

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional

Curso de Psicologia



Trabalho de Conclusão de Curso

**Breve revisão bibliográfica acerca da inserção das Pessoas com Deficiência
no Mercado de Trabalho**

Antoniel Sampaio Ferreira

Pelotas, 2023

Antoniél Sampaio Ferreira

**Breve revisão bibliográfica acerca da inserção das Pessoas com Deficiência
no Mercado de Trabalho**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Psicologia da Universidade Federal de Pelotas, para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora:

Maria Teresa Duarte Nogueira e Silvia Nara Siqueira Pinheiro

Pelotas, 2023

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

F384b Ferreira, Antoniel Sampaio

Breve revisão bibliográfica acerca da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho / Antoniel Sampaio Ferreira ; Maria Teresa Duarte Nogueira, orientadora ; Silvia Nara Siqueira Pinheiro, coorientadora. — Pelotas, 2023.

23 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) — Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Pelotas, 2023.

1. Psicologia. 2. Mercado de trabalho. 3. Pessoas com deficiência. 4. Direitos das pessoas com deficiência. I. Nogueira, Maria Teresa Duarte, orient. II. Pinheiro, Silvia Nara Siqueira, coorient. III. Título.

CDD : 150

Antoniel Sampaio Ferreira

**Breve revisão bibliográfica acerca da inserção das Pessoas com Deficiência
no Mercado de Trabalho**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional.

Data da defesa:

Banca examinadora:

Prof. (Orientador).....

.....

.....

.....

Breve revisão bibliográfica acerca da inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Antoniél Sampaio Ferreira

Resumo: Este estudo pretende investigar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma de pesquisa bibliográfica. A pesquisa foi feita na base de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO) as palavras-chave utilizadas foram “Deficiência, Mercado de trabalho”. O ano de seleção dos artigos foi o de 2021. A análise será apenas dos resumos dos artigos foi o de 2021. Análise será apenas dos resumos dos artigos. Os resultados foram 6 artigos. Através da pesquisa bibliográfica é possível dizer que existe mais pessoas sem deficiência do que pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que com as pessoas com deficiência as mais prejudicadas são as pessoas que precisam de acessibilidade.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Mercado de trabalho, Direitos pessoas com Deficiência

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca identificar como está a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Estudo essa temática e sou uma pessoa com deficiência, e considero de grande relevância social este estudo.

Com este estudo, acredito que muitas pessoas com deficiência serão motivadas a buscar sua inserção no mercado de trabalho, pois terão maior conhecimento dos seus direitos.

As Pessoas com deficiência estão sendo inseridos no mercado de trabalho. A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 do art. 93, porém ainda está pouco segundo PNAD. Além disso, as pessoas com deficiência que precisam de acessibilidade são as mais prejudicadas, de acordo com (Becker, 2019).

O Termo PCD significa Pessoas com Deficiência, ou seja, aquele que possui limitações física, mental, intelectual ou sensorial, onde existem barreiras importantes em relação à igualdade com a sociedade, dificultando as atividades e as relações pessoais que os PCD possam realizar (SANTOS et al., 2014).

Segundo Santos (2014) a terminologia, pessoa com deficiência foi definida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a qual foi incorporada à Legislação Brasileira em 2008. Sendo que em, 03 de novembro de 2010, a Secretaria de Direitos Humanos oficializou a nomenclatura legal como “Pessoa Com Deficiência”, expressa na sigla PCD. A partir de então foi estabelecida a reserva legal de cargos, também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91). (SANTOS, 2014 p. 2)

Aproximadamente 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade do país o que corresponde 8,9% pessoas com deficiência. Os dados são do módulo Pessoas com deficiência.

Definição das diferentes deficiências:

Segundo o Governo do Estado do Paraná a deficiência visual é a perda da visão em caráter permanente, que não podem ser otimizadas com o uso de lentes, tratamento clínicos. Uma vez que uma pessoa com alto grau de miopia, não é deficiente visual, por que essa miopia será corrigida com lente.

