



**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
INSTITUTO DE BIOLOGIA**



**CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL  
EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

**MARIA CRISTINA BARBOSA MENDES**

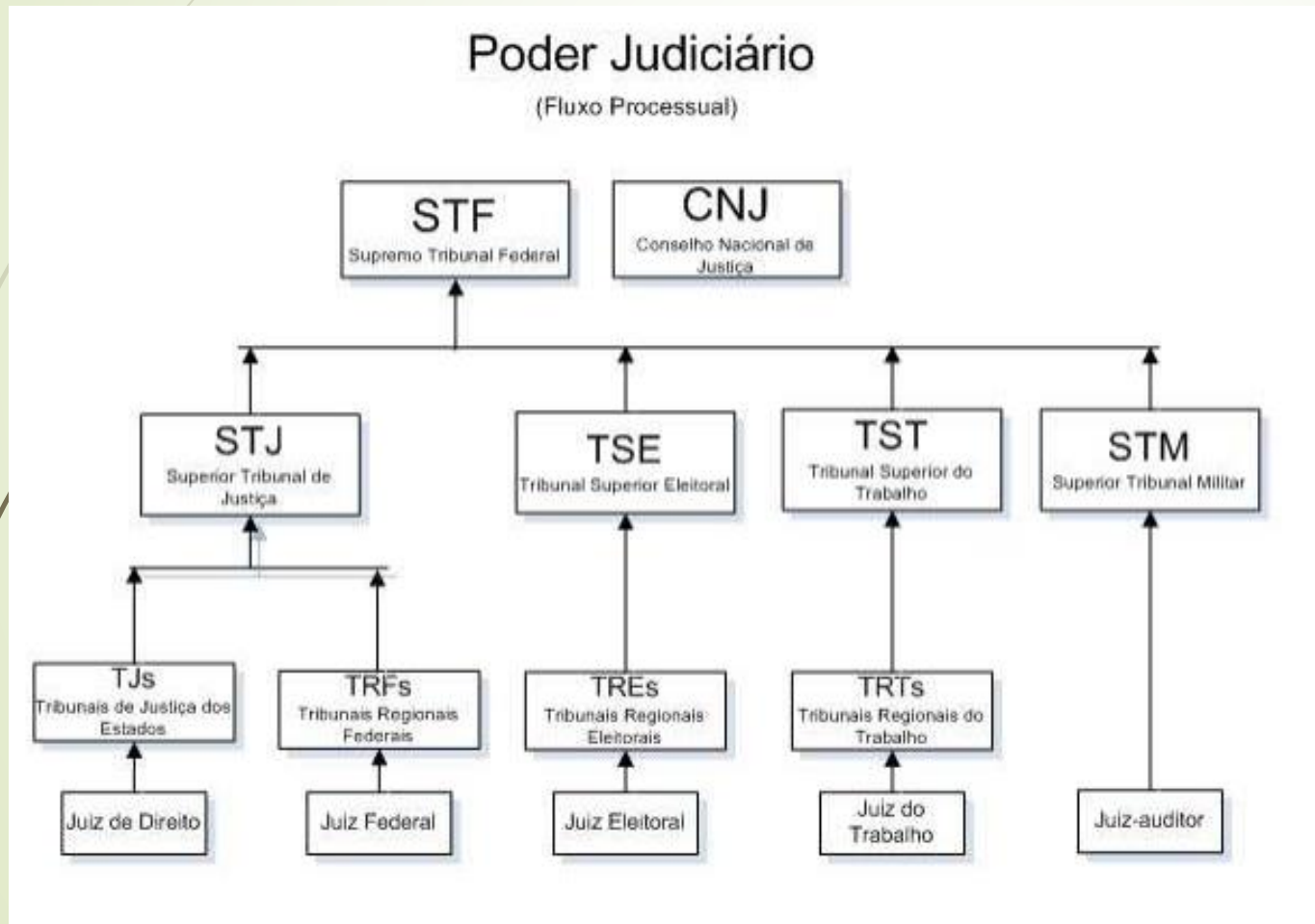
**A REAL INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO - NOVOS PROJETOS DE INCLUSÃO**

Relatório de Acompanhamento submetido(a) a Universidade  
Federal Fluminense visando à obtenção do grau de Mestre em  
Diversidade e Inclusão

**ORIENTADORA: PROF. DRA. RUTH MARIA MARIANI BRAZ**


## Pesquisas iniciais:

Preliminarmente foi realizado um levantamento na base de dados do STF, em busca de decisões envolvendo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, não foram encontradas decisões específicas sobre o assunto, ressaltando, entretanto, a análise da garantia de direitos fundamentais, enquanto direitos humanos.



