

COLÉGIO JOÃO PAULO I – UNIDADE SUL  
LABORATÓRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA 2023  
ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS

## **INCLUSÃO PÓS-ESCOLA: EFETIVIDADE DA LEI Nº 8.213 DE 24 DE JULHO DE 1991**

Aluno: Gustavo Ferreira Hennig  
Orientador: [Maria Eduarda Miranda Pellicoli Dias](#)

Porto Alegre/RS  
2023

## SUMÁRIO

### 1. INTRODUÇÃO

#### 1.1 Justificativa

#### 1.2 Objetivos

### 2. METODOLOGIA

### 3. RESULTADOS

### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Obras com apenas um autor/ autor pessoal
- Obras com dois autores
- Obras com três autores ou mais
- Artigos da internet
- Monografias, teses, dissertações e artigos
- Revista
- Dicionário

### ANEXOS

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão no ambiente escolar é algo fundamental na área da educação. É um conceito que garante a acessibilidade, a participação e a aprendizagem de todos os estudantes, independente de suas diferenças, condições e necessidades individuais. A inclusão busca promover a igualdade de oportunidades e valorizar a diversidade, garantindo que todos os estudantes com deficiências, tanto físicas quanto mentais, dificuldades de aprendizagem, diferenças raciais, culturais ou socioeconômicas, entre outras coisas, possam se beneficiar com um ensino de qualidade.

No Brasil, 1.096.464 crianças e adolescentes estão fora da escola, sendo o problema de maior escala com crianças entre 4 e 5 anos de idade, que deveriam estar na pré-escola, e entre os adolescentes entre 15 e 17 anos, que deveriam estar no ensino médio. Os fatores de exclusão escolar são diversos e passam dos limites da escola, pois a exclusão escolar afeta principalmente crianças que vêm de camadas mais vulneráveis da população, já privados de outros direitos constitucionais (UNICEF, 2023).

Porém, muitas instituições de ensino enfrentam problemas para implementar o sistema de inclusão escolar, como a falta de recursos e de apoio adequado. Nesse sentido, muitas escolas enfrentam restrições de recursos financeiros e humanos para oferecer suporte adequado aos estudantes, além de falta de formação e de preparo de alguns profissionais da educação, barreiras arquitetônicas e falta de acessibilidade, como a falta de rampas de acesso para pessoas com deficiências físicas, a discriminação e o preconceito por parte dos outros alunos e, às vezes, até mesmo pelo professor. Ademais, esses ambientes também enfrentam a falta de contato com as famílias, tendo em vista que a escola precisa da colaboração da família para entender e oferecer o apoio e o suporte adequados aos estudantes. Dessa maneira, os problemas mais presentes são a falta de recursos, a falta de preparo de alguns profissionais e o preconceito por parte dos outros alunos, prática de bullying, etc. (JESUS, SANTOS E ARAÚJO, 2021).

Ao longo da trajetória de um aluno com alguma dificuldade ou deficiência, existem projetos de inclusão, em que ele recebe o apoio e o suporte necessários. No entanto, após esse período escolar, surge a preocupação sobre para onde esse

aluno irá e se ele conseguirá encontrar algum ambiente tão inclusivo quanto a escola. Essa transição do aluno para a vida pós-escola pode ser desafiadora, uma vez que a sociedade ainda apresenta diversos entraves e a falta de inclusão em diversos contextos, como no mercado de trabalho, na vida comunitária e em outras instituições.

Dessa forma, a inclusão no mercado de trabalho é um dos principais desafios para a inclusão pós-escola. Apesar dos avanços nas políticas de inclusão, ainda existem muitas questões que impedem a participação plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que devem ser superadas.

Quase 24% dos brasileiros, ou seja, 45 milhões de pessoas, possuem algum tipo de deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Mesmo com a importância e a obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é pequena, apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país (MONTEIRO, 2019).

A Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 prevê que empresas com 100 ou mais funcionários devem direcionar 2% ou 5% das vagas para pessoas com deficiência. Vale apontar que é grande o percentual de empresários que contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei, sendo que dos 86% desses que cumprem com a legislação, apenas 2% contratam pois valorizam a diversidade, e 3% pois acreditam no potencial dessas pessoas, independente de suas deficiências ou transtornos (ETHOS, 2017).

