupação de integrá-las ao convívio social. O século XX, entretanto, traz mudanças na forma de ver e tratar pessoas com deficiência. Surge nesse contexto, após a 1ª Guerra Mundial, a ideia da reabilitação dos mutilados em guerra, bem como leis trabalhistas que passaram a amparar as pessoas, cuja deficiência decorresse da guerra. E, a partir da 2ª Guerra Mundial, alastrou-se mundialmente. Na década de 1950, as instituições são fundadas, com objetivo assistencialista para com as pessoas com deficiências. Neste período foram elevados: Associação de Assistência à Criança Defeituosa (AACD) em 1950; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) em 1954. na década de 1970 surgem dois documentos internacionais importantes para fortalecer a ideia de integração da pessoa com deficiência: A Declaração de Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971) e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975). No início da década de 1980, diversos grupos de deficientes se agregam e elegem uma estratégia para representação no cenário nacional. Cria-se, então a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, não final de 1979 e início de 1980, com caráter distintos ao de caridade que até então prevalecia na sociedade. Reivindicava ainda o seu lugar na sociedade e o protagonismo na condução de sua própria vida, tutelada até então por outros (SOUZA, 2016).

No Brasil a política de inclusão de pessoas com deficiência no ensino regular, após a declaração a Declaração de Salamanca (1994) e da Lei de Diretrizes e Bases LDB 9394/96 tem sido atualmente objetos de estudos no Brasil, para que fossem determinadas políticas públicas educacionais a nível nacional. (ROSSETTO, 2006)

Na tentativa de compreender/conhecer quem é o deficiente, vários autores analisam como



historicamente os indivíduos que tem algum tipo de deficiência tem sido considerado pela sociedade. Da eliminação na antiguidade, passando pela benevolência Cristã, até a consideração de cidadãos como os mesmos direitos na atualidade, houve uma infinidade para tais termos para ajustar tais pessoas, passando assim de pouco a pouco avançando na superação de preconceitos e estigmas historicamente enraizados. (ROSSETTO, 2006)

Quando o homem se humanizou, logo nos primórdios da humanidade, não havia ainda meios de registros escritos, de como eram as pessoas com deficiência naquela época. Não se tem informações exatas de como viviam os homens naquele período (até por volta de mil anos antes de Cristo). Estudos baseados da arqueologia e na vivência de povos contemporâneos, que vivem em condições de trabalho e subsistência de forma primitiva, como estudos mostram pouco a respeito da vida humana na pré-história e menos ainda se sabe a respeito da existência ou não das pessoas com deficiência. Todavia, a história nos indica que a prática mais comum sobre as pessoas que nasciam com alguma deficiência ou adquiriam alguma deficiência, era o abandono. (ROSSETTO, 2006)

Em Esparta, os meninos a partir de 7 aos 37 anos, (ROSSETTO, 2006) deveriam estar a serviço do exército. Pois esses alistamentos somente eram para pessoas saudáveis, que eram um dever e capacidade de defender o Estado nas constantes batalhas e aqueles que tinham algum tipo de deficiência não estariam aptos para juntar-se ao exército para o exercício da guerra. Assim, ao nascer os bebês que tinham algum tipo de deficiência, uma espécie de comissão oficial formada reconhecida por autoridades anciãs tomavam as decisões. Conforme as Leis.

Se lhes parecia feia, disforme e franzina, como refere, Plutarco, esses mesmos anciãos, em nome do Estado e da linhagem de famílias que representavam, ficavam com a criança. Tomavam-na logo a seguir e a levavam a um local chamado *Ápothetai*, que significa depósito. Tratava-se de um abismo situado na cadeia de montanhas *Tahgetos*, perto de Esparta, onde a criança era lançada e encontraria a morte, pois, tinham a opinião de que não era bom nem para a criança nem para a república que ela vivesse, visto como desde o nascimento não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija durante toda a vida (Silva, 1986, p. 122).

