

## **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Floriano-PI.**

Inclusion of people with disabilities in the labor market in Floriano

**Francisca Sobral de Sousa<sup>1</sup>, Maria do Rosário Alves de Oliveira<sup>2</sup>, Marijany Costa de Miranda Silva<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup> Faculdade de Ensino Superior de Floriano

### **RESUMO**

Este estudo pretende mostrar a inclusão de pessoas com deficiência no quadro das maiores empresas no município de Floriano-PI. A escolha desse tema surgiu pela curiosidade de saber se as grandes empresas, citadas, do município de Floriano-Pi, estão cumprindo com a responsabilidade, e se estão de acordo com a Política Nacional da Pessoa Com Deficiência. O objetivo geral pretende mostrar o número de pessoas com deficiência que atuam no mercado de trabalho em algumas empresas privadas do município de Floriano-PI, identificando a quantidade geral de funcionários; apresentar a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e mostrar se as empresas pesquisadas cumprem o que estabelece a lei das cotas (Lei Nº 8.213/91). Trata-se de uma pesquisa qualitativa – exploratória, de natureza bibliográfica e de campo. Tendo como instrumento quantitativo, uma pesquisa realizada no período de janeiro a dezembro de 2021 com atualização em outubro de 2022, nos bancos de dados dos sistemas das empresa denominadas nos gráficos como X, Y e Z. Espera-se que este estudo contribua para o incentivo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como também da abertura de vagas em outras empresas para essa população.

Palavras-Chave: Pessoas Com Deficiência. Inclusão. Trabalho

### **ABSTRACT**

This study aims to show the inclusion of people with disabilities in the framework of the largest companies in the municipality of Floriano-PI. The choice of this topic arose out of curiosity as to whether the large companies, mentioned, in the municipality of Floriano-Pi, are fulfilling responsibility, and whether they are in accordance with the National Policy for People with Disabilities. The general objective is to show the number of people with disabilities who work in the labor market in some private companies in the municipality of Floriano-PI, and the specific ones are: Identify the general number of employees; Present the importance of including people with disabilities in the labor market; Show whether the surveyed companies comply with the quota law (Law No. 8,213 / 91). It is a qualitative research - exploratory, bibliographic, documentary and field. Taking as a quantitative instrument, a research carried out from January to December 2021 with an update in October 2022, in the databases of the systems of the companies named in the

graphs as X, Y and Z. It is expected that this study contributes to the encouraging the inclusion of people with disabilities in the labor market, as well as opening vacancies in other companies for this population.

Keywords: People with Disabilities. Inclusion. Job

## INTRODUÇÃO

O presente artigo constitui-se numa breve reflexão acerca dos direitos a inclusão no mercado de trabalho das Pessoas Com Deficiência (PCD), enfocando dados quantitativos de algumas empresas localizadas no município de Floriano-Pi, Por motivos éticos as empresas pesquisadas serão aqui denominadas como: Empresa X, Empresa Y e Empresa Z.

A lei Orgânica da Assistência Social, em sua redação original, tinha como conceito de deficiência como a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente. O Art. 3<sup>a</sup> do Decreto nº 3.298/1999, tinha a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, conceituando deficiência como “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Contudo a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, nos termos do §3<sup>o</sup> do art. 5<sup>o</sup> da Constituição Federal, com igualdade de reforma constitucional, o concerto jurídico brasileiro rege um novo conceito baseado em critérios sociais, não mais apenas médicos, dessa vez com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja inversa.

Segundo a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas [...].(CSDPD, 2008, p. 27).

Através do novo conceito percebe-se que a deficiência é decorrente do meio social, das relações sociais, que impedem a participação da pessoa no meio em que vivem, e não na própria pessoa.

Este estudo pretende mostrar a inclusão de pessoas com deficiência no quadro das maiores empresas no município de Floriano-PI. Tem como relevância contribuir para que os direitos das pessoas com deficiência sejam efetivados no mercado de trabalho.

A escolha desse tema surgiu pela curiosidade de saber se as grandes empresas, citadas, do município de Floriano-Pi, estão cumprindo com a responsabilidade, e se estão de acordo com a Política Nacional da Pessoa com Deficiência.