A falta de acessibilidade nos locais de trabalho e a falta de qualificação profissional são algumas das problemáticas que ainda impedem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o presidente do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Paraná (Crea-PR), Álvaro Cabrini Júnior, as empresas investem muito pouco em acessibilidade em lugares públicos, porque ainda não perceberam que, se investirem nesta área, deixam o ambiente melhor não só para o deficiente, mas para todos (JUSBRASIL, 2010).

Além disso, há também a falta de oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência e a discriminação por parte dos empregadores. Resultados de uma pesquisa realizada pela InfoJobs, uma empresa de tecnologia para recrutamento,

apontam que para 51% dos profissionais com algum tipo de deficiência ouvidos pela pesquisa sua condição dificulta a busca por emprego, enquanto outros 18% dizem que sua condição não atrapalha em nada, já outros 31% apontam que “às vezes, pode ser um empecilho” (TAWIL, 2021).

A participação na vida comunitária é outro aspecto importante da inclusão pós-escola, pois ela engloba muitas outras esferas da vida social, como o acesso a serviços públicos e a participação em eventos e atividades esportivas. Assim como a inclusão no mercado de trabalho, ela ainda enfrenta muitas barreiras, como a falta de acessibilidade em espaços públicos, a falta de serviços especializados e a discriminação por parte da sociedade. O Decreto Legislativo nº 186 de 09/07/08 aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que tem como objetivo promover, proteger e assegurar os direitos humanos e as liberdades fundamentais para as pessoas com deficiência, e cita a importância da garantia de vida independente e inclusão na comunidade (VILELA, 2021).

Além do mercado de trabalho e da vida na comunidade, a inclusão pós-escola também se estende a outras instituições sociais, como a saúde, a justiça e a política, e as mesmas barreiras também estão presentes, que são a falta de acessibilidade e a discriminação e o preconceito.

No âmbito da saúde, por exemplo, é comum que as pessoas com algum tipo de deficiência enfrentem dificuldades, como a falta de capacitação profissional para atender às suas demandas específicas. A LBI, Lei Brasileira de Inclusão para Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) também fala sobre a garantia da saúde. De acordo com essa lei, prevê-se uma série de ações e serviços da saúde pública para as pessoas com deficiência. Nesse sentido, as unidades básicas de saúde, por exemplo, devem constar com equipamentos acessíveis, incluindo macas para pessoas cadeirantes e intérpretes de LIBRAS para prestar atendimento a pacientes com deficiência auditiva (UFC, 2018).

Na política, a inclusão pós-escola se estende à participação de pessoas com deficiência na vida política e no exercício da cidadania. A falta de acessibilidade nos locais de votação e a falta de representatividade política são as barreiras mais presentes no âmbito político. Por mais que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) tenha registrado a candidatura de 475 pessoas com deficiência, o número representa apenas 1,6% do total de 28.644 pedidos de registro de candidatura. Segundo Ewelín

Canizares, integrante do Movimento Feminista Inclusivas de Mulheres com Deficiência, a pessoa com deficiência enfrenta uma série de desafios e obstáculos para ter acesso a algum partido e se candidatar, e o principal deles é a falta de acessibilidade. “Um candidato cego, por exemplo. Se ele não tem o material do partido todo de forma acessível, as fotos, as figuras, os textos, ele tem dificuldade de fazer a sua proposta de mandato. A gente precisa que os textos estejam disponíveis em formato eletrônico, para que as pessoas cegas ouçam o texto”, esclarece Ewelín (NOBRE, 2022).

No dia 17 de julho de 2023, a Lei Nº 14.624 foi aprovada e prevê que pessoas com deficiências ocultas usem cordões de fita com estampa de girassóis para identificação. O uso do cordão é opcional, e sua ausência não prejudica o exercício de direitos e garantias previstas em lei. Além disso, também não dispensa a apresentação do documento comprobatório da deficiência, caso seja solicitado pelo atendente ou pela autoridade competente (BRASIL, 2023).