Porém, as barreiras que impedem o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho não podem ser vistas como impeditivas para a inclusão no mercado de trabalho. São fatores que contribuem para a discriminação na sociedade e não para a empregabilidade. O aumento de pessoas com deficiência hoje é muito mais como do que nas décadas anteriores, portanto é necessário que haja acessos de rampas para subir escadas, elevadores, adaptações das instalações sanitárias, a aquisição de tecnologia adaptada, plano piloto na cidade envolvendo para que a maior fiscalização para que as pessoas não danifiquem os pontos de acessibilidade e verifiquem se as pessoas alteram as estruturas das calçadas; o que levaria o capitalista a investir uma quantidade de capital muito maior, no máximo, obter mais quantidade de mais-valia. Isso foge da lógica do capital o que leva a discriminação e a segregação das pessoas com alguma deficiência. Isto posto, os deficientes encontram-se em contradição lógica e são obrigados a permanecerem na retaguarda de um exército de reserva de mão-de-obra, podendo



ingressar no mercado de trabalho e não fazendo parte da escola como sujeitos de seu tempo. (ROSSETTO, 2006)

3.3 DEFICIENTES E MERCADO DE TRABALHO

Os trabalhadores que apresentam deficiência passam por constantes desafios, buscando uma inclusão que seja capaz de oferecer uma cidadania digna, superando um apoio assistencialista que durante muitas décadas fez e ainda faz parte desse grupo.

A legislação brasileira possuía caráter assistencialista e paternalista, resultados de muitas lutas sociais e um desimpedimento político na Constituição de 1988, o que representa um avanço na proteção dos direitos, pois passou a proteção de direito para a minoria, entre elas as pessoas com deficiência, tema em que passou a incorporar na dimensão dos direitos humanos (SOUZA; KAMIMURA, 2010).

Estabelece o artigo 1º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), os princípios da soberania, da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político, e em seu artigo 3º tem como objetivos voltados para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem para todos, garantindo uma sociedade livre e sem preconceitos.

Entre as conquistas trazidas pelos direitos humanos e estabelecida na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) incluiu também no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991), que estabelece o art. 93, a obrigatoriedade de reserva de vagas para as pessoas com deficiência PcDs.

Nos últimos anos, delineou-se uma estrutura jurídica para assegurar condições diferenciadas de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. Esse movimento veio de uma trajetória histórica, em que os indivíduos nessa condição buscavam maneiras de obter sobrevivência material e social pelo trabalho, superando a necessidade de tutela e contrapondo-se ao preconceito que, muitas vezes, a sociedade praticava (GARCIA, 2014).

A Assembleia Nacional Constituinte, na década de 1980, também abordou sobre a institucionalização dos movimentos ligados à temática da pessoa com deficiência, o que culminou na incorporação de muitas demandas dos movimentos Constituição de 1988 (FAGNANI, 2005). Salienta-se que muitas dessas conquistas ainda dependem de regulamentação.

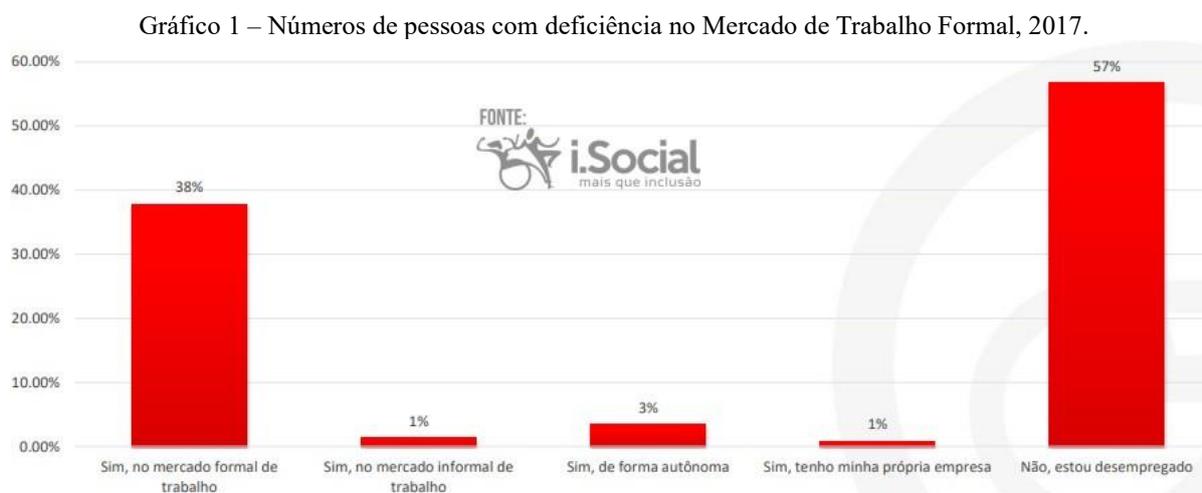
Embora muitas leis tenham aparecido, como a Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), ainda encontramos dificuldades de manejo de deficientes no Mercado de Trabalho, diante da falta de oportunidade de crescimento desses indivíduos na empresa, seguido de baixos salários, ausência de plano de carreira e falta de acessibilidade no próprio ambiente de trabalho.