Para tanto, o objetivo geral pretende mostrar o número de pessoas com deficiência que atuam no mercado de trabalho em algumas empresas privadas (X, Y e Z) do município de Floriano-PI, e os específicos: Identificar os marcos legais de amparo a pessoa com deficiência; apresentar a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; mostrar se as empresas pesquisadas cumprem o que estabelece a lei das cotas (Lei Nº 8.213/91).

Dessa forma, o estudo pretende responder ao seguinte questionamento: Existe cumprimento da lei 8.213/91, com referência a inclusão de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por parte das grandes empresas pesquisadas, localizadas no município de Floriano-PI?

## 1- CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Na antiguidade pessoa com deficiência era visto como aquela que não possuía capacidade de desenvolver uma atividade, com o passar dos tempos esse conceito foi ampliado, após a Constituição Federal de 1988 sofreu mudanças, conseguiu garantias de direitos e ganhou força com a criação da Lei nº 13.146/15.

A CF/88, declara no seu Art. 5º que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” dessa forma traz o desejo de liberdade e igualdade para todos.

De acordo com o a Lei Nº 13.146/2015, o conceito de pessoa com deficiência é considerado como:

**Art. 2º** Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, pag. 08)

Trata-se de pessoa com deficiência aquelas com algumas limitações, que são incapazes de exercer algumas funções total ou parcial por conta de alguma barreira seja física, mental, intelectual ou sensorial.

Dessa forma, no Brasil, esses conceitos estão dispostos no Decreto nº 5.296/2004, Art. 5º que define:

1. **Deficiência física:** “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções”;
2. **Deficiência auditiva:** “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”;
3. **Deficiência visual:** “cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da

medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores”;

4. **Deficiência intelectual** (originalmente mental): “funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho”;

5. **Deficiência múltipla**: associação de duas ou mais deficiências. (DECRETO Nº 5.296/2004).

A definição desses conceitos diz respeito ao atendimento prioritário, dessa forma é possível ter uma visão mais ampla para facilitar a garantia de direitos.

Para minimizar a condição de desigualdade social, também foi criada no Art. 3º a seguridade da acessibilidade conforme o inciso abaixo:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2015, pag. 09).

Esse artigo dispõe sobre os acessos que possibilitam as pessoas com deficiências para uma locomoção mais adequada, visando à liberdade, sua igualdade, numa sociedade onde os direitos ainda são pouco respeitados, por uma sociedade que traz em si várias formas de preconceito, limitando essa classe de se inserir no mercado de trabalho, e conseqüentemente no meio social, violando direitos previstos por lei. Vale ressaltar que antes da Constituição Federal de 1988, as ações voltadas para Pessoas com Deficiências se restringia apenas na educação e nas obras caritativas.

### 1.1 - Marcos legais

A primeira declaração da Organização das Nações Unidas (ONU), foi a declaração Universal de Direitos Humanos criado em 1948. Esse documento discorre sobre a garantia de direitos, à liberdade, à vida, à educação, respeito a origem nacional, à raça, sexo, ao desenvolvimento pessoal e social. (UNESCO, 1948 *apud* Rodrigues e Capelline, 2014, pág. 3).

Não se pode deixar de assinalar que, na época em que foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, o Brasil vivia o período do regime militar, e muitas questões sociais eram silenciadas em prol da unicidade do governo. No início dos anos 1980, o regime militar estava enfraquecido, e, em seus momentos finais, as referências dos movimentos sociais se tornaram decisivas na Assembleia Nacional Constituinte, de modo a garantir os direitos ou representações dos movimentos sociais na Constituição de 1988. Até aquele momento, não havia registros de garantias aos direitos das pessoas com deficiência em outra Constituição (Brasil, 2010. *Apud* JUNIOR, pag. 422.)

De acordo com a Lei nº 13.146/2015:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2019. p.8)

Criaram de meios legais, para que a pessoa com deficiência possa ser vista de forma igualitária na sociedade atual. O estatuto da pessoa com deficiência veio com o intuito de favorecer e incluir aquilo que lhes são negados por uma sociedade preconceituosa.