Classificação dos diferentes graus de deficiência visual:

Baixa visão (leve, moderada e profunda)

A baixa visão pode ser resumida usando lentes de grau e lupas com auxílio de apoio de bordões.

Próximo a Cegueira: É quando uma pessoa é capaz de evidenciar sombras e luz, mas já acessou o sistema de braille para poder se guiar, sistemas com voz para acessar seu celular e outros aparelhos.

Cegueira: o uso do sistema de braille e outros apoios são essenciais nesse caso.

Deficiência Física: A deficiência física são mudanças completas ou parciais de um ou mais partes do corpo humano, que provoca o envolvimento da mobilidade e da coordenação completa, sendo capaz de afetar a fala, em diferentes graus.

Diferentes graus de Deficiência Física:

Paraplegia: A Paraplegia é uma condição de perda motora, sendo assim pode ser superior ou inferior, é uma condição física quando a pessoa não pode se movimentar ou sentir as pernas, ela pode ser permanente, pode ser provocada por lesões na medula espinhal.

Monoplegia: Ausência parcial das funções motoras de um só elemento, ela pode ser superior ou inferior.

Tetraplegia: Ausência total das funções motoras dos elementos superiores e inferiores.

Hemiplegia: A hemiplegia é uma imobilidade total de uma parte do corpo, direito ou esquerdo.

Ostomia: É uma assistência cirúrgica que permite criar um caminho alternativo de informação com meio exterior, tem finalidade de desfazer os dejetos do corpo. São pessoas que precisam de um acessório, uma bolsa, isso recolhe o conteúdo a ser eliminado do ostoma.

Amputação: Amputação é a retirada de uma parte do corpo.

Paralisia cerebral: A Paralisia Cerebral é designada por transformações neurológicas que sensibilizam o desenvolvimento motor e cognitivo, comprometem a postura do corpo e o movimento.

Nanismo: O Nanismo é um transtorno que se identifica pela deficiência no seu desenvolvimento, resultando num indivíduo com baixa estatura.

Deficiente Auditiva: Deficiência Auditiva é a perda total de audição, isso faz com que a pessoa tenha impedimentos de ouvir um diálogo e outros ruídos.

Classificação dos diferentes graus de Deficiência Auditiva:

Leve: Existem impedimentos em compreender a fala das pessoas.

Moderada e Severa: Há precisão de uso de aparelho ou prótese auditiva e, em algumas circunstâncias torna-se fundamental o uso de língua de sinais.

Profunda: Torna-se essencial o uso de leitura labial e de língua de sinais para poder fazer a transmissão.

Deficiente Intelectual: A Deficiência Intelectual é quando as pessoas mostram atraso no seu crescimento, complicações para aprender e realizar seus afazeres do seu dia a dia e relacionar-se com o meio em que habita. Existe impedimento cognitivo, que acontece antes dos 18 anos, e que debilita suas habilidades adaptativas.

Deficiência Múltipla: A Deficiência Múltipla é a associação no mesmo indivíduo, de duas ou mais Deficiências, (visual, auditiva, física, intelectual e psicossocial), com envolvimento que acarreta o atraso no crescimento global e na amplitude de adaptações.

Segundo Amaral a deficiência faz parte da condição Humana, é possível identificar várias deficiência na história da sociedade, sempre existiu e provavelmente, quase todas as pessoas terão alguma deficiência temporária ou permanente durante a vida.

Silva citado por Amaral demonstra alguns exemplos de pessoas com deficiência nos tempos mais remotos, percebe-se que as pessoas com deficiência foram receber mais atenção após Segunda Guerra Mundial, que causou em várias pessoas vários tipos de deficiência em razão dos ferimentos.

Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) citado por Amaral, modelo utilizado pela Organização Mundial compreende a funcionalidade deficiência como uma ausência ou disfunção na estrutura anatômica, fisiológica e psíquica na pessoa humana.