Segundo pesquisa do IBGE de 2013, 6,2% da população brasileira possuem algum tipo de

deficiência e ao menos 441 pessoas PcDs estão empregadas, ou seja 1% do total de empregos formais do Brasil são ocupados por PcDs (ASID BRASIL, 2019).

Uma pesquisa realizada em 2017 “Pessoas com deficiência-expectativa e percepção sobre o mercado de trabalho” uma realização com i. Social em parceria com a Catho, a ABRHBrasil e a ARBR-SP, contou com a resposta de 1.091 pessoas com deficiência ou algum tipo de mobilidade reduzida. Na pesquisa mostrou que na cidade de São Paulo teve maior número de resposta das pessoas com deficiência, onde mais de 50% estão em São Paulo seguida do Riode Janeiro e Minas Gerais. A pesquisa mostra também muitas variações nos tipos de deficiências. Além desses fatos, as pessoas com deficiência física também ocupam a maioria das vagas PcDs. Dos 356.342 profissionais com alguma deficiência trabalhando formalmente no país, cerca de 56% são deficientes físicos (KIEFER, 2018).

Conforme apontamentos na mesma pesquisa (Gráfico 1), o número de pessoas com deficiência desempregadas é significativo, contendo a maioria dos correspondentes com 57%. Deve ser ressaltado que mesmo diante da existência da Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social, a fiscalização deve ser realizada com maior frequência para serem observados alguns dados ponderados, como número total de empregados e total de PcDs dentro de uma empresa, dentre outros itens destacados na lei.



Fonte: i.Social (2018, p. 13).

Já em 2018, segundo IBGE referente ao censo 2010, 6,7% da população brasileira (cerca de 12,7 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência. As informações da relação anual de informações sociais (RAIS) em 2018 apontaram que 486 mil pessoas com deficiência tinham empregos formais, correspondendo acerca de 1% das ocupações formais no mercado (SANTOS NETO, 2020).

Dados da pesquisa IBGE de 2018, revelam que ainda vem a ser pouco o aumento de contratação de PcDs, que eram cerca de 418 mil PcDs formalmente empregados em 2016 e 441 mil em 2017. Esse crescimento ocorreu logo após de uma melhor definição na Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social partir de 2015 e um maior aumento na fiscalização nos órgãos públicos sobre as empresas (SANTOS NETO, 2020).



Na pesquisa realizada pelo senso em 2018, revela um retrocesso para os direitos das pessoas com deficiência o Projeto de Lei n. 6.159, de 2019 (BRASIL, 2019a), que tramita no senado, submetida pelo Governo Federal ao Congresso Nacional em 2019 em que há mudanças na Lei de Cotas e no Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O Projeto de Lei n. 6.169, 2019 (BRASIL, 2019), autoriza que as empresas substituam a contratação dos PcDs pelo recolhimento mensal de dois salários mínimos por cargo não preenchido: em carta publicada assinada por dezenas de entidades, alerta que o Projeto de Lei (PL) pode retirar os direitos e diminuir as chances de contratação de PcDs no mercado formal.

3.4 LEI DE SOBRE PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA DEFICIENTES

Para tanto foram surgindo leis que conceituam as pessoas com deficiência e tratadas de proteção internacional, movimentos surgidos com o passar dos anos, levando a conquista do espaço em meio a humanidade.