Brasil (2019), descreve que alguns indivíduos com limitações que os tornam incapacitados de maneira diversas, sejam elas, física, mental, intelectual ou sensorial, podem ser excluídos ou isolados do convívio social.

Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação. 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa. (Brasil, 2019. p12).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada na Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, foi aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, de 30 de julho, e foi ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 71/2009, de 30 de julho.

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), em 2007, na realização da convenção foi estabelecidos por lei e aprovada na revolução da assembleia da republica, nesta conversão foi debatida sobre os direito para assegurar as pessoas com deficiência a gozar de todos os seus direitos e também trouxe como pauta de discussão a igualdade para todos os deficientes sem exceção.

Dessa forma podemos entender que a pessoa com deficiência, mesmo com suas limitações têm direitos que lhes assegura inclusão social, conquista de independência como: trabalhar, estudar e etc. são amparados por leis que deixam claro o crime de violação de direitos, seja de forma preconceituosa, excludente e outras.

## **2- CENÁRIO DA INCLUSÃO**

Algumas pesquisas apontam o preconceito como um dos principais fatores inibidor da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, outro fator é o Benefício de Prestação Continuada (BPC), esse benefício esta previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) que traz no seu Art. 2º o seguinte texto: “e) a garantia de 1

(um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família". Esse benefício (BPC), traz dignidade, porém algumas pessoas com deficiência não se sentem seguras em optar pelo trabalho, pois mesmo sendo beneficiadas elas podem aderir a lei de inclusão no mercado de trabalho e suspensão do BPC pelo período de dois anos.

Anteriormente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou a Convenção 159 com a Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983. Essa convenção determinou que todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade.

O acontecimento dessa convenção trouxe um grande marco que gerou várias perspectivas, e a garantia dos direitos, levando em conta a importância da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e tornando as mesmas capazes de prosseguir e desenvolver uma atividade seja ela qual for dentro de suas capacidades.

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 31 pessoa habilitada é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

Ou seja, a habilitação ou reabilitação é capaz de tornar o indivíduo ativo para desenvolver funções compatíveis com suas limitações.

Mas não devemos pensar no processo de inclusão apenas com soluções de medidas setoriais, é importante salientar a necessidade da mudança de pensamentos e estrutura da sociedade. Quando refere-se à inclusão de pessoas com deficiência não se deve descartar a importância da aceitação familiar, para que possa ser efetivado o desenvolvimento desse indivíduo, pois na maioria dos casos existe resistência da família ao descobrir a deficiência, nesses casos o apoio técnico para o acompanhamento do usuário é fundamental para o desenvolvimento e inclusão social.

## 2.1- Serviço Social e a Inclusão Social

Segundo NEVES, OLIVEIRA E LOPES ( 2004), a primeira prática social dada às pessoas com deficiência é a "exclusão social". Ao praticar esta abordagem, a pessoa com deficiência é considerado doente, inútil e impossibilitado de trabalhar por fugir aos padrões "normais" estabelecidos pela sociedade, razão pela qual é totalmente excluído da vida social.

As políticas públicas oferecem segurança às pessoas com deficiência para serem incluídas na sociedade sem discriminação, mesmo muito delas sendo diferentes dos seus padrões.

O assistente social é um profissional que luta pela ampliação e consolidação da garantia de direitos. Segundo a lei 8662/93, um dos princípios fundamentais é:

Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática; Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática; (CFESS, 2012, pag. 23).

Na prática do assistente social, no seu cotidiano, visa essa aceitação da sociedade e entendimento da inclusão da pessoa com deficiência, são essas prioridades que são levadas e discutidas para efetivação e consolidação das políticas públicas e direitos sociais.