### **1.1 Justificativa**

A inclusão pós-escola é um tema de grande relevância no atual contexto social, porque cada vez mais se discute a necessidade de uma sociedade mais acolhedora e diversa. A inclusão escolar é uma realidade em muitos países, porém, é necessário pensar além da escola e analisar se a inclusão também está presente em outras esferas da vida, como o mercado de trabalho, pois, apesar da obrigatoriedade legal (Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991), muitas empresas ainda não investem corretamente na inclusão de pessoas com transtornos ou deficiências no mercado de trabalho.

### **1.2 Objetivos**

Este trabalho tem como objetivo analisar a efetividade da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 na contratação das PcDs.

## **2. METODOLOGIA**

A presente pesquisa foi iniciada, oficialmente, no dia 18 de março de 2023, e é uma investigação a respeito da aplicação e da efetividade da Lei N° 8.213 de 24 de julho de 1991. O trabalho foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas em sites e artigos científicos, que foram disponibilizados no Google Acadêmico. Para isso, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: inclusão, mercado de trabalho, deficiências, acessibilidade, etc.

O objeto da pesquisa é científico, pois utiliza-se da metodologia científica para produzir novos conhecimentos com base em conhecimentos já existentes. A forma de abordagem é quali-quantitativa, pois se tem tanto a análise de gráficos e estatísticas, quanto a análise das qualidades. O objetivo da pesquisa é exploratório, pois foi feita para proporcionar maior familiaridade com o problema. A pesquisa é do tipo bibliográfica, uma vez que foi desenvolvida com base em sites e artigos científicos.

Para a realização da pesquisa, foi feita a coleta de dados por meio de pesquisa bibliográfica para descobrir como funciona a inclusão dentro dos espaços de trabalho e em outras áreas.

### **3. RESULTADOS**

Primeiramente, antes do aprofundamento da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, faz-se necessário entender o contexto histórico sobre o tratamento das PcDs ao longo da história.

#### **3.1 Contexto Histórico**

Na sociedade primitiva, em que a sobrevivência era baseada na caça e na pesca, as pessoas com deficiência eram quase sempre abandonadas ou mortas por causa de suas limitações, pois apresentavam vulnerabilidade à tribo, diante dos perigos da época.

A Idade Antiga (3.500 a.C. a 476 d.C.), por sua vez, é marcada pela ausência de informações e registros a respeito da relação entre a sociedade e as PcDs, porém, ambos os períodos mencionados foram caracterizados pelo abandono e pela exclusão das PcDs, especialmente daquelas que possuíam algum tipo de limitação que impedia a realização de atividades e a sobrevivência do grupo. Nessa época, povos atenienses e romanos imperiais já debatiam se a conduta adequada seria assistencialista ou se a readaptação das pessoas com deficiência para o trabalho seria a medida mais apropriada.

Já na Idade Média (476 d.C. a 1453 d.C.), as pessoas com deficiência eram tratadas de diferentes formas por diferentes povos e culturas, as pessoas com deficiência eram vistas como bênçãos de Deus em algumas culturas, e, em outras, eram tratadas como maldições, o que impedia, muitas vezes, sua participação na vida em sociedade, devido às suas limitações. Nesse mesmo período, com influência do cristianismo, as pessoas com deficiência eram confinadas em casas de assistência social mantidas por senhores feudais.

Com o Renascimento, nos séculos XV e XVI, momento da história marcado pela tomada de novos rumos em relação à perspectiva de valorização da vida, atitudes sociais e avanços científicos, ocorreram mudanças no cenário social das pessoas com deficiência. Assim, a visão assistencialista cedeu lugar para uma postura baseada no profissionalismo.

Com os estudos realizados na área da medicina, foi possível a descoberta de que algumas deficiências são originárias de lesões e disfunções no organismo, o que inaugurou a concepção organicista, a qual concebe a deficiência como sinônimo de doença. Com base nesse pensamento, estabeleceu-se o período de segregação, cujo propósito era de oferecer tratamento médico para as pessoas com deficiência, afastando-as da vida em sociedade para confiná-las em asilos e conventos. Isto é, a partir da crença na hereditariedade da condição e na conseqüente ameaça à sociedade, foram criadas instituições para o seu confinamento.