Hoje existe uma visão no novo paradigma, uma vez que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), o primeiro tratado internacional incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro sob o procedimento do parágrafo 3º do Art. 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), inaugura figura jurídica inédita na legislação brasileira, consolidando-se como primeiro tratado internacional como força constitucional. As leis que protegem as pessoas com deficiência no Brasil são a Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2015) e a Lei 8.213/1991, artigo 93 (BRASIL, 1991) que estabelece a obrigatoriedade de empresas que possuem no mínimo 100 colaboradores quanto a contratação de indivíduos com deficiência.

A Lei sobre os planos de benefícios da previdência social e de outras providências, promulgada em 1991, objetivou garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, possibilitando o ganho da qualidade de vida, a expansão do convívio social e o crescimento das habilidades e conhecimentos (BRASIL, 1991).

O Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 instituiu para empresas com no mínimo, 100 empregados, percentuais de vagas (cotas) a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados e por pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

O tamanho da cota variava conforme a quantidade de empregados da empresa:

- a) De 100 até 200 empregados: 2%
- b) De 201 até 500 empregados: 3%
- c) De 501 a 1.000 empregados: 4%
- d) Acima de 1.001 empregados: 5%

A lei ainda comenta, em seu parágrafo 1º, que a dispensa de trabalhador reabilitado ou pessoa



com deficiência habilitada ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

A lei também aborda, no parágrafo 2º, que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e pessoas com deficiência habilitadas, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Segundo Garcia (2014), somente a partir de 2000, após aproximadamente uma década de revisão, a Lei passou a vigorar na prática e proporcionou que o direito inalienável ao trabalho fosse assegurado a todos, com destaque às pessoas com deficiência.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), embora a Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social tenha surgido para ampliar oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, na prática não é tão simples. Pois na entrevista para os critérios usados durante a admissão de colaboradores precisam de cumprir os requisitos necessários dependendo da aprovação física e funcional da função e perfil do empregador.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), no Brasil, notou-se no meio empresarial no aspecto jurídico para as pessoas com deficiência, com resultados da pesquisa revelam que a contratação só é realizada por ter a obrigatoriedade prescrita na Lei 8.213 (BRASIL, 1991) que é a principal responsável pela concessão de vagas das pessoas com deficiência na empresa.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), sem dúvida a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos das pessoas com deficiência, mas apenas a Lei não irá resolver o problema dessa população, a dificuldade de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho depende ainda da carência de recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais.

No que se trate da Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social houve uma importante mudança com a inclusão da Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, que teve como objetivo de garantir a autonomia liberdade e igualdade da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015).

O objeto da Lei nº 13.146/2015 é promover o direito de transporte para as pessoas que tem uma mobilidade reduzida ou que sofrem algum tipo de deficiência, o qual será oportunizada como a igualdade com as demais pessoas, eliminando obstáculo e todas as barreiras objetivando o sucesso (BRASIL, 2015).



3.5 IMPACTO DA PANDEMIA NA OFERTA DE EMPREGO PARA DEFICIENTES

A população mundial passou por uma pandemia causada pelo Coronavírus (Sars-CoV-2), que teve início em Wuhan, na China no final do ano de 2019. A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou no final de janeiro de 2020 estado de emergência de Saúde Pública a nível internacional devido a rápida propagação do novo vírus, e somente em março do mesmo ano foi declarado pandemia (WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO], 2020).

Embora não haja consenso sobre a maior vulnerabilidade ao vírus devido à deficiência (COSTA, 2020), uma parte desse grupo foi reconhecida como tendo um risco relevante para o desenvolvimento de formas mais graves da COVID-19. Esse risco é atribuído tanto às comorbidades presentes quanto a outras dificuldades que diferenciam a rotina dessas pessoas das demais.

As medidas adotadas pelo Ministério da Saúde (MS) para conter a infecção do Coronavírus incluíram quarentena e isolamento social de acordo com o disposto na Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020a). E, diante do grande avanço do vírus, a saúde e a economia mundial tiveram um grande impacto, afetando, diretamente, o mercado de trabalho (COSTA, 2020). As medidas de bloqueio total ou parcial realizada em vários países parou quase 2,7 bilhões de trabalhadores, ou seja, cerca de 81% da força de trabalho mundial causando fragilidade na economia (COSTA, 2020).

