

**UNIVERSIDADE CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ – UNICESUMAR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PERSPECTIVAS SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO SOBRE O CENÁRIO DE PROCURA E  
OFERTA DE VAGAS DE EMPREGO PARA PCDs EM MARINGÁ/PR**

**GLÓRIA FERNANDA AMIN BARBOSA**

MARINGÁ/PR

2022

GLÓRIA FERNANDA AMIN BARBOSA

**PERSPECTIVAS SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO SOBRE O CENÁRIO DE PROCURA E  
OFERTA DE VAGAS DE EMPREGO PARA PCDs EM MARINGÁ/PR**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado a Universidade Centro Universitário de Maringá - UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ/PR

2022

GLÓRIA FERNANDA AMIN BARBOSA

**PERSPECTIVAS SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO SOBRE O CENÁRIO DE PROCURA E  
OFERTA DE VAGAS DE EMPREGO PARA PCDs EM MARINGÁ/PR**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado a Universidade Centro  
Universitário de Maringá – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título  
de bacharel em Direito, sob a orientação da Prof. Me. Okçana Yuri Bueno Rodrigues.

Aprovado em: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_

Nome do professor - instituição

\_\_\_\_\_

Nome do professor - instituição

\_\_\_\_\_

Nome do professor - instituição (orientador)

# **PERSPECTIVAS SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO SOBRE O CENÁRIO DE PROCURA E OFERTA DE VAGAS DE EMPREGO PARA PCD'S EM MARINGÁ/PR**

Glória Fernanda Amin Barbosa

## **RESUMO**

A presente pesquisa tem o intuito de trazer à tona a realidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maringá/PR, através de uma análise criteriosa dos relatórios disponibilizados pela Agência do Trabalhador de Maringá (central de vagas), em parceria com a prefeitura de Maringá, no site [www2.maringa.pr.gov.br](http://www2.maringa.pr.gov.br), referente ao primeiro semestre de 2022 (01/01/2022 a 30/06/2022). O objetivo do estudo é colher informações sobre os tipos de vagas disponibilizadas neste período, bem como observar se a quantidade ofertada é suficiente para atender as necessidades dos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência no Município e dos empregadores que se utilizam desse banco de dados para encontrar como mais facilidade pessoas que atendam ao perfil profissional que cada vaga de trabalho necessita e assim também, cumprirem a cota mínima de PCDs, previamente estabelecida pela legislação em vigor, em seu quadro efetivo de colaboradores, afim de evitar sanções administrativas como o pagamento de multas. Por fim, busca-se ter uma visão geral sobre a eficiência da lei, da iniciativa e do controle do poder público em promover o pleno exercício da cidadania através da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e colaborar propondo soluções alternativas que contribuam para o efetivo acesso e permanência das PCDs no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Barreiras sociais. Inclusão

## **ABSTRACT**

This research aims to bring to light the reality of people with disabilities in the labor market in Maringá/PR, through a careful analysis of the reports made available by the Worker's Agency of Maringá (vacancies center), in partnership with the Maringá City Hall, through website [www2.maringa.pr.gov.br](http://www2.maringa.pr.gov.br), referring to the first half of 2022 (01/01/2022 to 06/30/2022), regarding the available and which kind of vacancies, as well as observing if the quantity offered is enough to meet the workers need, for special group of workers with some kind of disability in the city. It has also collected data of employers who use this database to more easily find people who meet the professional profile that each job vacancy, in order to meet the minimum quota of PCDs, as permanent staff, established by law, and also to avoid administrative sanctions, such as the fines payment. Finally, it seeks to have an overview of the specific law efficiency, of the initiative, and of the government control in promoting the citizenship accomplishment through the inclusion of people with disabilities in the labor market and to collaborate by proposing alternative solutions that contribute to the effective access and permanence of PCDs in the labor market.

**Key words:** People with disabilities. Social barriers. Inclusion.

## 1. INTRODUÇÃO

No contexto organizacional das empresas, verifica-se uma crescente preocupação em balizar suas ações em princípios e políticas socialmente responsáveis (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Nessa perspectiva, os autores Carvalho-Freitas e Marques (2010) destacam que os direitos e deveres dos cidadãos estão sendo percebidos como de igualdade e equidade, conduzindo os gestores das organizações a refletirem sobre os aspectos, dentre os quais destacam-se a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no ambiente de trabalho.

Cação (2007) reforça a necessidade de novas metodologias quando se fala da inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. Para o autor, a colocação no mercado formal de trabalho é somente o primeiro passo do processo de inclusão e que, no caso da pessoa com deficiência, o emprego implica um conjunto de desafios e responsabilidades que muitas vezes gera perturbações no indivíduo e, sobretudo, na sua relação com os outros e com o contexto em que está inserido.

No Brasil, 45,6 milhões de pessoas, ou seja, 23,9% do total da população era de pessoas com deficiência e/ou com alguma limitação funcional em 2010, de acordo com o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nesse sentido, no intuito de garantir a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, foi aprovada, há 31 anos, a Lei nº 8.213/91, que ficou conhecida como Lei de Cotas.

Contudo, apesar da Lei de Cotas já existir há anos, do trabalho ter reconhecida importância social na vida do indivíduo, no sentido de contribuir para a constituição de sua identidade e integração social (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017) e da própria Constituição Federal definir o trabalho enquanto direito social do cidadão (BRASIL, 1988), os dados levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, segundo Ribeiro et al. (2014), indicam que as PCDs ainda encontram dificuldades e muitas barreiras para adentrar no mercado de trabalho.