No século XIX, as PcDs continuaram institucionalizadas, visto que não havia cogitação de integração social naquela época, porém, iniciou-se uma fase caracterizada pelo reconhecimento da sociedade em relação às PcDs. No Brasil, por exemplo, as pessoas com deficiência se tornaram objeto de atenção a partir do século XIX, durante o Brasil Imperial, com a criação de organizações em prol do atendimento dessa população, como: Instituto dos Meninos Cegos, criado por D. Pedro II em 1854; Asilo dos Inválidos da Pátria, em 1869; o Instituto dos Surdos-Mudos, criado em 1887.

Nos primeiros anos do século XX, caracterizados pelo surgimento de fábricas embrionárias, bem como pela Primeira Guerra Mundial (1914-1918), caracterizada pela mudança das condições de vida e de trabalho da sociedade.

Ao final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), com a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, ocorreu o processo de integração social dessas pessoas, pretendendo acabar com as práticas de exclusão e segregação social a que foram submetidas durante muitos séculos.

As décadas seguintes, 1960 e 1970, foram marcadas pelo surgimento de movimentos em defesa dos direitos das PcDs, até mesmo com a criação de instituições não governamentais em prol delas.

Os anos de 1980 foram marcados pelos movimentos mundiais de luta pelos direitos humanos em busca da garantia de direitos plenos a todos os cidadãos, independente de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, etc. O período fomentou a inclusão social como um processo que envolve a participação da sociedade e da pessoa com deficiência em busca da efetivação da igualdade de oportunidades para todos.

A década de 1990 transcorreu a insuficiência de acabar com a discriminação contra as PcDs, além da ausência em proporcionar a participação plena das pessoas com deficiência na vida em sociedade.

No atual contexto social, em que cada vez mais se discute a necessidade de uma sociedade mais acolhedora e diversa, é notável a mescla de práticas e políticas sociais, pautadas em movimentos integracionistas e inclusivos.

### **3.2 Legislação**

Ao longo da história, surgiram normas jurídicas que asseguram os direitos das pessoas com deficiência, um exemplo é a própria Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Identifica-se que antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, salientavam-se apenas alusões em desordem no que se diz respeito aos direitos das PcDs, não havendo normas constitucionais específicas.

Dentre as garantias definidas pela CF de 1988, há uma inspiração nos direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948. Já no Artigo 1º, inciso III, da CF, tem-se que um dos fundamentos da República é a dignidade da pessoa humana, vedando qualquer tipo de discriminação ou preconceito para com brasileiros ou estrangeiros residentes no país, além de primar pela igualdade de todos perante a lei.

Em 1989, um ano depois da promulgação da CF de 1988, surge a Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, legislação essa que dispõe a respeito do apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, além de disciplinar a atuação do Ministério Público, definir crimes e dar outras providências.

Dois anos depois, em 1991, é criada a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que prevê que empresas com 100 ou mais funcionários direcionem de 2 a 5% das vagas para pessoas com deficiência, mais especificamente, empresas com até 200 empregados direcionam 2% das vagas, empresas de 201 a 500 empregados direcionam 3%, empresas de 501 a 1000 direcionam 4%, e de 1001 em diante direcionam 5%.

Nesse sentido, o art. 1º da Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 está em consonância com o art. 93 da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, uma vez que dispõe sobre a necessidade de se assegurar o exercício dos direitos sociais, como o direito ao trabalho, às pessoas com deficiência, por meio do apoio de ações governamentais para sua concretização.

Entretanto, mesmo a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 existindo há mais de 3 anos, ela só passou a ter efetividade com o advento do Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que estabeleceu o conceito de deficiência e criou a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Um pouco antes, em 1993, foi aprovado o Decreto Nº 914 de 6 de setembro de 1993, que instituiu a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, revogado pelo Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, e estabelece que cabe aos órgãos públicos assegurar à pessoa portadora de deficiência o exercício pleno de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros, que, decorrente da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A Lei Brasileira de Inclusão, Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015 incluiu ao ordenamento jurídico pátrio o Estatuto da Pessoa com Deficiência, de modo a acompanhar o previsto pelo constituinte, buscando efetivação, ampliação e reforço dos direitos das PcDs. Em seu Artigo 1º, a referida lei demonstra que seu objetivo é a inclusão das PcDs, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais delas, com o intuito de que, conseqüentemente, os indivíduos que se encontram em uma situação jurídica sejam tratados de forma igualitária, sem qualquer discriminação.