Fonte da imagem:

[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/sobreStfCooperacaoInternacional/anexo/STF\\_\\_Brasil\\_\\_Estrutura\\_e\\_Atribuicoes.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/sobreStfCooperacaoInternacional/anexo/STF__Brasil__Estrutura_e_Atribuicoes.pdf)




Assim, considerando a hierarquia constitucional entre os tribunais superiores, passamos a análise dos julgados do TST, abrangendo jurisprudência relacionada à pessoa com deficiência na base de dados de Acórdãos, Decisões Monocráticas, Súmulas, Precedentes Normativos, Orientações Jurisprudenciais, IUJs determinados pelo TST, Decisões da Presidência, Decisões da Vice Presidência e Decisões da Corregedoria Geral.

Nessa pesquisa foram encontrados **525** resultados que foram analisados um a um, com enfoque para discussões coletivas envolvendo lei de cotas e acessibilidade nos últimos dez anos.

Nessa pesquisa, foi encontrada majoritariamente a repetição do argumento de não responsabilização das empresas, pelo descumprimento da cota, sob a justificativa de não serem encontrados interessados para as vagas – o que resultaria em “descumprimento involuntário da legislação”.


Organizadas, por ordem de data de publicação, da mais recente para a mais antiga, destacam-se as seguintes decisões:



Demonstrado, nos autos, que o não cumprimento integral do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, **ocorreu por motivo alheio à vontade da ré, em razão da dificuldade de encontrar trabalhadores interessados em ocupar as vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência, não há que se falar em descumprimento voluntário da legislação, afigurando-se indevida a manutenção da multa aplicada.** Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10113-22.2018.5.03.0180, 3ª Turma, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 14/02/2020).

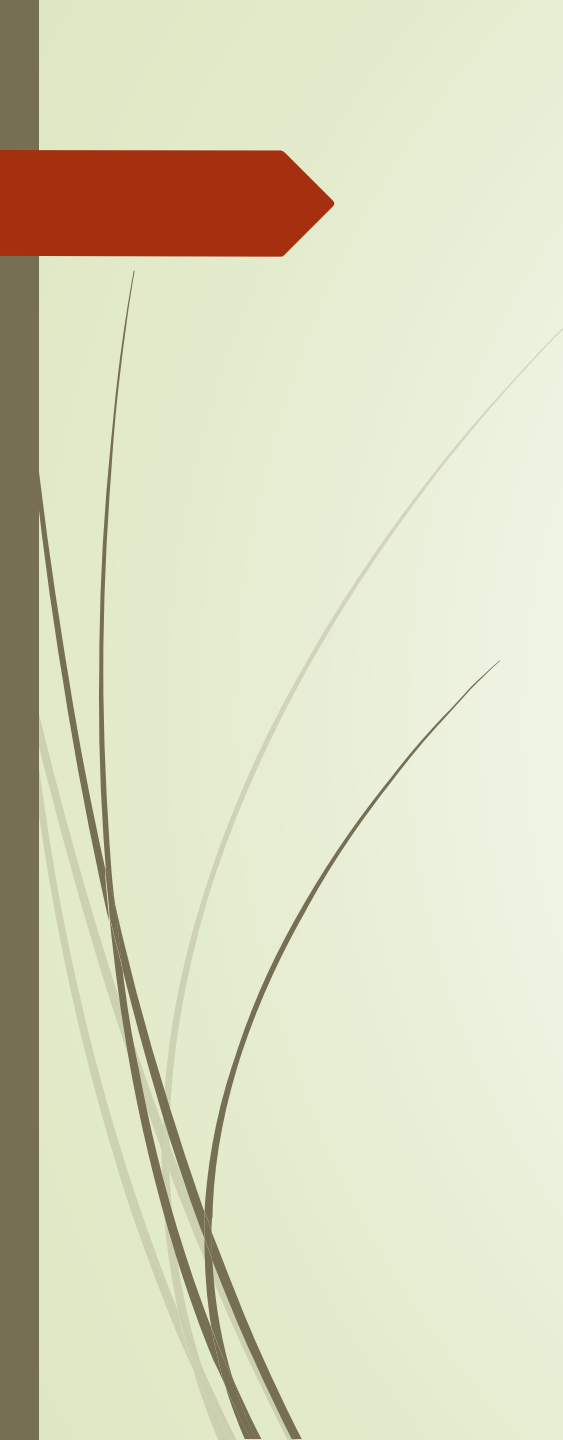
Segundo a jurisprudência desta Corte, **não é cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, a pessoas com deficiência ou reabilitados apenas quando restar demonstrado que empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade.** (AgAIRR-2114-64.2011.5.07.0014, 7ª Turma, Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 22/11/2019).