Segundo Orellana e Aragón (2020), o Brasil apresentou uma curva de contágio com uma tendência crescente e encontrou-se em segundo lugar em casos confirmados em julho de 2020, perdendo apenas pelos Estados Unidos. Com esse aumento de dados confirmados de COVID-19, o Brasil teve que tomar medidas mais rígidas para que houvesse uma contenção e gerasse resultado na diminuição do número de casos por meio do *Lockdown*, comprometendo a economia e levando ao aumento do desemprego.

Diante do aumento do desemprego, ocorre automaticamente uma redução no número de vagas para pessoas com deficiência, pois esses fatores estão diretamente interligados. Além disso, a obrigatoriedade de contratação, conforme a Lei 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991), depende do número de empregados em uma empresa. A vulnerabilidade à COVID-19 e a acessibilidade no transporte coletivo também são fatores que afetam o mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

De acordo com uma pesquisa do IBGE (2021), a taxa de desocupação recuou para 14,1% no segundo semestre de 2021, representando uma redução de 0,6 pontos percentuais em relação ao semestre anterior. Apesar dessa diminuição, o país ainda contabiliza 14,4 milhões de pessoas em busca de trabalho (BARROS, 2021). Segundo Pincer (2021), a Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social é um dos principais instrumentos de garantia para pessoas com deficiência. No entanto, apesar dos avanços na inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, 47% das vagas que deveriam ser destinadas a elas por lei não estão preenchidas. Pincer (2021) também destaca que a multa pelo descumprimento dessa Lei pode chegar a 265 mil reais.



Quando o COVID-19 atingiu o Brasil no segundo trimestre de 2020, a economia não apresentava sinais claros de crescimento sustentável no mercado de trabalho, nem de geração de empregos, conforme prometido pela reforma trabalhista. Em vez disso, houve uma acumulação de elevadas taxas de desemprego e um aumento na informalidade no mercado de trabalho (MONTAGNER, 2021). Montagner (2021) relata que, em 2020, no primeiro ano da pandemia, foram registradas crises intensas. No primeiro e segundo trimestres, observou-se uma redução de 7,3 milhões de ocupações – 4,3 milhões de ocupações informais e 3 milhões de ocupações com algum grau de formalização, que faziam contribuições para o INSS.

A crise foi tão severa durante o isolamento social que o Ministério da Economia estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que incluiu a redução da jornada de trabalho e dos rendimentos, além da suspensão de contratos, com o objetivo de restabelecer a ordem financeira e a formalidade no mercado de trabalho (MONTAGNER, 2021).

Para fins estatísticos, mesmo as pessoas que estavam com a suspensão do contrato de trabalho constavam como empregadas na empresa, através de acordos explícitos, pois não podiam ser demitidas pelo mesmo número de meses que permaneceram no Programa Emergencial de Emprego e Renda (MONTAGNER, 2021).

O Programa Emergencial de Emprego e Renda foi aprovado pela Medida Provisória 936/2020, de 1 de abril de 2020 (BRASIL, 2020c), e posteriormente pela Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020 (BRASIL, 2020b), que disponibilizou medidas complementares para o enfrentamento da calamidade pública causada pela COVID-19.

Enquanto o número de empregos celetistas diminuiu, a economia aparenta retornar aos níveis anteriores à pandemia. No entanto, para os trabalhadores, houve um aumento na informalidade, no desemprego, na subutilização da força de trabalho e na fragilização dos vínculos formais (MONTAGNER, 2021).

Segundo Montagner (2021), fica claro que a presença de políticas ativas e planos para a relação de empregos formais e renda é essencial. Sem essas políticas, não será possível gerar oportunidades para os 15 milhões de desempregados, além dos cerca de 11 milhões que estariam disponíveis para trabalhar se tivessem uma oportunidade.

Conforme Costa (2020), a crise econômica decorrente do coronavírus destruiu o mercado de trabalho no Brasil e no exterior. Há uma situação de urgência na adoção de políticas públicas de emprego e transferência de renda para proteger os trabalhadores informais enquanto durarem os efeitos da pandemia. Quanto maior a informalidade no mercado de trabalho, maior será o aumento das pessoas com deficiência (PcDs) desempregadas, que dependem da Lei de Cotas para entrar no mercado de trabalho.