### **3.3 Dados sobre a Inclusão no Brasil**

As informações referentes à participação das PcDs no mercado de trabalho são pobres, tendo apenas como referência o Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De acordo com esse

instituto, cerca de 45,6 milhões brasileiros se autodeclararam portadores de alguma deficiência, representando 23,9% da população do país.

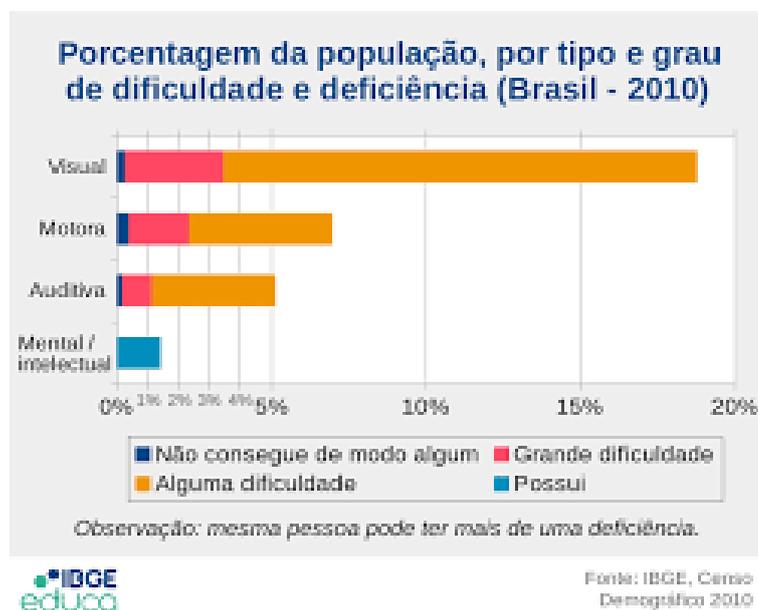


Figura 1, gráfico fornecido pelo Censo Demográfico de 2010

O gráfico acima fornece a porcentagem da população que tem alguma deficiência, por tipo e grau de dificuldade. Segundo tal gráfico, constatou-se que a deficiência visual foi declarada por 35,7 milhões de pessoas, atingindo o percentual de 18,6% da população do país, sendo que, de acordo com tal pesquisa, 6,5 milhões de pessoas declararam grande dificuldade, 6 milhões declararam dificuldade em enxergar e 506 mil se declararam totalmente cegas.

Além da deficiência visual, a deficiência física (motora), equivalente a 13,2 milhões de pessoas, representa 7% da população brasileira. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões, destas, mais de 734,4 mil mencionaram não ter a capacidade de caminhar ou subir escadas de modo algum, e mais de 3,6 milhões manifestaram ter grande dificuldade de locomoção. Quanto à deficiência auditiva, 9,7 milhões de pessoas assim se declararam, representando um percentual de 5,1%, entretanto, a deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões, sendo que destas, 344,2 mil se declararam surdas, e 1,7 milhão de pessoas declararam ter grande dificuldade de ouvir. Por outro lado, a deficiência mental foi declarada por apenas 2,6 milhões de brasileiros.