Os tipos de pessoa com deficiência:

Deficiência Auditiva: Segundo (Amaral, 2019) a audição humana é feito pela orelha, sendo dividida em três partes: orelha externa, ouvido médio e ouvido interno. O processo auditivo. O processo auditivo é realizado pela captação das ondas sono-

ras pelas orelhas externas, esses sons são transferidos pelo canal auditivo até ao tímpano que vai movimentar três pequenos ossos: Martelo, Bigorna e estribo.

De acordo com Decreto nº 5.296/04 Citado por Amaral (2019) a deficiência auditiva é definida pela perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Segundo Amaral (2019), a Deficiência Intelectual é caracterizada pelo baixo desenvolvimento das atribuições do cérebro ou um desenvolvimento cerebral insuficiente.

De acordo com Organização Mundial da Saúde citado por Amaral (2019) Deficiência Intelectual é estabelecida como uma capacidade menor de entender novas informações e de desempenhar e investir em novas habilidades. Está literalmente ligada as mudanças no processo de aprimoramento das funções cognitivas que envolvem a linguagem, às competências motoras e aptidão social.

Do mesmo modo, prescreve o Decreto nº 5.296/04 e faz menção ao:

Desempenho Intelectual significativamente inferior à média, com exibição antes dos dezoito anos e restrições relacionadas a duas ou mais áreas de competências adaptativas, como: comunicação; cuidado pessoal; aptidões sociais e segurança; aptidões acadêmicas; trabalho e lazer.

Dentre os tipos fundamentais de Deficiência Intelectual por causas genéticas estão a Síndrome de Down, Síndrome do x frágil, Síndrome de Angelman e Síndrome de Prader-Willi, surgem por causa de fatores relacionados à mutação ou excesso de um cromossomo no material genético da pessoa.

Deficiência Física: Segundo (Amaral, 2019) A Deficiência Física pode ser definida pelas diferentes condições motoras que afetam as pessoas e, comprometem a mobilidade, a capacidade motora geral e da comunicação da fala, em razão de lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas.

O ordenamento Jurídico brasileiro (Brasil, 2004) a condição de Deficiência Física é definida como:

A modificação completa ou parcial de um ou mais parte de um todo corpo humano, determina o compromisso da função física, mostrando-se sob a forma de Paraplegia, Paraparesia, Monoplegia, Monoparesia, Tetraplegia, Tetraparesia, Tetraplegia, Hemiplegia, Hemiparesia, ausência de membros, Paralisia Cerebral, Na-

nismo, membros com malformação congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não desenvolvem dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência múltipla: Decreto 5.296/04 citado por Amaral (2019) compreende como uma ou mais deficiência primária – auditiva, física, intelectual e visual, de forma simultânea.

Segundo Amaral (2019) deficiência Visual é caracterizada por uma redução ou completa falha das funções básicas do olho e do Sistema Visual. Organização Mundial da Saúde citado por Amaral 2019, classifica em 6 graus a deficiência visual, de acordo com a acuidade Visual das Pessoas. A perda da visão parcial é denominada visão subnormal pode ser leve, moderada ou grave, já a perda total da visão é caracterizada como cegueira profunda, quase total e total.

Este tipo de Deficiência também pode ser identificado como congênita ou adquirida. Será congênita quando alguém nasce sem resíduo de visão, ou perde a visão até os três anos de idade, adquirida quando a cegueira ou baixa visão é posterior à esta idade, pois a partir daí alguém começará a gravar imagens e criar conceitos.

Direitos das pessoas com deficiência

De acordo com Estatuto da Pessoa com Deficiência, têm direito a igualdade e não discriminação, do atendimento prioritário, à vida, Habilitação e Reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, ao Trabalho, da habilitação e reabilitação profissional, da inclusão da pessoa com deficiência, à assistência social, previdência social, à cultura, ao esporte, do turismo e ao lazer, do direito ao transporte e a mobilidade, da acessibilidade, do acesso a informação e à comunicação, da tecnologia assistiva, do direito a participação da vida pública e política, da ciência e tecnologia (Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2015).