A esse respeito, o quadro fático regional denota que, mesmo não tendo a reclamada observado o preenchimento do mínimo que a Lei 8.213/1991 prevê para as cotas de portadores de deficiência, envidou todos os esforços para tanto, não tendo, contudo, surgido candidatos para a ocupação dos postos. O referido entendimento coaduna-se com a jurisprudência desta c. Corte que, por meio de sua SBDI-1, tem entendido que, se a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, **não pode ser condenada em multa administrativa ou em danos morais coletivos.** Incidência do art. 896, §7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece" (ARR-1001388-93.2016.5.02.0707, 6ª Turma, Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 01/12/2017).



Desse modo, **não se viabiliza a imposição de multa por dano moral coletivo, pois a empresa, no caso específico dos autos, em princípio não pode ser responsabilizada pelo insucesso em alcançar o percentual mínimo exigido de contratação de trabalhadores reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas** . 6 - Recurso de revista de que não se conhece" (RR-1578-53.2011.5.03.0050, 6ª Turma, Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 26/02/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. TRABALHADORES REABILITADOS PELO INSS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. Demonstrado, nos autos, que não há interessados aptos a ocupar as vagas destinadas aos portadores de deficiência, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, bem como que a ré tem empenhado esforços para atingir o percentual fixado em lei, **não há que se falar em descumprimento da legislação**. Agravo de instrumento conhecido e desprovido " (AIRR-1386-60.2011.5.10.0007, 3ª Turma, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 05/06/2015).



Entretanto, ao analisarmos o históricos dos processos que levaram às decisões paradigmas do TST, notamos que, nas instâncias ordinárias, as decisões eram favoráveis ao trabalhadores. Tanto é que, realizada pesquisa, na base de dados do TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro) foram encontrados **doze** julgados, contendo as expressões “pessoa com deficiência”, “cota” e “acessibilidade todos favoráveis a obrigatoriedade da contratação. Em sendo assim, notamos que, ainda que nas instâncias ordinárias sejam resguardados direitos relacionados à lei de cotas, nas instâncias superiores existe uma tendência na modificação deste entendimento.

Por esta razão, refizemos os trajetos das decisões paradigmas do TST e destacamos um exemplo extraído do Rio de Janeiro (estado escolhido para a base de dados da pesquisa).

Trata-se do processo nº 0001222-74.2012.5.01.0019 -  
iniciado na 19ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO e julgado, inicialmente,  
pelo MM. Juiz Marcelo Moura


ALAN ALMEIDA LIMA x ITAÚ UNIBANCO S.A

Audiência realizada em **13 de dezembro de 2012** – Reconheceu que o autor “é portador de necessidade especial” e que a “ré não contratou outro empregado para preencher a cota prevista no Artigo 93 da Lei 8.213 de 1991”. Assim, reconhecida “a declaração de nulidade de sua dispensa, que seja determinada sua reintegração ao serviço e pagamento dos direitos trabalhistas devidos”.

Em 6 de Novembro de 2013, em grau de recurso, o Desembargador Federal do Trabalho Jose Antônio Teixeira da Silva, manteve a decisão de primeiro grau. A ementa do julgado aponta:

EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS – PRÉVIA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO SUBSTITUTO – NÃO COMPROVAÇÃO – REINTEGRAÇÃO. Pelos elementos fáticos, carece de amparo legal a tese do Reclamado. A dispensa do Reclamante ocorreu em 17/4/2012 (TRCT anexado às fls. 20/20v.) e não logrou o Recorrente comprovar a prévia contratação de empregado substituto nas mesmas condições do Reclamante, portador de necessidades especiais. E nem se diga, que o fato da empresa possuir um número de empregados que suplante o percentual mínimo definido na lei, supre a condição prevista no art. 93 § 1º da lei 8213/91, pois a contratação além do numero exigido em lei é ato de mera liberalidade do empregador. E mais, o dispositivo legal estabelece um percentual mínimo a ser observado e não, um teto a ser seguido pelas empresas. Logo, extrapolar o percentual mínimo, não é impedimento para o direito do empregado à garantia no emprego. Recurso não provido.

Já em 2019, no TST...