O Relatório Mundial Sobre a Deficiência (OMS, 2011) destaca algumas das barreiras à plena inserção das Pessoas Com Deficiência (PCD) na sociedade, sendo elas: Políticas e padrões inadequados: O planejamento das políticas nem sempre considera as necessidades das PCDs, ou as existentes não são aplicadas; Atitudes negativas: Atitudes preconceituosas formam barreiras para o acesso à educação, ao emprego, à assistência médica e à participação na sociedade; Falhas na oferta de serviços: PCDs sofrem mais com a execução inadequada de serviços como assistência médica, reabilitação, suporte e assistência; Problemas com a

prestação de serviços: Coordenação de serviços deficitária, funcionários sem o devido preparo e pouco competentes para lidar com as PCD pode afetar a qualidade, acessibilidade e a adequação dos serviços para as PCD; Financiamento inadequado: Os recursos destinados à implementação de políticas e planos geralmente são insuficientes; Falta de acessibilidade: Diversos ambientes, sistemas de transporte (agravante para a não procura por trabalho e impedimento para o acesso a serviços de saúde) e de informação (falta de formatos adequados) não são acessíveis a todos; Falta de consultas e envolvimento: Muitas PCD são excluídas da tomada de decisões em questões que afetarão diretamente suas vidas; E, falta de dados e evidências: Conhecer as estatísticas de PCD e suas características pode ajudar na eliminação de barreiras e proporcionar serviços que permitam a participação plena destas pessoas.

Sob esse contexto, esse trabalho tem o intuito de trazer à tona a realidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maringá/PR, no primeiro semestre de 2022, através de uma análise dos relatórios disponibilizados pela Agência do Trabalhador de Maringá (central de vagas), em parceria com a prefeitura de Maringá, no site [www2.maringa.pr.gov.br](http://www2.maringa.pr.gov.br), onde se pode colher informações sobre os tipos de vagas e a quantidade disponibilizada por semana, para a partir de então relacionar esses dados com os perfis de idade, sexo, escolaridade dos candidatos deficientes que utilizam esse serviço para entrar no mercado de trabalho formal e poder fazer uma leitura sobre quais os maiores problemas enfrentados pela população, trabalhadores e empregadores.

## **2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E/OU REABILITADA E A LEI DE COTAS**

Maria Laiara (2009), em seus estudos, conceitua pessoa com deficiência no ramo do direito do trabalho com base nos conceitos trazidos no Estatuto da Pessoa com Deficiência e na Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, como sendo aquela que possui alguma restrição física, intelectual ou sensorial. Sendo assim, é a pessoa que possui alguma incapacidade conceituada e tipificada pela Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e Saúde (CIF), não excluindo outras que podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer alguma atividade da vida diária ou atividades remuneradas, que dificulta a inclusão da pessoa na sociedade e no mercado de trabalho e nele se manter e se desenvolver, necessitando, portanto de medidas que visem a efetivação da igualdade de oportunidades, bem como o acesso e a manutenção do emprego.

Destaca-se brevemente, segundo as pesquisas de Piovesan (2008), que a tutela jurídica da pessoa com deficiência passou por quatro fases de desenvolvimento, sendo a primeira fase a da intolerância e a deficiência significava castigo divino, impureza, o pecado. A segunda fase é a da invisibilidade, apenas ignorava-se a pessoa com deficiência e seus direitos. A terceira fase é a assistencialista, que se pautava na cura médica da deficiência, enxergada como uma enfermidade. E, a quarta fase, chamada de humanista, pautada nos direitos humanos e na inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência no meio que ela se insere, além da necessidade de eliminar obstáculos e barreiras culturais, físicas e sociais que possam ser superadas.

Do outro lado, temos o direito do trabalho como sendo um bem jurídico de natureza social, que além de direito humano de segunda dimensão, constitui também garantia fundamental. Para Rosa, Câmara e Oliveira (2017), o Brasil tem uma dívida histórica em relação às pessoas com deficiência e que por isso, hoje em dia muito se vê o enaltecimento do poder público ao acesso ao trabalho, estabelecendo uma falsa concepção de que o problema da inclusão se esgota mediante a criação de reservas de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, CF) ou da exigência de percentual mínimo de contratação em empresas do setor privado (art. 93, Lei nº 8.213/91) para pessoas com deficiência.

Desta forma, com o advento da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas para pessoas com deficiência, empresas com 100 ou mais colaboradores tornam-se obrigadas a inserir pessoas com algum tipo de deficiência em seu quadro efetivo de colaboradores, cumprindo cota mínima previamente estabelecida pela legislação em vigor. O não cumprimento da lei acarreta à empresa o pagamento de multa, que pode variar dependendo do número de colaboradores que possui (art. 93 da Lei 8213/91 disponível no site do Planalto).

Em 2015, a legislação brasileira avançou ainda mais quando, com a publicação da Lei 13.146/2015, denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que apresenta, em seu Capítulo VI, dos artigos 34 a 38, as disposições gerais do direito ao trabalho. Este Estatuto, contém desde a obrigatoriedade das empresas de direito público e privado, de garantir um ambiente acessível às pessoas com deficiência, até ao direito à igualdade de oportunidade, e vedar qualquer tipo de discriminação, dentro do ambiente de trabalho (Senado Federal, 2015).

O art. 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Frisa-se que, os órgãos

governamentais, tem um papel essencial na promoção e no desenvolvimento das pessoas com deficiência, uma vez que devem integrar ações de saúde, educação, transporte, obras urbanas, a fim de garantir o acesso das pessoas com deficiência à formação escolar e profissional.

Poletti (2013), em seus estudos, revela que o acesso ao mercado de trabalho representa para a pessoa com deficiência uma forma de incluir-se na sociedade, abrindo-lhes espaços de participação social e de exercício pleno da cidadania. Porém, essa inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal esbarra em diversas dificuldades como o preconceito, a falta de qualificação profissional e a baixa ou nenhuma escolaridade.

O autor afirma que este ponto é ainda mais complexo, pois se o preconceito ainda existe por pura falta de conhecimento e interesse, a inexistência de qualificação profissional está diretamente ligada à falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveriam iniciar ainda na infância das pessoas com deficiência.