Cabe salientar, ainda, a definição de discriminação, a qual se faz presente no contexto das Pessoas com Deficiência “Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, sexo, religião, opinião política ascendência nacional ou social que tenha efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidade de tratamento de emprego e na ocupação” (Faria, 2020 p.1.) No entanto, isso quer dizer que qualquer situação que coloque o trabalhador em desigualdade, é considerado discriminação, incluídas as pessoas com deficiência.

O art. 1º da constituição de 1988 determina que todos têm direito e fundamento a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e ao pluralismo político. Isso significa que todos os cidadãos podem trabalhar, independente da sua deficiência (Brasil, 2020)

Segundo Maior (2017, p.33)

“A política afirmativa mais importante para as pessoas com deficiência é o acesso ao mercado de trabalho. A Lei 8.112/1990 determinou a reserva de cargos nos concursos públicos e a Lei 8.213/1991 estabeleceu a reserva de 2 a 5% dos cargos nas empresas com 100 ou mais empregados, para beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência capacitadas profissionalmente. Apesar da fiscalização, de ações de esclarecimento e a aplicação de multas, ainda há grande resistência dos empresários em contratar trabalhadores com deficiência, por discriminação e por se recusarem a tornar os ambientes de trabalho acessíveis. Algumas sentenças judiciais aceitam as justificativas dos empresários e perpetuam a injusta exclusão das pessoas com deficiência”.

A inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho ainda é baixa, mesmo com a existência de leis que tornam obrigatório a partir de 100 funcionários na empresa é necessário ter um PCD, mas existem muitas das empresas que não contratam, mesmo estando na obrigatoriedade.

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 do art. 93 determina que as empresas com 100 ou mais funcionários está obrigado preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiário reabilitados ou pessoas com deficiência habilitados, nas seguintes proporções:

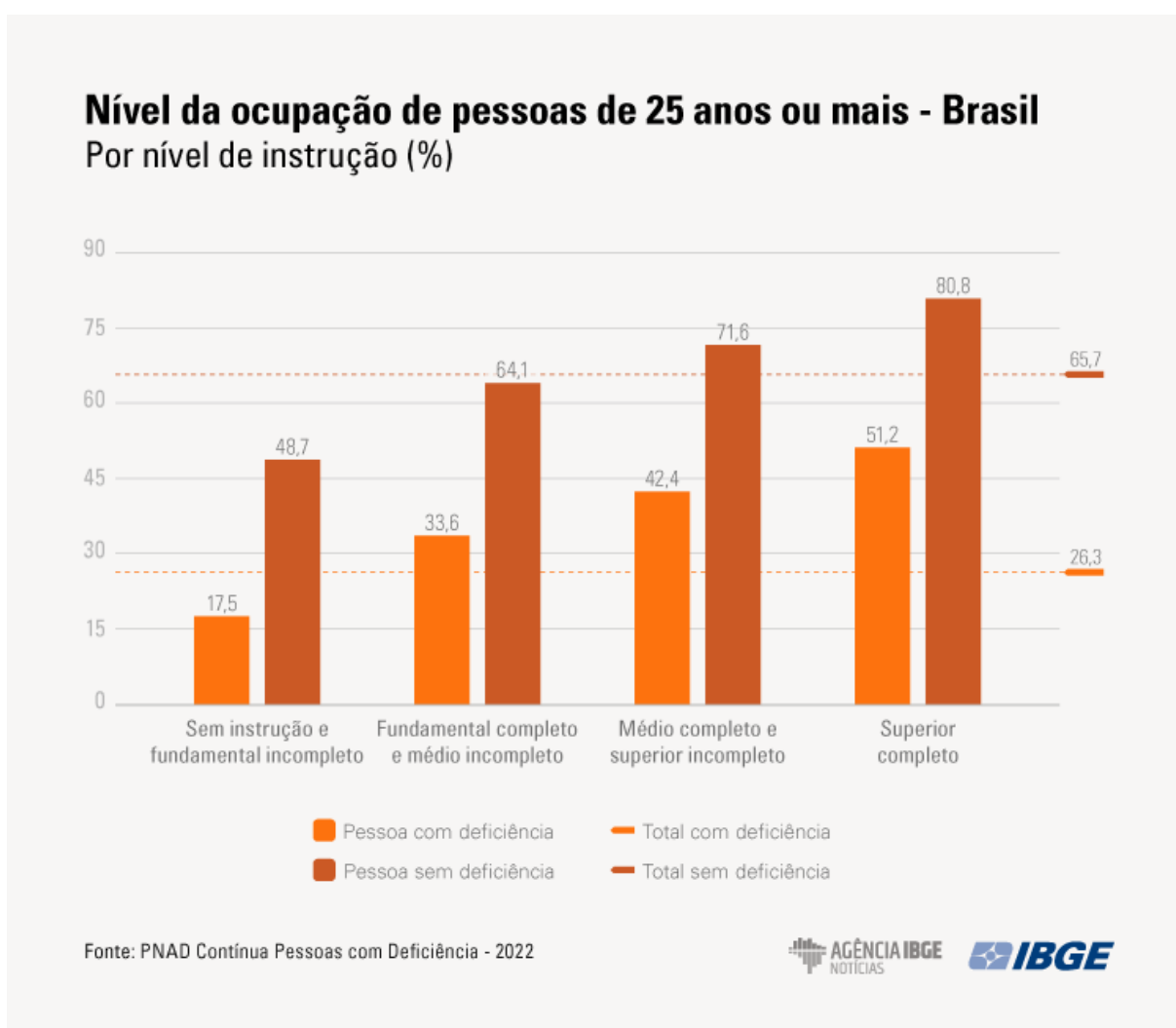
- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

(BRASIL, 1991)

“A taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa era de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência” (Pnad, 2022, p.1)

“O nível de ocupação das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%). Cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%”(Pnad, 2022, p. 1)

A Pnad realizou um estudo que determina o nível de pessoas com 25 anos ou mais empregadas no Brasil, teve como resultado 48,7% de pessoas sem deficiência e 17,5 pessoas com deficiência que estão sem instrução e fundamental completo, já com fundamental completo e ensino médio incompleto as pessoas sem deficiência estão com 64,1% e as pessoas com deficiência estão com 33,6%, falando agora de ensino médio completo e superior incompleto estamos na faixa de pessoas sem deficiência 71,6 e de pessoa com deficiência 42,4%, já com ensino superior completo pessoas sem deficiência 80,8% e pessoas com deficiência 51,2.



Segundo um estudo realizado por (Becker, 2019) sobre o emprego e o salário por hora no Brasil, foi dividida em três amostras ou grupos, os sem deficiência (1), os com deficiência com limitações das atividades habituais (2) e as pessoas com deficiência sem limitação (3). Observou-se uma vantagem salarial dos indivíduos sem deficiência e das pessoas com deficiência sem limitações das atividades. De acordo com Becker, talvez sejam necessárias políticas específicas para categoria de níveis de severidade sua deficiência já que as pessoas com deficiência com limitação ficaram na desvantagem.