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pessoas com deficiência são indivíduos que apresentam limitações físicas, auditivas, mentais ou múltiplas. Historicamente, a aceitação das pessoas com deficiência passou por uma evolução significativa. Antigamente, era permitido que os pais matassem seus filhos que nascessem com alguma deficiência. Atualmente, surgiram leis que garantem maior proteção a esses indivíduos.

Entre essas leis, destaca-se a Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social (BRASIL, 1991), que visa facilitar a inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho. No entanto, surgem questionamentos entre os pesquisadores, pois os dados mostram que uma baixa porcentagem de deficientes faz parte da força de trabalho do país. Uma das propostas observadas foi aumentar a fiscalização para garantir a aplicação efetiva da lei nas empresas.

Além das dificuldades já existentes na contratação de PcDs, a pandemia de COVID-19 teve um efeito desastroso, especialmente na economia mundial. Uma grande proporção de brasileiros ficou desempregada, o que afetou diretamente a contratação de PcDs, considerando que a Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social se baseia no número total de colaboradores da empresa.

Observa-se também um aumento significativo no número de empregos informais no Brasil, o que reduz ainda mais o número de colaboradores nas empresas, resultando em um aumento significativo de PcDs fora do mercado de trabalho. Esses indivíduos, portanto, necessitam de benefícios assistenciais para garantir sua subsistência e a de suas famílias.

Com o aumento da população e a organização das políticas públicas, bem como o aumento no número de acidentes, percebe-se um crescimento no número de pessoas com deficiência no Brasil. Vale ressaltar que a Lei sobre Planos de Benefícios da Previdência Social está em vigor há 30 anos e precisa ser reavaliada de acordo com a realidade atual. Diante do exposto, verifica-se a necessidade urgente de revisão dessa Lei para garantir uma maior inclusão de PcDs no mercado de trabalho.



REFERÊNCIAS

ASID BRASIL. Conheça o cenário da inclusão de PCD no Brasil. Curitiba: ASID Brasil, 29 jan. 2019. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BARROS, Alerrandre. Desemprego recua para 14,1% no 2º tri, mas ainda atinge 14,4 milhões de pessoas. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 31 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31480-desemprego-recua-para-14-1-no-2-tri-mas-ainda-atinge-14-4-milhoes-de-pessoas>. Acesso em: 26 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 5 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: República Federativa do Brasil, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 27, p. 1, 7 fev. 2020a. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/02/2020&jornal=515&pagina=1>. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 14 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 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 212-B, p. 1, 6 nov. 2020b. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=06/11/2020&jornal=601&pagina=1>. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas 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 (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.



Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 63-D, p.1, 1º abr. 2020c. Disponível em: [http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp? data=01/04/2020&jornal=603&pagina=1](http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/04/2020&jornal=603&pagina=1). Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Estatísticas mensais do emprego formal: novo CAGED. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2021/04/apresentacao-caged-28abr2021.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.159, de 2019. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto- Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichade tramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.169, de 2019. Acrescenta os §§ 3º e 4º ao art. 895 e os §§ 9º e 10 ao art. 897, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para determinar o não cabimento de recurso ordinário e de agravo de petição em desfavor de decisão em consonância com súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF); com súmula Vinculante do STF; com decisão proferida pelo STF em sede de repercussão geral e com decisão proferida pelo TST e pelo STF em sede de recurso repetitivo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichade tramitacao?idProposicao=2230689>. Acesso em: 15 set. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, jul./ago. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200170>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFFyFzjrDwgDJYKcdhNt/>. Acesso em: 21 out. 2021.

DICHER, Marilu; TREVISAM, Elisaide. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana. Publica Direito, São Paulo, 28 jan. 2015. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>. Acesso em: 10 out. 2021.

FAGNANI, Eduardo. Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade. 2005. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

GARCIA, Vinícius Gaspar. Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

GUIMARÃES, Tânia Mafra. Educação inclusiva: construindo significados novos para a diversidade. Belo Horizonte: Secretaria do Estado da Educação de Minas Gerais, 2019.