### **3. DO FOMENTO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INTEGRAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Em relação a falta de qualificação profissional, é importante frisar que a educação inclusiva está diretamente ligada à inclusão laboral, ou seja:

[...]a educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade. No entanto, existem poucos educadores capazes de lidar com as particularidades dessas pessoas, o que prejudica a formação e, conseqüentemente, a inclusão laboral (SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015).

Na perspectiva de Borges et al. (2021), a partir de seus estudos sobre políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil, ao que tudo indica, o Estado transferiu a sua responsabilidade, em grande parte, à sociedade civil e às empresas, legislando de forma que os custos monetários para a adaptação dos ambientes fiquem a cargo destes.

Os autores afirmam ainda que a Lei de cotas é um exemplo disso, por meio da qual foi estipulada uma reserva de vagas às pessoas com deficiência, contudo, o Estado participa, na

área fiscalizatória, sem auxiliar ou subsidiar as adaptações necessárias à inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. A profissionalização também é insuficiente, já que as ações formuladas são para “inglês ver”, visto que, na maioria das vezes, não há preocupação com a sua implementação e efetividade.

Miranda e Souza (2020), em sua reflexão final sobre as dificuldades de se incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho sugeriram algumas melhorias para amenizar o impasse da contratação da mão de obra PCDs, como a criação de programas nas escolas e empresas com atividades e palestras que conscientizem a todos as particularidades e direitos das PcDs; o aumento das fiscalizações nas empresas para que seja observado se as Leis de Cotas estão sendo devidamente seguidas; a garantia da acessibilidade em ambientes públicos, transportes públicos, instituições de ensino e vias de acesso como calçadas e isso não apenas nas vias mais movimentadas; e fazer com que escolas e faculdades tenham profissionais capacitados para receber as PcD's, garantido assim, uma melhor capacidade de aprendizagem dos mesmos.

#### **4. ANÁLISE DO CENÁRIO DE OFERTA E PROCURA DE VAGAS DE EMPREGO NA CIDADE DE MARINGÁ NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2022**

A cidade de Maringá foi destaque no ano de 2021 no ranking do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), como a cidade que mais gerou empregos no interior do estado do Paraná, ficando atrás somente da capital Curitiba, com 87.001 admissões, contra 78.622 demissões, gerando um saldo de 8.379 empregos no ano passado, segundo dados disponibilizados pela Prefeitura de Maringá.

Mas, ainda hoje, nos deparamos com algumas barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sua inclusão na sociedade de forma geral, que segundo os estudos de OLIVEIRA (2021), são: a baixa escolaridade, a oferta escassa de mão de obra, a falta de adaptação nos espaços físicos, a resistência dos dirigentes das empresas e a contratação simplesmente para cumprir cotas, sem haver ações que visem a permanência dessas pessoas, exigindo somente que elas compareçam na empresa quando há alguma fiscalização, sem que de fato exerçam alguma atividade laborativa.

Nesse contexto, apesar de sabermos que a legislação brasileira garante os direitos das pessoas com deficiência, mas que na prática nem todos cumprem o papel que deveriam desempenhar para garantir a inclusão dessas pessoas na sociedade, que esse estudo busca

analisar o cenário desse grupo no Município de Maringá, que é destaque por ofertar muitas vagas de empregos que, surpreendentemente, não conseguem ser preenchidas pelas empresas da região para cumprir o mínimo legal previsto na lei de cotas para deficientes.

Sendo assim, foram analisados dados dos meses de janeiro a junho de 2022, disponibilizados pela Agência do Trabalhador, que tem como objetivo conectar empregadores e candidatos a procura de emprego, para termos uma ideia média do número de vagas que foram ofertadas na cidade e uma média de quantas dessas vagas foram destinadas exclusivamente para pessoas com deficiência nesse primeiro semestre.

Em análise aos dados disponibilizados, observa-se que, semanalmente, é publicado um relatório contendo a quantidade de vagas disponíveis na Agência do Trabalhador, essas informações são semanais, mais especificadamente, toda segunda-feira são disponibilizados os tipos e as quantidades de vagas de emprego ofertadas no Município para aquela semana. Há algumas exceções em relação a disponibilização e publicação desses dados, como por exemplo, nos feriados que caem na segunda-feira e se prolongam, os dados são publicados no próximo dia útil.

Então, vejamos os seguintes dados referente ao primeiro semestre de 2022:

<b>MÊS</b>	<b>SEMANA</b>	<b>TOTAL DE VAGAS</b>	<b>VAGAS EXCLUSIVAS PARA PCD'S</b>
<i>JANEIRO</i>	03/01/22	899	30
	10/01/22	764	27
	17/01/22	734	28
	24/01/22	622	17
<i>FEVEREIRO</i>	31/01/22	862	19
	07/02/22	905	46
	14/02/22	964	64
	21/02/22	944	60
<i>MARÇO</i>	01/03/22	390	24
	07/03/22	537	43
	14/03/22	672	56

	21/03/22	598	41
	28/03/22	597	40
<i>ABRIL</i>	04/04/22	700	33
	11/04/22	637	33
	18/04/22	588	34
	26/04/22	571	54
<i>MAIO</i>	02/05/22	558	58
	11/05/22	433	30
	16/05/22	578	75
	23/05/22	642	88
	30/05/22	539	82
<i>JUNHO</i>	06/06/22	577	80
	13/06/22	529	115
	20/06/22	563	112
	27/06/22	588	94
<b>TOTAL</b>		<b>16991</b>	<b>1383</b>