Segundo o Ministério da Economia (Brasil, 2022) Durante as intervenções, os fiscais verificam o cumprimento da lei 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas”. O texto prevê que o estabelecimento com mais de 100 funcionários tenha em seu quadro de funcionários ao menos 2% de PcDs. A porcentagem aumenta de acordo com a quantidade de gente, chegando a 5% para companhias com mais de 1.000 empregados. Para o serviço público, a lei 8.112, de 1990, estabelece que sejam reservadamente até 20% das vagas de concurso público para pessoas com deficiência. O lugar da pessoa com deficiência nas empresas ainda é baixo percentual. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mostram que, entre 2011 e 2017, o número de PcD no mercado de trabalho passou de 325.291 para 441.339 – acréscimo de apenas 116 mil pessoas. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) aponta que em 2018 o total de empregados nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais de um ano para o outro.

De acordo com Ministério da Economia (Brasil, 2022) a acessibilidade neste ano, vão fiscalizar não apenas o cumprimento da cota mínima de contratações, mas também vão avaliar a acessibilidade nos ambientes de trabalho.

“O que constatamos é que muitas vezes as empresas não incluíam por falta de acessibilidade ou, até pior, as empresas contratavam uma pessoa com deficiência, mas não promoviam um espaço laboral adequado”, diz Ministério da Economia “Já houve casos em que o empregador admitiu uma pessoa com deficiência física, mas a porta do banheiro era estreita e não comportava a largura da cadeira de rodas. Esse funcionário, então, ficava muitas horas sem ir ao banheiro e até mesmo usava fraldas para trabalhar.”

MÉTODO

Este artigo refere-se a uma Revisão de Literatura, que segundo Gil (2017), é uma pesquisa realizada a partir de material já publicados, incluindo uma grande variedade de livros, revistas, jornal dissertações, teses e anais de eventos científicos, ainda este método de pesquisa busca como vantagem ao investigador uma maior cobertura de fenômenos comparado às pessoas coletadas diretamente.

A pesquisa foi feita na base de dados da Scientific Electronic Library Online (SciELO), as palavras-chave utilizadas foram “Deficiência, “mercado de trabalho”. O ano de seleção dos artigos foi o de 2021. Encontrou-se 6 artigos. A análise será apenas resumos dos artigos devido ao tempo exigido.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados serão apresentados no quadro a seguir

Autor/nome da revista refs	Título	Objetivo	Método	Conclusões
AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira. MENDES, Diego Costa.	Pessoa com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática	Tem como objetivos discutir os obstáculos que dificultam a inclusão dos PcD no contexto labora e demandam ações das organizações que aliada a atuações complementar das famílias dessas pessoas e do Estado.	Mediante revisão sistemática da literatura publicada entre 2010 a 2021 nas bases de dados Web of Science, Spell e Periódicos Capes, dentre outros critérios, chegou-se a um Corpus de 33 artigos para subsidiar as análises	Concluiu-se que apesar dos avanços normativos e culturais, continuam algumas dificuldades como urbanísticos, arquitetônicos, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnologias, que desencadeia dificuldade relacionado à acessibilidade, ao preconceito e discriminação
RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís	A percepção das pessoas com deficiência; sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da	Tem como objetivo compreender como os periódicos da Saúde Coletiva de Qualis CAPES acima de	Pesquisa de Revisão de Literatura. Trata de um estudo de revisão Bibliográfico, do tipo de revisão de literatura	Percebe-se que a intersecção entre os estudos sobre deficiência e os estudos sobre o

	literatura.	B2 estão abordando a percepção das pessoas com deficiência influência da Lei de cotas sobre a inclusão no trabalho.		trabalho adentra a saúde coletiva como um tema emergente. A partir da leitura e análise dos artigos, foram criadas quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho. Ainda há muito a se avançar de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da política e da sociedade.
BECKER, Kallianca Léia	Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro	Este estudo pretende analisar o efeito da deficiência no emprego e no salário por hora de	Para observar o efeito da deficiência sobre o salário, a estratégia empírica desse estudo é estimar equa-	Conclui-se que os sem deficiência e os que tinham deficiência se saíram em vantagem para em-