EM PORCENTAGEM

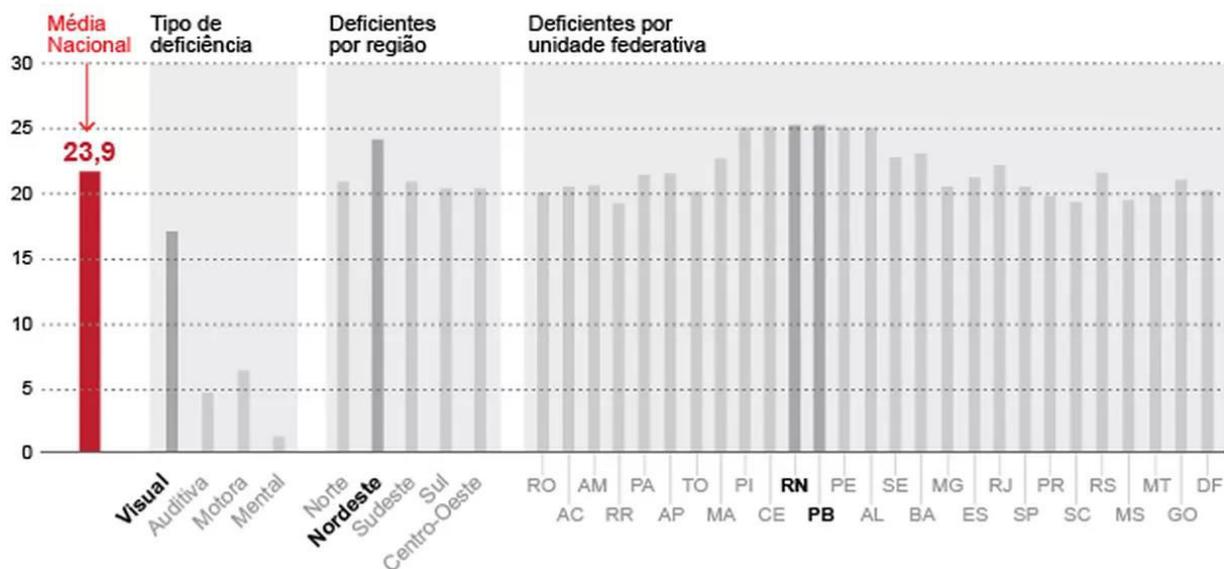


Figura 2, gráfico também fornecido pelo Censo Demográfico de 2010

A deficiência visual foi a mais presente, representando 18,6% da população brasileira, no entanto, a pesquisa foi realizada com base em autodeclaração, permitindo que aqueles que usam óculos passassem a não se declarar com deficiência visual.

A pesquisa também revelou que a escolaridade média da população com deficiência é menor que as pessoas que não declararam ter alguma deficiência, conforme os dados informados a seguir:

61,13% - Sem instrução ou ensino fundamental completo;

17,67% - Com ensino médio ou superior incompleto;

14,15% - Com ensino fundamental ou médio incompleto;

6,66% - Com ensino superior completo;

Na leitura do Censo de 2010, foram classificadas pessoas com deficiência todas aquelas que se autodeclararam ter alguma dificuldade, porém nessa releitura foram apenas consideradas aquelas que afirmam ter muita dificuldade.

Dessa forma, a população com deficiência passou de 45,6 milhões de habitantes para apenas 12 milhões de pessoas, representando apenas 6,7% das 190.755.048 pessoas recenseadas. Por outro lado, um estudo realizado pela RAIS (Relações Anuais de Informações Sociais - Ministério do Trabalho) resultou que apenas 7 milhões de pessoas com deficiência estavam aptas ao mercado de

trabalho, tendo apenas 486 mil PcDs com empregos formais naquele ano, representando apenas 1% das ocupações no mercado formal de trabalho.

Dessa forma, sabe-se que, apesar das barreiras existentes, o número de postos é garantido às pessoas com deficiência e vem aumentando, principalmente pela fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Por fim, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei Nº13.146 de 6 de julho de 2015, previu o direito ao trabalho, que também se encontra na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD), da qual o Brasil é signatário, entretanto, o preenchimento de postos de trabalho por pessoas com deficiência está longe de ser ideal, uma vez que os números coletados por pesquisas são baixos em relação às PcDs no mercado de trabalho.

### **3.4 Efetividade da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991**

De acordo com a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, como já foi mencionado, empresas de todo o país devem, de acordo com o número de funcionários, destinar uma quantidade específica de vagas para pessoas PcDs. Além disso, também como citado anteriormente na seção de resultados, mesmo a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 existindo há mais de 30 anos, ela só passou a ter efetividade com o advento do Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que estabeleceu o conceito de deficiência e criou a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Porém, muitas empresas acabam adotando estratégias para evitar o pagamento de multas pelo Ministério do Trabalho, como: contratação de apenas pessoas com deficiências leves, e a mais comum, uso da justificativa de que pessoas com deficiência são incapazes de realizar as tarefas da empresa, apelando ao jurídico para não pagar as multas.