A Turma adotou a tese de que não há impedimento legal à dispensa de empregado portador de deficiência, mesmo sem a contratação de substituto, quando a empresa mantém em seus quadros percentual de empregados nessa condição superior à definida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. Esta Subseção, na sua composição completa, em 4/5/2017, no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, acórdão publicado no DEJT de 12/5/2017, de Relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, decidiu que, da interpretação do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho do beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, sem a contratação de outro empregado nas mesmas condições, só é possível quando mantido o percentual de participação desses trabalhadores do total de empregados da empresa. Concluiu, então, que, mesmo após a dispensa do reclamante, a empresa manteve o percentual de reabilitados e portadores de deficiência nos limites fixados pela Lei nº 8.213/91, pelo que não há óbice à dispensa sem justa causa e não se justifica a reintegração. Assim, estando a decisão embargada em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte, fica superada a alegada caracterização de dissenso de teses, ante o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014. Agravo desprovido" (AgR-E-ED-ED-RR-1222-74.2012.5.01.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 29/11/2019).

Esse é um exemplo e um dos motivos que gerou enorme incômodo quanto ao andamento da prestação jurisdicional. Quais seriam as alternativas para concretizar direitos trabalhistas das pessoas com deficiência?



Assim, surgiu a proposta da pesquisa.

Analisar o hiato existente entre o vasto arcabouço jurídico nacional e a real inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a proposta da presente pesquisa que:

- a) contextualiza historicamente o processo legislativo dos instrumentos normativos relacionados às demandas de inclusão;
- b) aponta projetos relacionados à efetivação destes direitos;
- c) discute modelos alternativos de inclusão;
- d) estuda o caso do Projeto Formar e Incluir;
- e) propõe correções de curso para garantir a efetividade de políticas públicas focadas na autonomia e dignidade do trabalhador.

Como resultado, o projeto pretende apresentar a estrutura de um curso de capacitação, voltado para os servidores do Judiciário Trabalhista fluminense, que permita a formação continuada de servidores, enquanto multiplicadores de ferramentas de estímulo à inclusão.

**Palavras Chave:** Justiça do Trabalho, Inclusão, Mercado de Trabalho, Pessoa com Deficiência, Lei Brasileira de Inclusão e Acessibilidade.

Ano	Fiscalizações da cota para PcD e reabilitados	PcD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)
2003	97	0
2004	611	2.221
2005	3.011	12.786
2006	4.377	19.978
2007	5.503	22.314
2008	5.367	25.844
2009	6.443	26.046
2010	7.626	28.752
2011	9.711	34.395
2012	9.538	35.420
2013	10.742	40.897
2014	10.957	42.613
2015	10.530	42.021
2016	6.642	30.656
2017	9.727	37.217
2018	11.401	46.900
<b>Total Geral</b>	<b>112.283</b>	<b>448.060</b>

O espaço da pessoa com deficiência nas empresas ainda é pequeno.

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mostram que, entre 2011 e 2017, o número de PcDs 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 trabalhadores nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais de um ano para o outro.

O número de vagas, para preenchimento obrigatório, pela lei de cotas é de, pelo menos, 756.125 vagas.

Fonte: Ministério da Economia

<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>

OBS: No serviço público não é diferente. Exemplo: TRT 3477 servidores - 71 com deficiência (menos de 3%)

Todos os integrantes da sociedade civil, incluindo Instituições públicas e privadas, devem promover o reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral. Pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com a prerrogativa de se manter com um trabalho de sua livre escolha e de ser aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível, aspectos que devem também caracterizar as cidades do ponto de vista urbanístico em variáveis como transporte e mobilidade.

**33,8MIL**  
VÍNCULOS DE EMPREGO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)  
(RAIS, 2017)

**0,9%**  
VÍNCULOS FORMAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE O TOTAL DE EMPREGOS FORMAIS  
(RAIS, 2017)

**R\$2,9MIL**  
REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO FORMAL  
(RAIS, 2017)

**136,8MIL**  
BENEFICIÁRIOS DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA - BPC - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
(MDS - Matriz de Informação Social, 2018)