		trabalho no Brasil.	<p>ções de rendimento e decompor o hiato salarial ao longo da distribuição para três grupos de indivíduos: pessoas que não possuem deficiência (grupo 1), deficientes que possuem limitações das atividades habituais (grupo 2) e deficientes que não possuem tais limitações (grupo 3).</p>	prego-salário, enquanto os que os PCD que precisavam de acessibilidade foram os mais prejudicados
CHURA, Ana Esther Poluboiarionov; GONÇALVES, Julia.	Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas	Este estudo compreendeu a percepção de psicólogos organizacionais sobre a inclusão de PcD em empresas.	Dezoito psicólogos atuantes na área de gestão de pessoas de empresas das sete regiões do estado do Rio Grande do Sul responderam a uma entrevista individual. A média de idade dos participantes foi de 33,17 anos, atuavam em empresas de diferentes segmentos, eram predominantemente do sexo feminino e possuíam pós-graduação em áreas relacionadas. Método utilizado foi Pesquisa de campo	Chegou a conclusão que Para esses psicólogos, barreiras atitudinais e organizacionais são frequentemente enfrentadas no processo de inclusão, tais como o despreparo das empresas, gestores e colaboradores para receber as PcD, os poucos programas voltados a uma prática efetiva de inclusão e não somente ao cumprimento da legislação, além das dificuldades dos próprios profissionais em

				identificar os potenciais e as limitações que a PcD apresenta e de adaptá-la de maneira correta ao trabalho. O psicólogo organizacional pode contribuir para um processo adequado de inclusão por meio de práticas, tais como treinamentos e sensibilizações, que fomentem a informação e diminuam a discriminação e as dificuldades.
AYDOS, Valéria.	Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Analizamos os processos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como foco uma análise curricular pedagógica e o cotidiano de interações entre professores e aprendizes de um curso de capacitação para pessoas com deficiência intelectual e/ou psicossocial.	Análise dos processos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como foco uma análise curricular pedagógica e o cotidiano de interações entre professores e aprendizes de um curso de capacitação para pessoas com deficiência intelectual e/ou psicossocial.	Um dos efeitos desta ação está na responsabilização do indivíduo pelo sucesso ou fracasso de sua experiência, o que deixa em segundo plano a necessidade de adaptação das empresas às suas especificidades.
SOARES, Jadir; COVRE-JADIR, Mai-	Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiên-	As discriminações salariais aos trabalhadores(as) com	Quatro tipos de deficiência foram investigados (Deficiência visual	Os resultados indicam que há discriminação salarial para os

ra; SENTO-SÉ, Isadora Vi- anna	cia no Brasil: uma análise inter- seccional por gênero e ra- ça/cor	deficiências, bem como as interações des- tas com outros marcadores sociais da de- sigualdade como gênero e raça/cor, foram analisadas uti- lizando dados do Censo De- mográ- fico 2010 (IB- GE).	severa, deficiên- cia física, mental e auditiva) utili- zando-se um modelo de re- gressão multiva- riada controlando por efeitos fixos por ocupações.	quatro tipos de deficiência ana- lisados. Obser- va-se que a maior discrimi- nação ocorre para os trabalhado- res(as) com deficiência vi- sual severa, seguido das deficiências físicas, mentais e audi- tivas.
---	--	---	---	--

Comparando os resultados obtidos nesta pesquisa com a revisão teórica, percebe-se que De acordo com Soares, Jadir e Sento-Sé (2022) as Pessoas com Deficiência sofrem discriminação salarial, ou seja, recebem menor salário que as Pessoas sem Deficiência, fato explicitado também pela PNAD (2022) a qual diz que as pessoas sem deficiência são mais participativas no mercado de trabalho do que as pessoas com deficiência mesmo existindo a lei de cotas (Brasil, 1991).