Entretanto, o número de postos é garantido às pessoas com deficiência e vem aumentando, principalmente pela fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Um estudo realizado pela RAIS (Relações Anuais de Informações Sociais - Ministério do Trabalho) resultou que apenas 7 milhões de pessoas com deficiência

estavam aptas ao mercado de trabalho, tendo apenas 486 mil PcDs com empregos formais naquele ano, representando apenas 1% das ocupações no mercado formal de trabalho.

Os valores das multas pagas pelas empresas que não cumprem a Lei de Cotas (Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991) variam entre R\$2.519,31 e R\$251.929,36. O alto valor faz com que as empresas se recusem a pagar as multas, e apelem ao jurídico, ocasionando, na maioria das vezes, a não quitação dessas multas.

É grande o percentual de empresários que contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei, é de 86%, apenas 2% contratam pois valorizam a diversidade e 3% pois acreditam no potencial dessas pessoas, independente de suas deficiências ou transtornos, isso de acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos.

## 4. CONCLUSÃO

A partir dessa pesquisa, foi possível identificar a importância da inclusão social para a vida pós-escola, especialmente no contexto do mercado de trabalho. Observou-se que, apesar dos avanços legais e dos esforços para promover a inclusão das pessoas com deficiência, ainda existem muitos desafios a serem superados, como a falta de acessibilidade em lugares públicos e de trabalho, e a falta de oportunidade de emprego, muitas vezes por causa do preconceito dos empregadores.

A análise histórica revelou a transformação das atitudes sociais em relação às pessoas com deficiência, passando de exclusão e abandono a movimentos integracionistas e inclusivos em prol das pessoas com deficiência. Diversas leis e decretos foram criadas para garantir direitos e oportunidades iguais às pessoas com deficiência, tendo por exemplo: a Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989; a Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991; o Decreto Nº 914 de 6 de setembro de 1993; o Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999; a Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015; entre outras. Porém, a efetividade dessas medidas ainda é um desafio.

O contexto atual mostra que, embora haja um número significativo de pessoas com deficiência no Brasil, a inserção no mercado de trabalho ainda é limitada. E isso ocorre, pois mesmo que a legislação de cotas tenha o propósito de aumentar a participação desses indivíduos, muitas vezes as empresas buscam formas de evitar as multas associadas ao não cumprimento da lei. Ademais, pode-se citar também falta de acessibilidade nos locais de trabalho, falta de qualificação, discriminação e preconceito, que contribuem para a baixa inclusão.

A pesquisa aponta para a necessidade de ações coordenadas entre governo, empresas e sociedade para garantir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades justas no mercado de trabalho. Investimentos em acessibilidade, qualificação profissional e mudanças de mentalidade são cruciais para alcançar uma inclusão verdadeira. Além disso, é fundamental que a fiscalização seja eficaz para garantir o cumprimento das leis de cotas.

Em síntese, a pesquisa ressalta a importância da inclusão na vida pós-escola e destaca os desafios que persistem na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A superação desses obstáculos requer esforços

conjuntos para assegurar igualdade de oportunidades e valorizar a diversidade, garantindo que todos os indivíduos possam contribuir plenamente para a sociedade.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ao escrever um trabalho acadêmico é bem provável que você cite diversos autores para dar maior credibilidade a sua linha de pesquisa. Porém, separar aquela frase que se encaixa perfeitamente no seu texto não é suficiente para concluir a citação. É preciso creditá-la corretamente para que outras pessoas possam consultar as obras, conhecer quem as escreveu, além de estabelecer uma linha de confiança na sua argumentação, mostrando que suas opiniões são sustentadas pelas fontes consultadas.