I.SOCIAL. Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência 2017/2018. São Paulo: i.Social, 2018. Disponível em: <https://www.diversa solucoes.com.br/documentos/pesquisa-isocial-expectativas-e-percepcoes-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-2017-2018-pcds.pdf>. Acesso em: 5 set. 2021.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101654_informativo.pdf. Acesso em: 4 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE Educa, 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 26 out. 2021.

KIEFER, Mara Ligia. Pessoas com deficiência: expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho 2017/18. São Paulo: i.Social, 2018. Disponível em: <http://arquivos.saebrasil.org.br/2021/Diversidade/Pesquisa%20iSocial%20-%20ANRH%20BR%20-%20ABRH%20SP%20e%20CATHO.pdf>. Acesso em: 5 set. 2021.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, out./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/>. Acesso em: 5 out. 2021.

MONTAGNER, Paula. O mercado de trabalho na pandemia: pouco a comemorar. *Le Monde Brasil diplomatique*, São Paulo, 23 jul. 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/o-mercado-de-trabalho-na-pandemia-pouco-a-comemorar/>. Acesso em: 21 out. 2021.

ORELLANA, Vívian dos Santos Queiroz; ARÁGON, Jorge Alberto Orellana. Efeitos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 48., 2020, [s. l.]. Anais [...]. Niterói: ANPEC, 2020. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files_I/i12-ae4477897c425dea5b67238fc1da22b3.pdf. Acesso em: 28 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência [2006]. In: BRASIL. Decreto nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 7 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais. Lisboa: ONU, 1971. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientesmentais.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Lisboa: ONU, 1975. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

MARCELINO, Nanci de Fátima. Impactos da pandemia Covid-19 no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade Global, Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, Porto Alegre, 2023.

PIMENTEL, Susana Couto; SANTANA, Laíse Lima; RIBEIRO, Valterci. Concepções sobre a condição de deficiência: o olhar de estudantes do ensino superior que vivenciam essa realidade. *Cadernos de Pesquisa em Educação*, Vitória, ano 10, v. 19, n. 38, p. 11-34, jul./dez. 2013. Disponível



em: <https://periodicos.ufes.br/educacao/article/download/7892/5600/18736>. Acesso em: 4 nov. 2021.

PINCER, Pedro. Lei de Cotas para pessoas com deficiência faz trinta anos em 2021. RádioSenado, Brasília, DF, 20 set. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2021/09/20/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-faz-trinta-anos-em-2021>. Acesso em: 10 nov. 2021.

REZENDE, Joffre Marcondes de. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. Revista de Patologia Tropical, Goiânia, v. 27, n. 1, p. 153-155, jan./jun. 1998. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/iptsp/article/download/17199/10371/>. Acesso em: 14 out. 2021.

ROSSETTO, Elisabeth; ADAMI, Anacleide Sobral; KREMER, Juçara; PAGANI, Nilton; SILVA, Marizete T. Nascimento. Aspectos históricos da pessoa com deficiência. Educere et Educare: revista de educação, Cascavel, PR, v. 1, n. 1, p. 103-108, jan./jul. 2006. DOI: <https://doi.org/10.17648/educare.v1i1.1013>. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/view/1013>. Acesso em: 14 out. 2021.

SANTOS NETO, Samuel Ribeiro dos. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Jornal da UNICAMP, Campinas, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 7 set. 2021.

SILVA, Otto Marques. A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Caderno Cedes, 1986.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-42.

SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com deficiência e mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7., 2010, Franca. Anais [...]. Franca: Unesp, 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>. Acesso em: 5 set. 2021.

SOUZA, Sirleine Brandão. Deficiência: a trajetória de uma concepção. Journal of Research in Special Educational Needs, Tamworth, v. 16, n. 1, p. 366-370, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12297>. Disponível em: <https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1471-3802.12297>. Acesso em: 25 out. 2021.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, maio/ago. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/>. Acesso em: 5 nov. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 11 March 2020. Geneva: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-11-march-2020>. Acesso em: 7 jul. 2021.