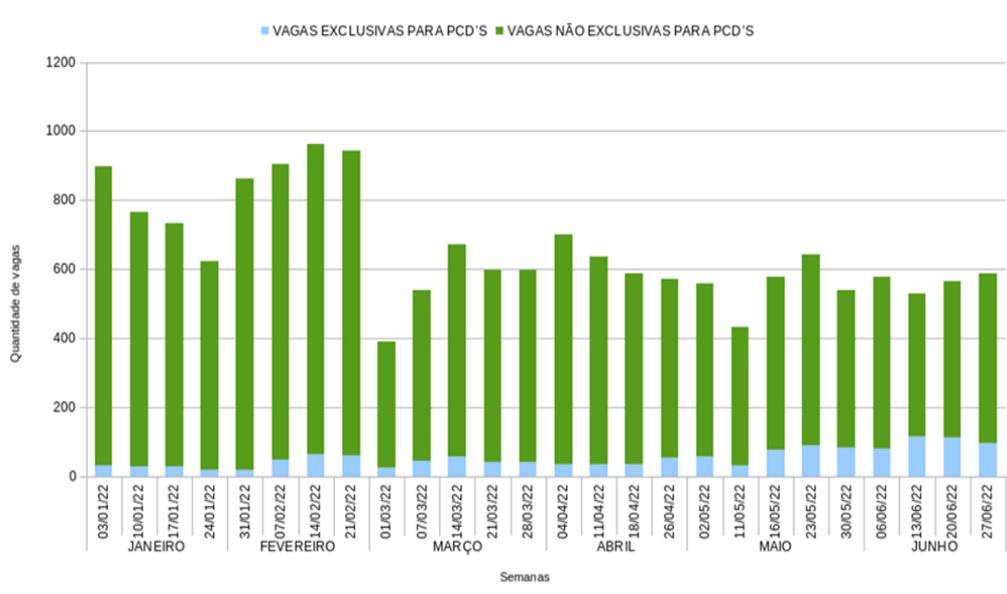
**Tabela 1:** Vagas de emprego para pessoas com deficiência no primeiro semestre de 2022 (informações extraídas dos relatórios publicados semanalmente pela a Agência do Trabalhador em parceria com a Prefeitura de Maringá)

Primeiramente, abre-se um parêntese para esclarecer que o dia 28/02/2022 foi feriado de Carnaval e os dias 09/05 e 10/05/2022 foram feriados municipais que comemoraram o aniversário da cidade, por esta razão as datas dos relatórios são dos dias 01/03/2022 e 11/05/2022.

Destaca-se que de janeiro a junho já foram disponibilizadas média total de 16.991 vagas de empregos e 1.383 destas foram destinadas exclusivamente para pessoas com deficiência. Da leitura destes dados, observa-se que nos meses de janeiro e fevereiro foram disponibilizadas média de 830 vagas por semana, de empregos no município, mas que poucas delas foram destinadas às pessoas com deficiência, cerca de 36 vagas por semana, apenas, foi destinado ao grupo nesse período inicial do semestre.

Da análise dos dois meses finais do semestre, isto é, maio e junho, observa-se que houve uma queda na média do total de vagas oferecidas por semana, cerca de 556 vagas, enquanto houve um aumento na média de vagas exclusivas para PCDs, foram cerca de 81 vagas por semana, mais que o dobro de vagas comparados aos meses iniciais do ano de 2022.

No gráfico abaixo, podemos observar o cenário descrito acima e acompanhar nas barras de cor azul o aumento de disponibilização de vagas exclusivas para PCDs no decorrer dos meses:



**Gráfico 1:** Comparação entre o total de vagas disponibilizadas na Agência do Trabalhador e total de vagas exclusivas para pessoas com deficiência

Em continuidade à análise dos relatórios, observa-se também que há uma padronização das vagas de emprego disponibilizadas para PCDs na cidade, pois os cargos quase sempre se repetem, sendo os principais e com maior número de oferta os cargos de: operador de caixa, magarefe, auxiliar de limpeza, servente de pedreiro, assistente administrativo, repositor, empacotador, agente de portaria, vendedora, atendente de lanchonete, monitor de alunos e telefonista.

Essa informação torna-se bastante relevante quando se observa que a maioria das vagas oferecidas não exige nível superior ou técnico para ser exercida, bastando apenas ensino médio ou fundamental para ocupá-las.

Outra intenção desta pesquisa era trazer dados sobre o perfil profissional das pessoas com deficiência que moram ou trabalham na cidade de Maringá, porém, este não é um dado

disponível/catalogado pelo Município até o momento. Destaca-se aqui que em 2021 a Prefeitura começou um mapeamento das pessoas com deficiência por meio das Secretarias de Esporte e Lazer e Educação, Assistência Social e da Saúde, com o objetivo de conhecer e desenvolver ações mais efetivas para este grupo.

Em agosto de 2021, 151 pessoas com deficiência já haviam participado da pesquisa, que ainda está sendo realizada através do site [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdpfjf2cCoJDJMZnxts34vTryIx8R\\_v7jKd3tok63QD9VtE2A/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdpfjf2cCoJDJMZnxts34vTryIx8R_v7jKd3tok63QD9VtE2A/viewform), o que é de suma importância e que precisa chegar ao conhecimento da população para que a participação do grupo na catalogação das informações seja concretizada.

No momento, o único dado mais concreto acerca das pessoas com deficiência em Maringá é o do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, realizado no ano de 2010, onde a população total do Município era de 315.711 habitantes e 289.918 dessas pessoas não tinham nenhuma das deficiências auditiva, visual, motora ou mental catalogadas na época, tendo apenas 8,1% da população maringaense algum tipo de deficiência (total de 25.793 pessoas). Obviamente essa não deve mais ser a realidade da população local, mas, ainda é o único dado disponível do grupo.

Em nível nacional, foi realizada pelo IBGE, em 2019, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), que obteve o seguinte resultado: 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade (8,4% dessa população) tinham alguma das deficiências investigadas. Na população do país com 2 anos ou mais de idade, 3,4% (ou 6,978 milhões) tinham deficiência visual; 1,1% (ou 2,3 milhões) tinham deficiência auditiva e 1,2% (ou 2,5 milhões) tinham deficiência mental. Entre as pessoas de 5 a 40 anos de idade que tinham deficiência auditiva, 22,4% conheciam a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Cerca de 3,8% (7,8 milhões) das pessoas de 2 anos ou mais tinham deficiência física nos membros inferiores e 2,7% (5,5 milhões), nos membros superiores.