Leia mais



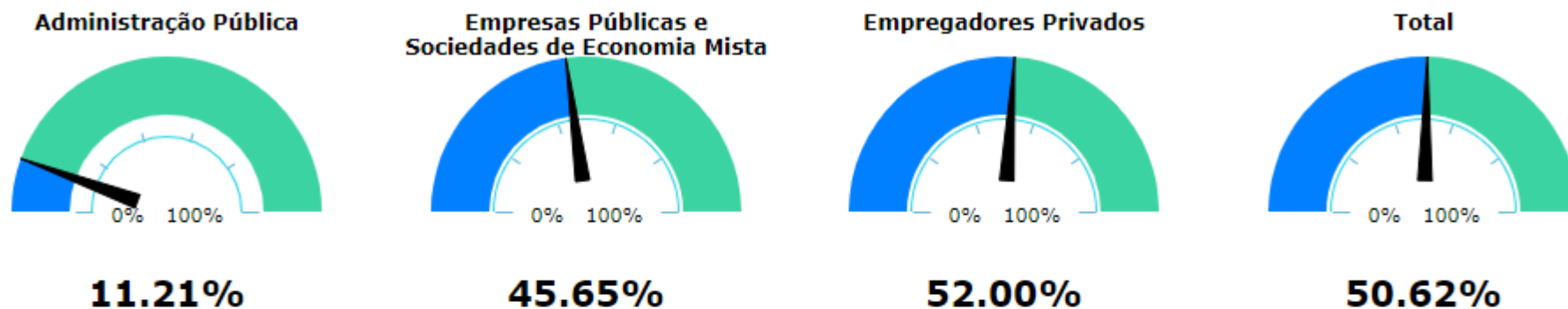
## Mercado de Trabalho

- Vínculos de Emprego Formal de Pessoas com Deficiência (PCD)
- Vínculos Formais de Pessoas com Deficiência (PCD) sobre o total de empregos formais, inclusive Administração Pública
- Vínculos Formais de Pessoas com Deficiência (PCD), Inclusive na Administração Pública
- Vínculos Formais de Pessoas com Deficiência (PCD) na Administração Pública
- Remuneração dos Trabalhadores com Deficiência (PCD) no Mercado Formal
- Remuneração Média das PCD no Mercado Formal, por tipo de deficiência
- Desocupação da população de 16 a 64 anos com deficiência severa

## Proteção Social e Garantia de Direitos

- Beneficiários do Benefício de Prestação Continuada - BPC - Pessoas com Deficiência (PCD)

## Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91)



### Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.343	35.551	712.829	768.723
Vagas Ocupadas	2.281(11.21%)	16.228(45.65%)	370.656(52.00%)	389.165(50.62%)
Deficit	18.062(88.79%)	19.323(54.35%)	342.173(48.00%)	379.558(49.38%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>



- **Introdução**

- **Objetivos**

- **Objetivo geral**

- Encontrar mecanismos práticos, capazes de romper com o hiato existente entre teoria e prática da legislação trabalhista relacionada às pessoas com deficiência.

- **Objetivos específicos**

- Verificar o contexto histórico normativo através do levantamento bibliográfico.
- Catalogar os projetos de inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho existentes e funcionando no estado do Rio de Janeiro, após consulta às bases de dados de órgãos públicos.
- Analisar a fundo um caso capaz de apresentar todo o trâmite de um projeto de inclusão, com base no acompanhamento de projeto em curso.
  - Pesquisar os impactos do projeto modelo, inclusive, na percepção das pessoas com deficiência diretamente participantes deste projeto, a partir de aplicação de pesquisa.
- Estruturar um curso de capacitação capaz de promover a formação continuada de servidores quanto aos aspectos práticos da lei brasileira de inclusão, de trinta horas, que ofereça estratégias criativas de aprimoramento do trabalho desenvolvido.

- **Materiais e Métodos**

- **Resultados e Discussão**



Levantamento bibliográfico:

Livros base já lidos e fichados:

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

[..\artigos para usar na pesquisa\pastore.docx](#)

<https://drive.google.com/open?id=1FWimGeKrPgvU2dPJ6DInEjYiys58XFPB>

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão - Construindo uma Sociedade para Todos. WVA: Rio de Janeiro, 2005.

[..\artigos para usar na pesquisa\sassaki.docx](#)

[https://drive.google.com/open?id=16Ewi-NSuHBCv\\_wCVHsn9XLMQjr1v0CD6](https://drive.google.com/open?id=16Ewi-NSuHBCv_wCVHsn9XLMQjr1v0CD6)

## Organização da legislação federal relacionada à pessoa com deficiência

[..\artigos para usar na pesquisa\LEGISLAÇÃO PESSOA COM DEFICIÊNCIA HOJE NO BRASIL.docx](#)

[https://drive.google.com/open?id=1Y0OUzk1UFI\\_EEyAR4P7lu1ooDLuUdljh](https://drive.google.com/open?id=1Y0OUzk1UFI_EEyAR4P7lu1ooDLuUdljh)

Livros com fichamento em curso:

Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência. Fiuza, César (org.) Juspodium. 2018.