Subordinado ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, existem os CRAS's - Centros de Referência de Assistência Social, responsáveis pelo encaminhamento do BPC – Benefício de Prestação Continuada, que inclui assistência financeira, Salário mínimo, para pessoas com deficiência ou idosos com renda (Considerando todos os membros da família), que de acordo com a lei 13.981/20 aumentou a renda per capita que era de ¼ do salário mínimo para ½ até meio salário mínimo. Vale lembrar que esse benefício não é vitalício, é intransferível, é um benefício socioassistencial, ou seja, não contributivo.

Observe que diferentes leis, interesses e novos tópicos foram incorporados lutando pelos direitos de PCD, cadastrando a empresa como um dos principais benefícios, tomando os direitos humanos como tema para enfatizar ainda mais direitos e dar menos atenção à assistência social. Uma das principais lutas radicais regionais busca autonomia e reduzir a tutela (Brasil, 2010), apesar de alguns problemas de tutela ou assistencialismo ainda se fazerem presentes na atuação política.

Sem dúvida, os avanços alcançados na trajetória histórica das práticas e políticas sociais de atendimento às pessoas portadoras de deficiência são bastante significativos. Isto não implica dizer que estas conquistas foram gratuitas e, muito menos, que são suficientes. Pelo contrário, sabe-se que há muito a ser mudado: o preconceito ainda persiste em relação às pessoas portadoras de deficiência; as leis de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho não são efetivas; a política de assistência social é seletiva e excludente; mesmo com a nova LDB, há rejeição da criança portadora de deficiência por parte das escolas de ensino regular, entre outros. (NEVES, LOPES E OLIVEIRA, 2004 pag. 5).

Antes devemos lembrar que a expressão “portador de deficiência”, mencionada pelos autores acima, sofreu uma modificação, e atualmente foi substituída por “pessoa com deficiência”. Mesmo com algumas melhorias ainda existem muitas dificuldades para as pessoas

com deficiência, essas pessoas ainda enfrentam muitas barreiras por uma sociedade preceituosa, em diversos espaços em que eles são impedidos de usufruir, como por exemplo escolas, restaurantes e etc... tendo em vista que essa realidade precisa ser transformada em empatia e reeducação em favor das pessoas com deficiência.

### **3-LEI DAS COTAS NAS EMPRESAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Lei 8213/91 de **Cotas para PCD**, Art. 93, exige que toda empresa de grande porte com cem ou mais empregados – deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados – 2%
- De 201 a 500 empregados – 3%
- De 501 a 1.000 empregados – 4%
- De 1.001 em diante – 5%

Esta lei tem atraído cada vez mais atenção a empregabilidade formal das pessoas com deficiência e sua condição no mercado de trabalho. Como resultado, instituições sociais, como a educação carrega consigo a missão de preparar essas pessoas, mas infelizmente há escassez (Toldrá & Sá, 2008), alterou a via de entrada do trabalhar para deficientes e alterou o acesso educação para mudar a situação social dessas pessoas e integrá-lo às redes sociais.

Mais de 20 anos se passaram desde que a lei entrou em vigor, mas ainda existem obstáculos que impedem a inserção completa dessas pessoas, sem educação adequada têm baixas qualificações profissionais, em contraste, os gestores desconhecem a capacidade de trabalho do PCD (Carvalho-Freitas, 2009, 2010). No entanto, muitos desenvolvimentos são visíveis, por exemplo, a pressão do governo para garantir o cumprimento a lei, o investimento da empresa na formação profissional e a autonomia do PCD.

A lei determina que empresas que tem a partir de 100 funcionários tenham uma cota para pessoa com deficiência, mas é preciso reconhecer, como citado anteriormente, que algumas dessas pessoas resistem a inclusão no mercado de trabalho, e o motivo é sempre o mesmo, a maioria recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto na Lei Orgânica da Assistência Social, outro fator que dificulta a contratação por parte das empresas é a falta de obra qualificada das pessoas com deficiência

### **4-METODOLOGIA**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa – exploratória, de natureza bibliográfica, e de campo. Tendo como instrumento quantitativo, uma pesquisa realizada nos bancos de dados dos sistemas de algumas empresas no município de Floriano-Pi, no período de janeiro a dezembro de 2021 e atualizada em outubro de 2022. Infelizmente, por motivos éticos, os nomes das três



empresas onde foram realizadas as coletas de dados não podem ser mencionadas no artigo, essa decisão foi posta pelo setor jurídico de uma dessas empresas.