A pesquisa também aponta que apenas 28,3% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) estavam na força de trabalho, ante 66,3% daquelas sem deficiência. Revelado ainda que, cerca de 67,6% da população com deficiência não tinham instrução ou tinham o ensino fundamental incompleto, percentual que era de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas.

## **5. PROPOSTAS ALTERNATIVAS AO NÃO CUMPRIMENTO DA RESERVA LEGAL DE COTAS**

Analisando as informações, de cunho local e nacional, percebe-se que fatores como a baixa escolaridade e a falta de um cadastro com a relação das pessoas com deficiência disponíveis para o mercado de trabalho também geram problemas para empresas conseguirem cumprir a cota obrigatória da Lei 8.213/91.

O especialista em Direito e Processo do Trabalho, Fernando Ribeiro Kade, em um artigo publicado no jus.com.br, em 2015, comentou que a lei de 1991 não levou em consideração as particularidades de cada ramo de atividade e nem a estrutura do Estado para qualificar a pessoa com deficiência. Nesse sentido, o especialista explica que Ministério Público do Trabalho não leva em conta as dificuldades encontradas pelas empresas e as pressiona a cumprir as cotas estabelecidas em Lei, que por vezes se veem obrigadas a assinar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), para não sofrer com multas e com a propositura de ação civil pública.

Devido a isso, é totalmente possível que as empresas se defendam judicialmente com a demonstração de que foram realizados todos os esforços para a contratação de deficientes e o cumprimento das cotas previstas na Lei 8.213/91, vejamos alguns julgados que demonstram o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, in casu, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública." (ED-E-ED-RR658200-89.2009.5.09.0670, Relator

Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 19/12/2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. ANULAÇÃO. NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS ESTABELECIDO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 POR FALTA DE INTERESSADOS. O artigo 93 da

Lei nº 8.213/91 fixa os percentuais (2% a 5%) de reserva de cargos a portadores de deficiência ou reabilitados, que toda empresa com mais de cem empregados deverá observar. Na hipótese dos autos, concluiu o Regional que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação, bem como ter encontrado dificuldade para contratar profissionais portadores de deficiência ou reabilitados. Comprovada a realização de esforços para a contratação de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, bem como não havido demonstração de que a empresa não reservou as vagas, nem elas deixaram de ser preenchidas por recusa da empresa, não há como puni-la pelo não preenchimento da totalidade de vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados. Desse modo, por depreender-se da lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral, e sendo certo que a empresa reclamante empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal, não há falar que a Corte a quo tenha afrontado o artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Agravo de instrumento desprovido". (AIRR - 2433-30.2014.5.09.0092, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 17/8/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/8/2016).

No município de Maringá, dada a dificuldade de se contratar pessoas com deficiência, sobretudo qualificadas, a empresa Transpanorama Transportes, em parceria com o Sest Senat Unidade Maringá, lançaram em dezembro de 2021 o Programa TP + Inclusão, uma ação pioneira no Brasil, que tem como objetivo qualificar e propiciar o desenvolvimento de uma carreira a essas pessoas, que antes de desempenharem as atividades na empresa, frequentam aulas teóricas no Sest Senat, isso com a carteira de trabalho já assinada e recebendo a respectiva remuneração. O recrutamento e a seleção dos participantes envolvem o departamento de RH da Transpanorama, a Agência do Trabalhador e ONGs que trabalham com pessoas com deficiência. Uma iniciativa fantástica que, sem dúvidas, contribuirá para a permeância dessas pessoas no mercado de trabalho (FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DO ESTADO DO PARANÁ, 2021).

Caminhando para a parte final deste trabalho, destaca-se algumas iniciativas do poder público, a nível federal e municipal para promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Primeiramente, sabe-se que a pessoa com deficiência tem direito, independentemente da idade, de receber o Benefício de Prestação Continuada, desde que a renda familiar per capita não ultrapasse ¼ do salário mínimo. Mas, a novidade está no chamado Auxílio Inclusão, regulamentado pela Lei Federal nº. 14.176, de 22 de junho de 2021, que garante a continuidade de 50% do pagamento do BPC, que é de um salário mínimo, às pessoas com deficiência que conseguem empregos de carteira assinada, desde que o salário que recebam no emprego não seja superior a dois salários mínimos.

Ou seja, é um extra para aqueles trabalhadores entrarem no mercado de trabalho sem medo de ficarem desassistidos se o emprego não der certo, e na hipótese de ficarem desempregados novamente, voltam a receber o BPC na sua integralidade, uma iniciativa muito boa que com certeza permitirá às pessoas procurarem uma colocação mercado de trabalho e criarem cada vez mais independência financeira.

E, para finalizar, o município de Maringá, em 11 de fevereiro de 2021, publicou a Lei Ordinária nº. 11.226, que instituiu nova regulamentação ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que dentre outras finalidades tem a competência de:

**Art. 3º:** Compete ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Maringá:

[...]

IV- Zelar pela efetiva implementação das Políticas Públicas para inclusão e integração da pessoa com deficiência;

V - Acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas municipais de acessibilidade à educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, urbanismo, habitação e outras relativas às pessoas com deficiência;

[...]

X - Incentivar e apoiar a realização de eventos, estudos e pesquisas no campo da promoção, conscientização, proteção e garantia dos direitos da pessoa com deficiência.

Ou seja, tanto em âmbito federal, como em âmbito municipal, vêm sendo criadas novas políticas públicas que visam a integração e a melhoria na qualidade de vida das pessoas com deficiência e cada vez mais vê-se a necessidade de conscientizar a população dos seus direitos e deveres sociais e de fiscalizar o trabalho dos órgãos competentes quanto a execução das leis.