História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Brasília, 2010

Artigos para fichamento:

10 resultados na Plataforma Capes

47 resultados no Google Acadêmico

*OBS: Limitação na literatura científica*

## Projetos no Rio de Janeiro

Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade – APABB – ATADOS

DIA D



O MERCADO PRECISA DE VOCÊ

**DIA D**

**INCLUSÃO**

**VOCÊ É CAPAZ**

DIA DA INCLUSÃO SOCIAL  
E PROFISSIONAL DAS  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
E DOS SEGURADOS  
REABILITADOS DO INSS

**23 AGO**  
SEXTA-FEIRA  
**DAS 9H ÀS 16H**  
ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA CABOFRIENSE  
R. 13 DE NOVEMBRO, 386 - CENTRO - CABO FRIO  
(PRÓXIMO À PRAIA DO FORTE)

REALIZAÇÃO

PATROCÍNIO

APOIO





## Estudo de Caso

# Projeto Formar & Incluir

Curso para pessoas com deficiência  
Qualificação profissional em  
Auxiliar de Operações de Logística

### Etapas do projeto:

- + 12 e 13/11/19 - Entrevista e dinâmica de grupo;
- + 02 a 06/12/19 - Matrícula no curso;
- + 13/01/20 - Aula Inaugural - Boas Vindas ao Projeto;
- + 14/01/20 - Início do Curso no Firjan SENAI;
- + 29/06/20 - Término do Curso.

Local: Firjan SENAI - Estr. Linha Azul  
Botafogo, Macaé - RJ

A destinação da Ocyan ao desenvolvimento do "Projeto Formar & Incluir" decorre de compromisso firmado com o Ministério Público do Trabalho.

Inscrições de  
09 a 31/10  
das 9h às 18h  
no SENAI

Horário do curso:  
13h às 17h

### Benefícios

- + Bolsa-auxílio R\$ 300
- + Ajuda de custo R\$ 100  
(Transporte e Alimentação)



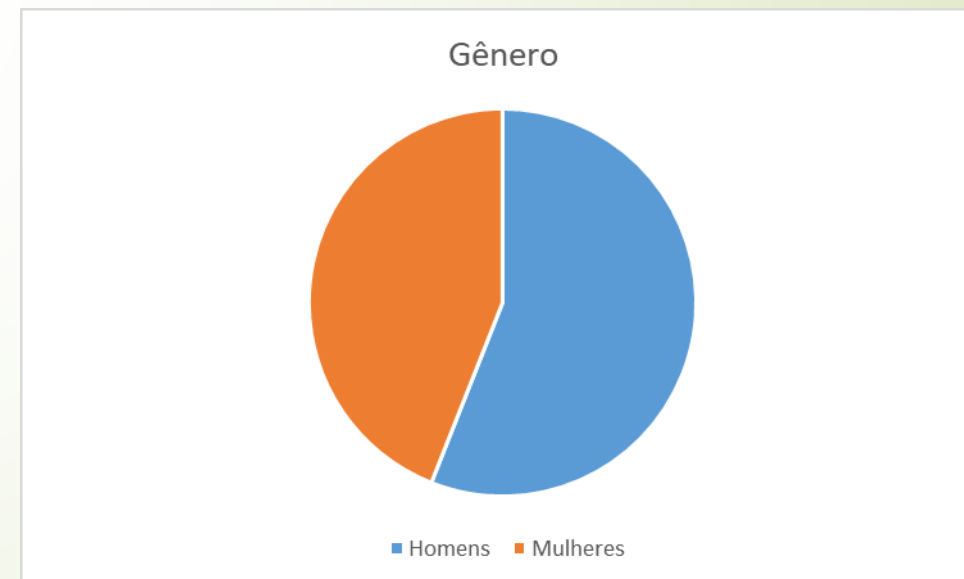
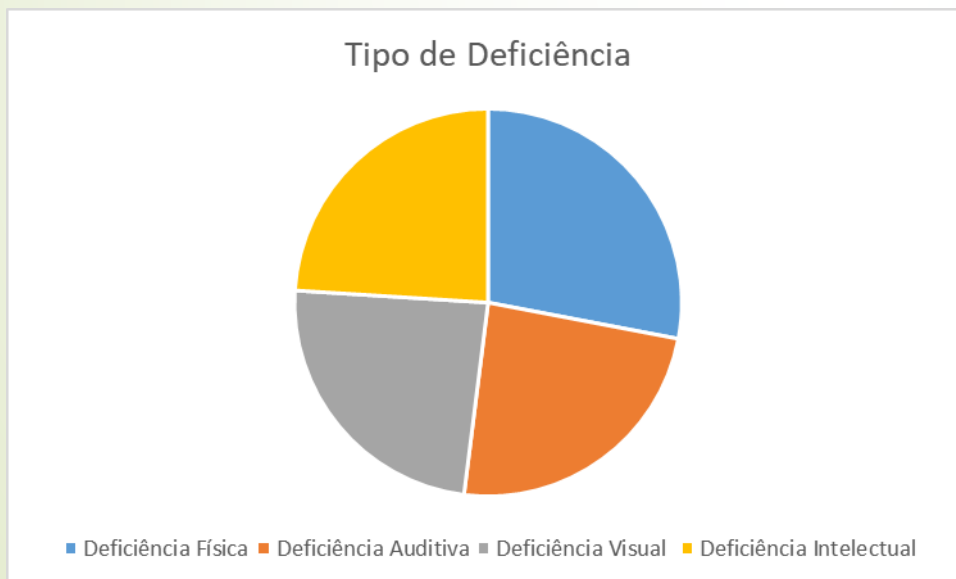
## População de estudo:

25 pessoas, selecionadas para o curso de capacitação do Projeto Formar e Incluir.

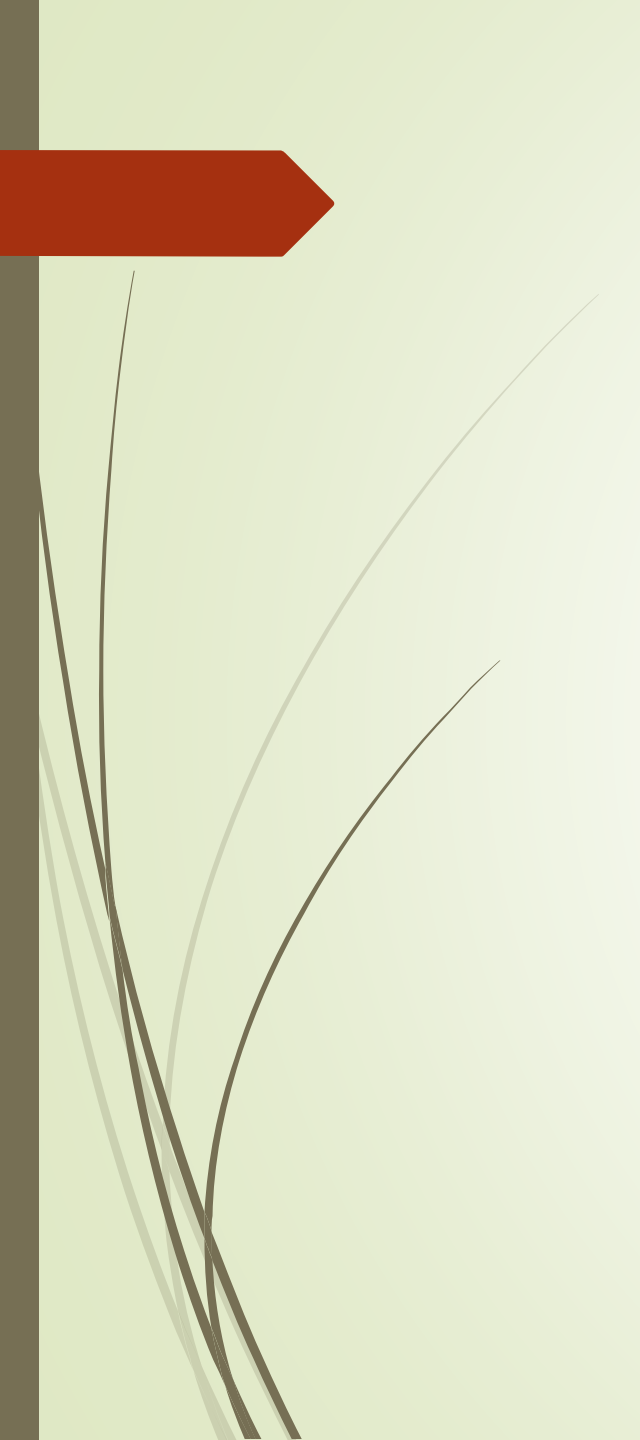
### Destas:

seis são pessoas com deficiência auditiva, seis com deficiência intelectual, sete físicas e seis visuais - o que garante uma boa representatividade por área de deficiência.

No total são 14 homens e 11 mulheres.







A primeira parte da pesquisa consistiria no envio de formulário *on line* para perguntas gerais. Depois dessa coleta, haveria a possibilidade de agendamento de entrevista pessoal, para aqueles alunos que se dispuserem a participar.

Os alunos foram dispensados da identificação inicial para que pudessem se sentir mais a vontade com o preenchimento do formulário eletrônico.