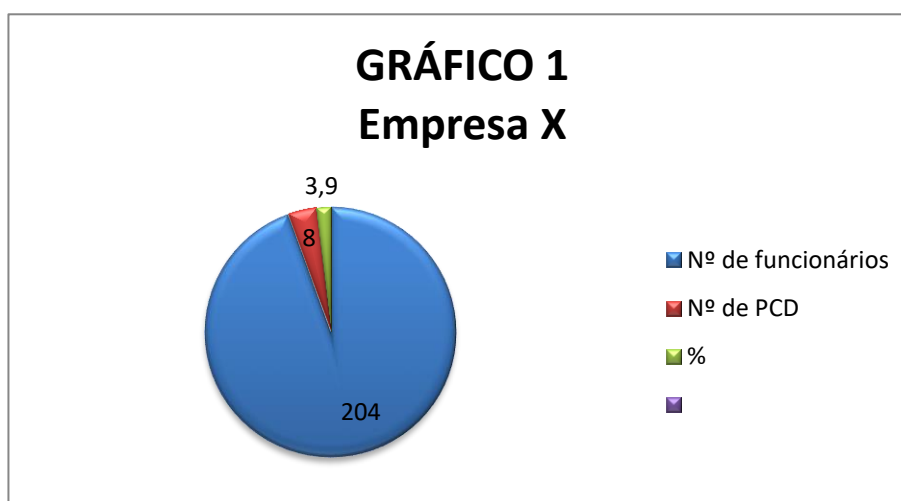
Segundo Gil (2008) a pesquisa Bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científico.

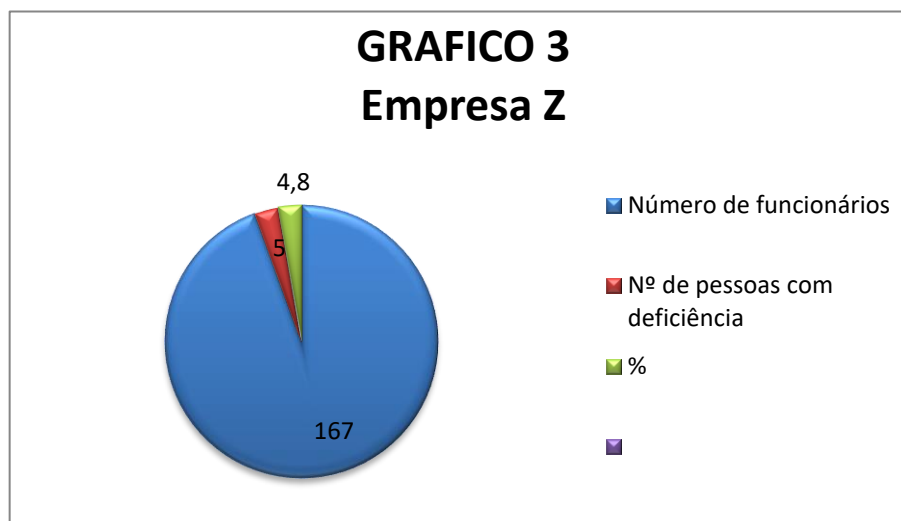
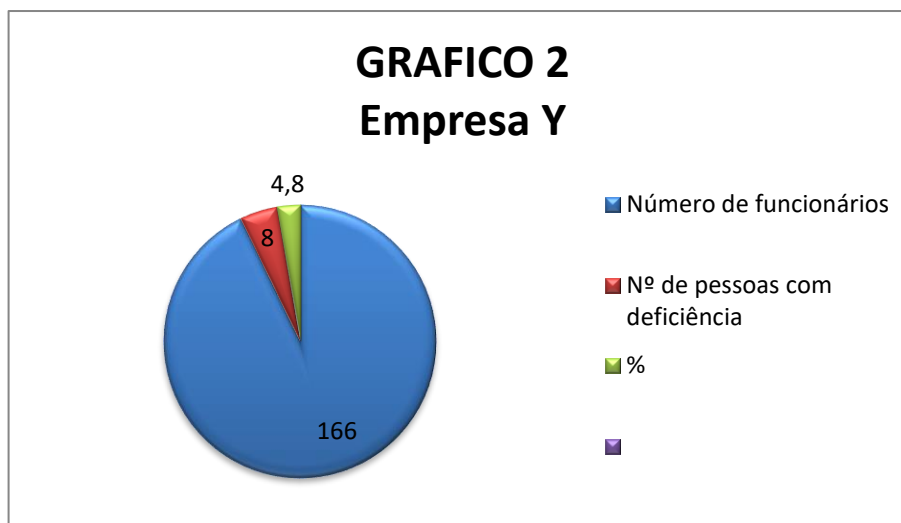
Segundo Malhotra (2001, p.155), “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”.