## 6. CONCLUSÃO

A partir deste trabalho, pode-se concluir que a Lei de Cotas 8.213/91 é vista como uma obrigação e não como uma forma de promover a inclusão social. Barreiras como o preconceito e falta de adaptação nos espaços físicos acabam gerando outros problemas, como por exemplo, a falta de escolaridade e qualificação profissional dessas pessoas.

Outro ponto importante a ser destacado, era a falta de incentivos e de políticas locais para amenizar os problemas de acordo com a necessidade do respectivo grupo estudado, pois, como podemos analisar na pesquisa apresentada, a Lei Federal nº. 14.176 e a Lei Municipal nº. 11.226, são de 2021, extremamente recentes, e que devido a isso muitas pessoas não devem nem às conhecer. Mas, de fato, essas leis podem melhorar as políticas de inclusão e gerar mais interesse nas pessoas em fazer parte do mercado de trabalho, já que agora está sendo garantida uma segurança maior a elas.

Outra problemática existente está relacionada ao fato de não ser possível saber qual é número de pessoas com deficiência em Maringá, e isso acaba dificultando concluir se as vagas ofertadas semanalmente exclusivas para deficientes são suficientes para atender a demanda dos trabalhadores, porém, o ponto positivo é que se percebe uma disponibilidade crescente de vagas exclusivas para PCDs no Município. No contexto geral, pode-se dizer que, as empresas da região também têm muitas dificuldades em contratar e cumprir o mínimo legal de cotas, visto que a mão de obra qualificada é escassa.

Outro ponto importante da pesquisa está relacionado aos cargos ofertados a este grupo, visto que reflete diretamente o resultado da pesquisa do IBGE de 2019, quando mostra que quase 70% das pessoas com deficiências não possuem o ensino fundamental completo, justificando as vagas basicamente de nível fundamental e médio oferecidas para o grupo no Município. Gerando outros questionamentos, como: será que as poucas pessoas com deficiência que têm nível superior completo conseguem atuar na sua área de formação? As empresas estão dispostas a contratar PDCs para preencher cargos “mais importantes”? Será que a deficiência é colocada à frente da qualificação e capacidade profissional?

Portanto, conclui-se que o Poder Público deveria atuar de maneira mais técnica para promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não simplesmente criando leis que promovam a inclusão na teoria, mas fazer com que na prática elas sejam cumpridas. A começar pela infraestrutura das cidades, que devem promover acessibilidade.

Na questão da educação, o estado deveria ser mais incisivo nessa questão, quando as secretarias de educação percebem que alunos com deficiência estão se evadindo da escola, devem ser tomadas providências para descobrir a razão e tentar contornar a situação, e trabalhar junto com os pais para que desde cedo esses meninos e meninas ocupem seu espaço na sociedade.

E, em relação ao cumprimento da reserva mínima legal de PDCs dentro das empresas, ao invés de simplesmente multar as empresas e promover ações contra elas, o Ministério do Trabalho deveria sugerir outras opções aos empregadores quando observado que eles se esforçaram para contratar. Medidas alternativas ao pagamento da multa devem ser criadas, a exemplo, a iniciativa pioneira, no Município, pela empresa de transporte de cargas, em promover a qualificação profissional das pessoas com deficiência.

Por fim, se todas as empresas que não cumprem as cotas por situações alheias a sua vontade tivessem que - ao invés de empregar de maneira obrigatória pessoas sem qualificação alguma que acabam sendo excluídas dentro da própria equipe de trabalho - promover a qualificação profissional dessas disponíveis no mercado de trabalho, juntamente com o estado, será possível mudar o cenário que se tem hoje e reduzir os fatores falta de escolaridade e falta de capacidade profissional, que revelam-se como sendo as barreiras mais graves que vêm afetando tanto empregados, quanto empregadores.

## REFERÊNCIAS

BORGES, M. L.; MOURA, D. V.; PATELLA PASE, A. P. D.; DOS SANTOS, C. H. A. O.; PARADA, M. M. **O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal**. Campos Neutrais - Revista Latino-Americana de Relações Internacionais. Rio Grande, RS, v. 2, n. 1, p. 24–49, 2021. DOI: 10.14295/cn.v2i1.11589. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/cn/article/view/11589>> Acesso em: 31 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei 14.176, de 22 de julho de 2021**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, de 22 de julho de 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm)> Acesso em: 03 de outubro de 2022.

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências – Lei de cotas para pessoas com deficiência.** Lei 82.13 de 24 de julho de 1991. disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em: 17 de maio de 2022.

CAÇÃO, Rogério. **Transição para a vida adulta de pessoas com deficiência mental: representações, práticas e desafios.** Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração das Pessoas com Deficiência, Lisboa, n. 8, p. 181- 196, 2007.

CAMARGO, M. L.; GOULART JR. E.; LEITE, L. P. **O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.** Psicologia: Ciência e Profissão, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L. **Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho.** RAM REV. ADM. MACKENZIE, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010.

COLOMBO, CAROLINE. **A Lei de cotas e os problemas enfrentados pelas empresas para a inclusão de deficientes.** JUS.COM.BR, 25 de setembro de 2015, disponível em <<https://jus.com.br/noticias/43112/a-lei-de-cotas-e-os-problemas-enfrentados-pelas-empresas-para-a-inclusao-de-deficientes>> Acesso em: 03 de outubro de 2022.

FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DO ESTADO DO PARANÁ. **Transpanorama e Sest Senat Maringá lançam programa inédito para PCDs no Brasil.** Maringá, dezembro de 2021. Disponível em: <<https://www.fetranspar.org.br/noticias/4316-transpanorama-e-sest-senat-maringa-lancam-programa-inedito-para-pcds-no-brasil/>> Acesso em: 04 de outubro de 2022.

GMC ONLINE. **Maringá tem 764 vagas de emprego abertas na Agência do Trabalhador.** Maringá, 09 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://gmconline.com.br/noticias/cidade/maringa-tem-764-vagas-de-emprego-abertas-na-agencia-do-trabalhador-veja-a-lista/>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo: Amostra - Pessoas com deficiência.** Maringá, 2010, Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/maringa/pesquisa/23/23612>> Acesso em: 03 de outubro de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.** IBGE, 26 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html>> Acesso em: 03 de outubro de 2022.

LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho.** 2009, 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LIRA, MILENA. **Conheça dois benefícios sociais que pessoas com deficiência podem receber.** JC CONCURSOS, 25 de setembro de 2022. Disponível em

<<https://jconcursos.com.br/noticia/brasil/conheca-dois-beneficios-socias-que-pessoas-com-deficiencia-podem-receber-101390#:~:text=Segundo%20o%20IBGE%2C%20conforme%20dados,%2C9%25%2C%20respectivamente>> Acesso em: 03 de outubro de 2022.

MARINGÁ (Município). **Lei 11.226, de 11 de fevereiro de 2021.** Institui nova regulamentação ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. Poder Executivo, Maringá, 11 de fevereiro de 2021. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-ordinaria/2021/1122/11226/lei-ordinaria-n-11226-2021-institui-nova-regulamentacao-ao-conselho-municipal-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-da-outras-providencias>> Acesso em: 04 de outubro de 2022.

MARINGÁ MAIS. **Agência do Trabalhador e IBGE tem vagas de emprego para Maringá.** Maringá, 14 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.maringamais.com.br/2022/06/14/agencia-do-trabalhador-e-ibge-tem-vagas-de-emprego-para-maringa/>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MARINGÁ MAIS. **Semana inicia com 557 vagas de emprego em Maringá.** Maringá, 06 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.maringamais.com.br/2022/06/06/semana-inicia-com-557-vagas-de-emprego-em-maringa/>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MARINGÁ POST. **Agência do Trabalhador de Maringá tem 537 vagas de emprego a partir desta segunda, 7.** Maringá, 06 de março de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ewjpEU7Y-mUJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/06/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-537-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-7/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjSSStLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MARINGÁ POST. **Agência do Trabalhador de Maringá tem 539 vagas de emprego a partir desta segunda, 30.** Maringá, 29 de maio de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KfG1xN7EDjMJ:https://maringapost.com.br/destaque/2022/05/29/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-539-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-30/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjXRNLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MARINGÁ POST. **Agência do Trabalhador de Maringá tem 588 vagas de emprego a partir desta segunda, 18.** Maringá, 17 de abril de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sdf5IsNVUrkJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/04/17/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-588-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-18/&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjUVNLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MARINGÁ POST. **Agência do Trabalhador de Maringá tem 597 vagas de emprego a partir desta segunda, 28.** Maringá, 27 de março de 2022. Disponível em: <[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6N8\\_oVb6BwwJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/27/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-597-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-28/&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjUVNLMLrc](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6N8_oVb6BwwJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/27/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-597-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-28/&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjUVNLMLrc)> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

[emprego-a-partir-desta-segunda-28/&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjTjtLMLrc](#)>  
Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Agência do Trabalhador de Maringá tem 598 vagas de emprego a partir desta segunda, 21.** Maringá, 20 de março de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uRXvl-Pi5ecJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/20/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-598-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-21/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjTWNLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Agência do Trabalhador de Maringá tem 672 vagas de emprego a partir desta segunda, 14.** Maringá, 13 de março de 2022. Disponível em: <[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XFORydWW\\_cEJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/13/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-672-vagas-de-emprego-disponiveis-a-partir-desta-segunda-14/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjS09LMLrc](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XFORydWW_cEJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/03/13/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-672-vagas-de-emprego-disponiveis-a-partir-desta-segunda-14/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjS09LMLrc)> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Agência do Trabalhador de Maringá tem 700 vagas disponíveis para esta semana.** Maringá, 03 de abril de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:09I5u0SVtoYJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/04/03/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-700-vagas-disponiveis-para-esta-semana/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjT6dLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Agência do Trabalhador de Maringá tem 905 vagas de emprego a partir desta segunda, 7.** Maringá, 06 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0QxKGc1zT-wJ:https://maringapost.com.br/cidade/2022/02/06/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-905-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-7/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjMINLMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Agência do Trabalhador de Maringá tem mais de 560 vagas de emprego a partir desta segunda, 20.** Maringá, 19 de junho de 2022. Disponível em: <[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\\_6NeGMtrspgJ:https://maringapost.com.br/principal/2022/06/19/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-mais-de-560-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-20/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjgKNLMLrc](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_6NeGMtrspgJ:https://maringapost.com.br/principal/2022/06/19/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-mais-de-560-vagas-de-emprego-a-partir-desta-segunda-20/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjgKNLMLrc)> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Janeiro começa com 928 vagas de emprego na Agência do Trabalhador de Maringá.** Maringá, 02 de janeiro de 2022. Disponível em: <<https://maringapost.com.br/cidade/2022/01/02/janeiro-comeca-com-928-vagas-de-emprego-na-agencia-do-trabalhador-de-maringa/#.Yzi-C9LMLrc>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**MARINGÁ POST. Semana começa com 558 vagas de emprego na Agência do Trabalhador de Maringá.** Maringá, 02 de maio de 2022. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l83cXXpoqjkJ:https://maringapost.com.br/destaque/2022/05/02/semana-comeca-com-558-vagas-de-emprego-na-agencia-do->

[trabalhador-de-maringa/&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#.YzjVhtLMLrc](#)> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

MIRANDA, E.; SOUZA, C. **Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 1, p. 1-12, 2020.