Há proposta de entrevista, também, da Procuradora do Trabalho e da médica do trabalho, que compõem o comitê gestor.

A razão da escolha os membros do comitê gestor reside na atividade que desempenham e na possibilidade de contribuir com dados comparativos de outros projetos de inclusão.

Link para o formulário eletrônico (alunos do projeto)

<https://forms.gle/yLS7yyEvAt9uFNYJ9>

Perguntas para o comitê gestor (entrevistas)

- 1: Como conheceu o projeto?
- 2: Quais projetos de inclusão conhecia anteriormente?
- 3: Qual o diferencial do projeto Formar e Incluir?
- 4: Qual a sua maior contribuição do projeto?
- 5: Qual a maior contribuição do projeto para você?
- 6: Quais propostas do projeto Formar e Incluir podem ser replicadas no seu cotidiano laboral?

*Esclarecemos que o projeto está sendo submetido ao Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs); que são compostos por pessoas que trabalham para que todos os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos sejam aprovados de acordo com as normas éticas elaboradas pelo Ministério da Saúde. A avaliação dos CEPs leva em consideração os benefícios e riscos, procurando minimizá-los e busca garantir que os participantes tenham acesso a todos os direitos assegurados pelas agências regulatórias. Assim, os CEPs procuram defender a dignidade e os interesses dos participantes, incentivando sua autonomia e participação voluntária. Procure saber se este projeto foi aprovado pelo CEP desta instituição. Em caso de dúvidas, ou querendo outras informações, entre em contato com o Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense (CEP FM/UFF), por e.mail ou telefone, de segunda à sexta, das 08:00 às 17:00 horas: E.mail: [etica@vm.uff.br](mailto:etica@vm.uff.br) Tel/fax: (21) 26299189.*

\* Projeto cadastrado na Plataforma Brasil, aguardando submissão.

Produto: Curso de capacitação dos servidores do Poder Judiciário

Público Alvo: servidores da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro

Formato: Podcast

Justificativa da escolha do formato:

- ✓ Formato acessível, compatível com tecnologia mais moderna
- ✓ Funciona como um rádio, ampliando o acesso a informação
  - ✓ Permite a organização do material em plataformas
  - ✓ Admite acesso amplo ao público com deficiência visual
  - ✓ É formato que vem sendo aceito por pessoas com TEA
  - ✓ É material já preparado para interpretação em Libras
- ✓ É plataforma de uso recorrente no âmbito da Escola Judicial do TRT1, com o qual se pretende parceria para execução do projeto

Exemplos: <https://ensino.trt1.jus.br/ej/course/index.php?categoryid=31>

## Conteúdo dos podcasts

Os áudios serão gravados seguindo a estrutura do trabalho escrito e abrangerão a seguinte proposta:

- 1: histórico do movimento de luta das pessoas com deficiência no Brasil
- 2: dados de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho
- 3: legislação relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal
- 4: projetos de inclusão mapeados
- 5: projetos alternativos de inclusão, com viés de inovação, em curso
- 6: debates sobre inclusão no pós pandemia

## CRONOGRAMA

Objetivos	Meses
Verificar o contexto histórico normativo através do levantamento bibliográfico.	Agosto a dezembro de 2020
Catalogar os projetos de inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho existentes e funcionando no estado do Rio de Janeiro.	Setembro a dezembro de 2020
Estruturar um curso de capacitação capaz de promover a formação continuada de servidores quanto aos aspectos práticos da lei brasileira de inclusão.	Janeiro a Maio de 2021
Escrita e defesa da dissertação.	Prevista para Novembro de 2021



## REFERÊNCIAS

BARNES, C. (2016). Deficiência, trabalho e proteção social: Aplicação do modelo social. In B. S. Martins, & F. Fontes (Eds.), Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade. Coimbra: Edições Almedina.

GUGEL, Maria Aparecida. Diálogos aprofundados sobre os direitos das pessoas com deficiência. Editora Instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical. 2019.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

PASTORE, José. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, Romeu Kasumi. Inclusão: Construindo Uma Sociedade Para Todos. 6ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SILVA, Marcelo Rodrigues da Silva. Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência. Juspodivm. 2018.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010.

Promovendo a Diversidade e a Inclusão mediante Adaptações no Local de Trabalho: um Guia Prático. OIT. Genebra, Suíça, 2017. Versão em língua portuguesa, publicada pela Santa Causa Boas Ideias & Projetos, em São Paulo-SP, Brasil, em 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm).

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). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm).

<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

<https://smartlabbr.org/>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010. <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>.