Esclarece Fonseca (2003, p. 20): Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa.

## 5-RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os gráficos a seguir mostram os resultados obtidos nas empresas pesquisadas, quantificando o número de funcionários no geral e o número de pessoas com deficiência que fazem parte do quadro de funcionários.





Diante dos resultados podemos perceber que as empresas pesquisadas seguem as normas determinados pela Lei 8213/91 de **Cotas para PCD**, ultrapassando a quantidade que a lei exige.

O resultado da pesquisa foi satisfatório e ao mesmo tempo surpreendente, pois não se imaginava que existia dentro dessas instituições essa quantidade de pessoas com deficiência e tão pouco que ainda existem vagas a serem preenchidas.

## 6-CONSIDERAÇÕES FINAIS

A lei de cotas para pessoas com deficiência (PCD) tem o objetivo de inclusão dessa classe no mercado de trabalho, pois apesar do direito ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) garantido na Lei Orgânica de Assistência Social, não podemos deixar de incentivar essa população a ser inserida no mercado de trabalho, pois dessa forma também podem ter uma vida social mais ativa.

Em particular, tentamos determinar o principal quadro jurídico, BPC e Lei nº 8.213 / 91, que tem o objetivo de prestar segurança financeira para pessoas com deficiência, garantindo

assim uma forma mais ampla e inclusiva de inclusão social concluindo a interação e participação conforme permitido pelo trabalho Social.

Espera-se que esta pesquisa contribua para o incentivo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como também da abertura de vagas em outras empresas para essa população.

## REFERENCIAS:

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília-DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm).

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Último acesso: 07/10/2020.

\_\_\_\_\_. Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm).

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146/2015: Estatuto da Pessoa com Deficiência. 3ed. Brasília. DF. 2019.

\_\_\_\_\_. DECRETO Nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004 decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.

Brasil (2010). História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Recuperado a partir de <http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/historia%20movimento%20politico%20pcd%20brasil.pdf>. Último acesso: 28 de out de 2020.

**DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.** Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

FONSECA, MM, Gonçalves HS. Violência contra o idoso: suportes legais para intervenção. Rev. Interação em Psicologia 2003 jul-dez; 2:121-128.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo. Atlas. 2008 LIMA, Nísia Trindade. et al (Orgs). Saúde e democracia: história e perspectivas do SUS. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2005.

JÚNIOR, M. C. M. L. (2010). 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. Disponível em: <[http://www.adiron.com.br/arquivos/Movimento\(1\).pdf](http://www.adiron.com.br/arquivos/Movimento(1).pdf)>. Acesso em: 27 de outubro de 2020.

**Lei Orgânica da Assistência Social.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília. Março, 2009.

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.  
GIOVANELLA, Ligia et al. Políticas e Sistemas de Saúde no Brasil. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2008.

RODRIGUES. Olga Maria Piazzentin Rolim. CAPELLINI. Vera Lúcia messias Fialho. O Direito da pessoa com deficiência: marcos internacionais. Disponível em: [https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155248/1/unesp\\_nead\\_reeil\\_ee\\_d02\\_text01.pdf](https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/155248/1/unesp_nead_reeil_ee_d02_text01.pdf). Acesso em: 09 de Out. 2020.