O JILÓ. **Março começa com 390 vagas de emprego na Agência do Trabalhador de Maringá.** Maringá, 01 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.ojilo.com.br/noticias/8636-marco-comeca-com-390-vagas-de-emprego-na-agencia-do-trabalhador-de-maringa>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

O MARINGÁ. **Agência do Trabalhador de Maringá tem 637 vagas a partir desta segunda, 11.** Maringá, 10 de abril de 2022. Disponível em: <[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wzLbuQ\\_AL5QJ:https://omaringa.com.br/noticias/maringa/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-637-vagas-a-partir-desta-segunda-11/&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wzLbuQ_AL5QJ:https://omaringa.com.br/noticias/maringa/agencia-do-trabalhador-de-maringa-tem-637-vagas-a-partir-desta-segunda-11/&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

OLIVEIRA, Fernando Narciso de. **Os empecilhos enfrentados pela pessoa com deficiência ao ingressar no mercado de trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 12 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57096/os-empecilhos-enfrentados-pela-pessoa-com-deficincia-ao-ingressar-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 08 de outubro de 2022.

Organização Mundial da Saúde. (2011). **Relatório Mundial Sobre a Deficiência. Governo do Estado de São Paulo - Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** [http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/Relatorio\\_Mundial\\_SUMARIO\\_PDF2012.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/Relatorio_Mundial_SUMARIO_PDF2012.pdf)

PIOVESAN, F. **Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 16, n. 3, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/9911>> Acesso em: 21 de maio de 2022.

POLETTI, K. Z. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: lei de cotas Nº. 8213/1991.** 2013. Tese de Doutorado. Dissertação de pós-graduação em Gestão de Pessoas com Ênfase em Psicologia Organizacional. Centro Universitário do Espírito Santo–Unesc.

PREFEITURA DE MARINGÁ. **Prefeitura de Maringá abre a semana com 622 vagas de trabalho; 564 foram encaminhados na semana passada.** Maringá, 24 de janeiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/01/24/prefeitura-de-maringa-abre-a-semana-com-622-vagas-de-trabalho-564-foram-encaminhados-na-semana-passada/39174>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

PREFEITURA DE MARINGÁ. **Maringá é a campeã de empregos no interior em 2021; no Estado, fica atrás apenas de Curitiba.** Maringá, 01 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/02/01/maringa-e-a-campea-de-empregos-no-interior-em-2021-no-estado-fica-atras-apenas-de-curitiba/39233>> Acesso em: 14 de setembro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura de Maringá abre a semana com a oferta de 588 vagas na Agência do Trabalhador.** Maringá, 27 de junho de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/06/27/prefeitura-de-maringa-abre-a-semana-com-a-oferta-de-588-vagas-na-agencia-do-trabalhador/40028>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura de Maringá contabiliza mais de 150 cadastros no mapeamento para pessoas com deficiência.** Maringá, 23 de agosto de 2021. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2021/08/23/prefeitura-de-maringa-contabiliza-mais-de-150-cadastros-no-mapeamento-para-pessoas-com-deficiencia/38265>> Acesso em: 16 de setembro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura de Maringá inicia a semana ofertando 944 vagas de emprego.** Maringá, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/02/21/prefeitura-de-maringa-inicia-a-semana-ofertando-944-vagas-de-emprego/39343>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura de Maringá oferta 964 vagas de emprego; interessados devem comparecer à Agência do Trabalhador.** Maringá, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/02/14/prefeitura-de-maringa-oferta-964-vagas-de-emprego-interessados-devem-comparecer-a-agencia-do-trabalhador/39306>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura oferece 578 vagas de trabalho; foram feitos 283 encaminhamentos.** Maringá, 16 de maio de 2022. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ufcr5cD8OjKJ:www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/05/16/prefeitura-oferece-578-vagas-de-trabalho-foram-feitos-283-encaminhamentos/39815&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura oferece 734 vagas de trabalho; 559 trabalhadores foram encaminhados na semana passada.** Maringá, 17 de janeiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/01/17/prefeitura-oferece-734-vagas-de-trabalho-559-trabalhadores-foram-encaminhados-na-semana-passada/39128>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura oferta 571 vagas de emprego na Agência do Trabalhador.** Maringá, 26 de abril de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/04/26/prefeitura-oferta-571-vagas-de-emprego-na-agencia-do-trabalhador/39710>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

**PREFEITURA DE MARINGÁ. Prefeitura oferta 642 vagas de trabalho e balanço da semana apresenta 419 encaminhamentos.** Maringá, 23 de maio de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/05/23/prefeitura-oferta-642-vagas-de-trabalho-e-balanco-da-semana-apresenta-419-encaminhamentos/39858>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

PREFEITURA DE MARINGÁ. **Prefeitura oferta 862 vagas de trabalho; foram feitos 594 encaminhamentos na semana passada.** Maringá, 31 de janeiro de 2022. Disponível em: <<http://www.maringa.pr.gov.br/site/noticias/2022/01/31/prefeitura-oferta-862-vagas-de-trabalho-foram-feitos-594-encaminhamentos-na-semana-passada/39217>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M.; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. **Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática.** Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organização e Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

RICMAIS. **Maringá conta com mais de 400 vagas de emprego.** Maringá, 11 de maio de 2022. Disponível em: <<https://ricmais.com.br/empregos/maringa-counta-com-mais-de-400-vagas-de-emprego/>> Acesso em: 01 de outubro de 2022.

ROSA, M. C. M.; CÂMARA, H. V. F.; OLIVEIRA, E. A. R. de. **Direito ao trabalho da pessoa com deficiência no sistema jurídico brasileiro.** Publicatio UEPG: Ciências Sociais Aplicadas, v. 25, n. 1, 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.uepg.br/index.php/sociais/article/view/9621>> Acesso em: 21 de maio de 2022.

SDH/PR –Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; SNPD –Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Viver Sem Limite: Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência:** SDH-PR/SNPD. 2013.

SENADO FEDERAL. **Estatuto da Pessoa com deficiência.** Secretaria de Editoração e Publicações Coordenação de Edições Técnicas Brasília DF. 2015. URL: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/>> Acesso em: 17 de maio de 2022.

SILVA, P.N; PRAIS F.G.; SILVEIRA, A.M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** Ciência & Saúde Coletiva, 2015. URL: Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>> Acesso em: 21 de maio de 2022.