As referências bibliográficas devem ser citadas no texto entre parênteses (Sobrenome do autor, ano de publicação) ou Sobrenome do autor (ano), conforme necessidade da escrita. Exemplos:

- “As necessidades de energia para aquecimento das águas sanitárias são uma porcentagem elevada das necessidades totais (Buhning, 1999).”
- “Conforme Zorraquino et al. (1999), a utilização de equipamento de combustão para aquecimento de águas domésticas, pode criar problemas na qualidade do ar interior pela formação de gases de combustão.”

Todas as referências bibliográficas completas devem estar listadas em ordem alfabética no final do trabalho de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que é quem regulamenta a normalização técnicas no Brasil, e exige uma série de formatações para cada tipo específico de referência textual.

### □ **Obras com apenas um autor/ autor pessoal**

Quando a obra consultada é um livro que possui apenas um autor, deve-se fazer da seguinte maneira: último sobrenome, todo em letras maiúsculas, seguido do restante do nome, que pode ter partes abreviadas ou não. Lembre-se que, seja qual for a fórmula que você escolher ela deverá ser repetida em todas as outras referências. Exemplos:

SOBRENOME, Nome com sobrenome (se houver). Título do livro. Número da Edição, volume (se houver). Cidade: Nome da editora, Ano do livro.

SILVA, M. ABNT sem pesadelo. 1ª Edição. Recife: Editora Bárbara, 2017.

### □ **Obras com dois autores**

A ordem continua a mesma, mas os autores são inseridos em ordem alfabética. Exemplo:

SILVA, M.; TAVARES, A. ABNT sem pesadelo. 1ª Edição. Recife: Editora Bárbara,

2017.

#### ☐ **Obras com três autores ou mais**

Para o caso de mais de três autores dividindo a mesma obra você deve usar a expressão em latim et al., que significa "e outros". Exemplo:

SILVA, M. et al. ABNT sem pesadelo. 1ª Edição. Recife: Editora Bárbara, 2017.

#### ☐ **Artigos da internet**

Aqui a diferença está apenas no final da citação. Ao final da referência você deve colocar a palavra Disponível em, seguida do dia, mês e ano em que a matéria foi consultada, além de acessado em: seguido do link para a obra consultada. É importante colocar os símbolos de < e > antes e depois do site. Exemplo:

SILVA, M. ABNT sem pesadelo. [S.l]: Livro Virtual, 2017. Disponível em: <www.aquelesitedahora.com.br> Acessado em> 05/09/2017.

#### ☐ **Monografias, teses, dissertações e artigos**

No caso de citações que vieram de trabalhos acadêmicos as referências devem começar pelo sobrenome do autor (caso haja mais de um, colocar em ordem alfabética), título, ano e total de folhas. Exemplo:

SILVA, M. ABNT sem pesadelo. 2016. 95 f. Trabalho de conclusão de curso (monografia) - Curso de Secretariado, Universidade Brasileira, Recife, Pernambuco, 2017.

#### ☐ **Revista**

Aqui a diferença é um tanto menor. Além do nome do autor coloca-se o título do artigo, da revista, a cidade, editora, volume, número, mês e ano. Exemplo:

SILVA, M. ABNT sem pesadelo. Acadêmicos Magazine, Recife, Editora, Ano 6, n. 5, Jun/Jul., 2017.

#### ☐ **Dicionário**

Para o caso de consultas ao dicionário as especificações são ainda menores. Exemplo:

BANDEIRA, C. Dicionário de Língua Portuguesa. 21. ed. São Paulo: Editora, 2017.



**Cuidados:**

- ✓ Isso é uma pesquisa séria! Temos que buscar fontes de pesquisa confiáveis;
- ✓ Em uma pesquisa científica, nunca se pode **plagiar** o trabalho ou frase assumindo a autoria. Os trabalhos disponíveis na literatura devem ser utilizados como fonte de pesquisa, além de auxiliar e embasar o trabalho escrito. Lembre-se, referenciar e citar algum trabalho não significa copiar o pensamento alheio, e sim valorizar o conhecimento científico já existente;
- ✓ O trabalho deve conter **no mínimo** 10 referências bibliográficas.

## **ANEXOS**

Inserir informações que achar necessário, e que não merecem mérito de estarem inseridas no corpo do trabalho.