Além disso, Becker (2019) ao analisar o efeito da deficiência no emprego e no salário por hora de trabalho no Brasil, conclui que as pessoas sem deficiência tinham vantagem, e os PcDs eram os mais prejudicados pois precisavam de acessibilidade. Nesse sentido, percebe-se que muitas vezes as empresas não incluem por falta de acessibilidade ou, até pior, as empresas contratam uma pessoa com deficiência, mas não promoviam um espaço laboral adequado. análise está de acordo com os artigos pesquisados (Ministério da Economia, p.1)

Aydos (2021) diz que a sociedade responsabiliza o deficiente, o que deixa as adaptações por responsabilidade das pessoas com deficiência, além disso Amanco e Mendes (2022) dizem que apesar dos avanços normativos e culturais, ainda persistem dificuldades como urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas, que desencadeiam dificuldades relacionadas à acessibilidade, ao preconceito e discriminação. Ratifica com os teóricos citados neste trabalho.

CONCLUSÃO

Concluiu-se que apesar dos avanços normativos e culturais, continuam algumas dificuldades, apesar de existir algumas leis, alguns estudos com as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, existe mais pessoas sem deficiência no mercado de trabalho do que as pessoas com deficiência (Pnad, 2022).

Além disso existe nas empresas preconceito na questão PcD com limitações (Becker, 2019) os PCD que precisam de adaptações no trabalho são as mais prejudicadas.

Sendo assim, é preciso que fiscalize todas as empresas para ver se estão seguindo a lei de cotas, também que crie novas leis para as pessoas que tem uma deficiência severa seja incluída no mercado de trabalho.

Sugere-se que novas pesquisas sejam feitas investigando junto as empresas e aos PCDs se existe trabalho como estão as condições deste.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lucas Costa. **Pessoa com deficiência, inclusão e acessibilidade na sociedade contemporânea.** Disponível em: <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/legisaugustus/article/view/444>. Acesso em: 4 de set. de 2023.

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. e0140, 2023.

AYDOS, Valéria. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia**, v. 25, n. 2, p. 289-314, 2021.

BECKER, K. L.. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, n. 1, p. 39–64, jan. 2019.

BRASIL, **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Senado Federal, Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 4 de set. de 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 02 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República, Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicaohtm. Acesso em: 19 de jun. de 2023.

BRASIL Ministério DA Economia. **Inclusão: Contratação de Pessoas com Deficiência Bate Recorde após Fiscalização do Trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 4 de set. de 2023.

BRASIL Ministério da Justiça e Segurança Públicos. **Deficiência Visual**. Paraná. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/DeficienciaVisual#:~:text=A%20defici%C3%AAncia%20visual%20%C3%A9%20a,r%C3%ADgidos%20para%20definir%20uma%20defici%C3%AAncia>. Acesso em: 1 de maio de 2023.

BRASIL Senado Federal. **Coordenação de Edições Técnicas. Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília, 2015. 65 p. ISBN: 978-85-7018-634-8. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf>. Acesso em: 4 de set. de 2023.

FARIA, Thaís. **Convenções da OIT sobre Trabalho e Pessoas com Deficiência: Direito ao Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/direito-ao-trabalho/convencoes-da-oit-sobre-trabalho-e-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 19 de jun. de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

IBGE EDUCA. **PESSOAS COM DEFICIENCIA**. 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 25 de abril e 2023.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Inc.Soc.**, Brasília, DF, v.10 n.2, p.28-36, jan./jun. 2017.

MÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. e0140, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York, 2006. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-pessoas-com-deficiencias-2.html>. Acesso em: 02 mai. 2023.

PNAD, **Pessoas com Deficiência têm menos acesso à educação, ao Trabalho e à renda.** Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 22 de julho de 2023.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L.. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, n. 1, p. e310114, 2021.

SANTOS, G. C. et al. A Inserção Das Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho. **Revista Da Universidade Vale Do Rio Verde**. vol. 12, n. 2, p. 196–205. 2014.

SOARES, Jadir; COVRE-SUSSAI, Maira; SENTO-SÉ, Isadora Vianna. Discriminação salarial de trabalhadores (as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 22, 2023.