
A PROFISSIONALIZAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DA LEGISLAÇÃO

*Annie Gomes Redig¹
Priscila de Paiva Martins²
Thayane Louíze Carvalho de Oliveira³*

INTRODUÇÃO

O artigo buscou examinar a legislação brasileira no que diz respeito à capacitação profissional e introdução no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Antes de iniciar essa discussão é importante debatermos a inclusão escolar desses sujeitos como uma forma de inserção social e laboral. Sendo assim, é fundamental compreendermos a função da escola no processo de transição para o mercado de trabalho e o quanto precisamos traçar estratégias que proporcionem uma conexão da escola com o mercado de trabalho.

O movimento mundial pela educação inclusiva é uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa do direito de todos os estudantes de estar juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis.

A escola é o espaço em que, em alguns casos, acontece um dos primeiros contatos do ser humano em um ambiente social fora do campo familiar. Para pessoas com deficiência essa importância é ainda maior. É lá que, com a ajuda dos educadores e pais, que um sujeito se constitui como ser pensante, questionador. A escola poderá conservar isso, despertando em seus alunos potenciais criativos, curiosidades, talentos ou poderá minimizar todas essas formas de expressão da subjetividade da criança. Para muitos alunos, a escola constitui uma oportunidade única para romper com situações econômicas e sociais desfavoráveis e precárias. Por isso, além do aprendizado acadêmico é imprescindível que, ainda na escola, seja possível para o aluno uma prática laboral que dê a ele a experiência do que o espera no pós-escola, além do apoio necessário para o desenvolvimento de habilidades e capacitação para o mundo do trabalho.

¹ Professora Adjunta da Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: annieredig@yahoo.com.br

² Estudante do curso de Pedagogia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e bolsista de Iniciação Científica CNPq. E-mail: priscila.fil@yahoo.com.br

³ Estudante do curso de Pedagogia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: thayanelouize@yahoo.com.br

A transição da escola para a vida adulta é um processo importante para os sujeitos com deficiência, mesmo que a escola não possua ensino profissionalizante, pois a saída do aluno da instituição escolar representa o início de uma nova etapa e isto deve começar ainda durante a sua escolarização. Qualquer pessoa pode apresentar dificuldade e as que possuem alguma deficiência, mais ainda, principalmente as causadas pela sua condição. Portanto, exigir que esses sujeitos exerçam atividades incompatíveis com as suas possibilidades e capacidades (como por exemplo, solicitar que uma pessoa que ande de cadeiras de rodas se locomova em um ambiente sem acessibilidade) é uma forma de exclusão social e até laboral, mesmo que essa não seja a intenção (REDIG, 2016).

Além da inclusão escolar do sujeito com deficiência, possibilitar que ele consiga ter acesso ao mercado de trabalho, almejar uma profissão e se realizar como pessoa ativa no contexto social é também considerada uma forma de inclusão. É importante que a sociedade consiga considerar que a inclusão do jovem com deficiência é positiva, não somente para ele, mas para o coletivo, sua família, amigos, colegas de trabalho, enfim para o próprio indivíduo e os que convivem com ele.

Metodologia

O estudo baseou-se na pesquisa qualitativa, com análise documental. A análise documental pode se tornar uma técnica importante para a coleta de dados qualitativos, seja completando informações ou descobrindo novas características de uma situação. Levando em conta que a opção pela metodologia está intimamente ligada ao objeto a ser investigado no estudo e aos objetivos que se quer atingir, nosso trabalho foi estruturado da seguinte forma: em um primeiro momento, foi feita uma pré-análise do material, envolvendo a seleção e organização dos textos e a segunda etapa consistiu na análise qualitativa desse material.

Para atender o objetivo de desenvolver uma pesquisa teórico-reflexiva (REDIG, BURKLE, 2009; REDIG, MASCARO, GLAT, 2011) sobre análise da legislação brasileira acerca da inserção laboral e profissionalização da pessoa com deficiência, a partir da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) até a publicação da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015a), foram encontrados 15 documentos legais neste período sobre essa temática.

O QUE NOS DIZ A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE A PROFISSIONALIZAÇÃO E INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Analisando as legislações brasileiras referentes à profissionalização e inserção em atividades laborais de pessoas com deficiência, percebemos que o Brasil, possui um grande arcabouço legal. Então, para a análise desses documentos, iniciaremos com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que informa no artigo 6, que são direitos sociais a educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança entre outros, direitos básicos para uma vida digna independente da classe, gênero ou etnia. No artigo 7, a lei estabelece tanto para trabalhadores urbanos ou rurais os direitos acima expostos. Outra característica importante é a proibição da diferença de salário, das funções exercidas, a discriminação no que diz respeito ao critério de admissão ao trabalhador que possua qualquer deficiência.

Já no artigo 8, da Lei 7.853/89 (BRASIL, 1989) prevê que caso haja impedimento ao acesso a qualquer cargo público, devido à alguma deficiência ou de negar emprego ou trabalho, pelo mesmo motivo, será considerado crime e punição com reclusão de dois a cinco anos e multa. Em 1990, foi promulgada a Lei 8112 (BRASIL, 1990a) que obriga a reserva de até 20% do percentual das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência.

Essas leis ganharam mais ênfase em 1991, com a Lei 8.213 (BRASIL, 1991) conhecida como a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, garantindo assim uma porcentagem de vagas a partir da quantidade de funcionários da empresa, sendo elas de 2% para empresas que tenham até 200 funcionários; 3% para as que possuem entre 201 a 500 funcionários; 4% para 501 a 1.000 e de 1.001 em diante, 5%. Tais leis quebram com o preconceito referente a esses sujeitos e os colocam com maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho, que é direito de qualquer cidadão. Essa lei determina a contratação mínima, sob pena de multa administrativa, se não for cumprida. A dispensa de funcionário só poderá ser feita após contratação de outro, em condições semelhantes.

O decreto da Lei de Diretrizes e Bases – LDB 9.394/96 (BRASIL, 1996), dedica um capítulo inteiro para a Educação Especial e estabelece no artigo 59 inciso IV, que os sistemas de ensino devem assegurar:

IV – educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

No Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999a), o artigo 15, preconiza que as entidades da Administração Pública Federal prestarão serviços que possibilitem à pessoa com deficiência

reabilitação integral que permita a inserção em atividades laborais, além da formação e capacitação profissional. Já no artigo 28 (BRASIL, 1999a), estabelece:

O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Lembrando que as instituições deverão promover educação no nível básico, médio e tecnológico. § 1o A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho. § 2o As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

Esse decreto (BRASIL, 1999a) também informa que as instituições de educação profissional, se necessário oferecerão serviços de apoio especializado de acordo com as singularidades dos alunos com deficiência, como capacitação de recursos humanos, adaptações pedagógicas e de acessibilidade. Na seção III, aborda a habilitação e reabilitação profissional, no qual um dos itens apontados é que a orientação profissional deverá ser realizada por uma equipe multiprofissional que considerará, entre outros aspectos, a educação escolar recebida pelo sujeito com deficiência, possibilidades de emprego existentes e as necessidades do mercado de trabalho.

Na seção IV sobre o acesso ao trabalho, aponta importantes colocações sobre a inserção no mercado de trabalho, como o direito ao regime especial de trabalho protegido; as modalidades de atividades laborais (colocação competitiva, seletiva e por conta própria); além das cotas e concurso público, entre outros. Vale destacar a possibilidade das entidades beneficentes de assistência social de intermediar a inserção destas pessoas no emprego.

O artigo 45 (BRASIL 1999a) confirma a implantação de programas de qualificação profissional para as pessoas com deficiência que tem como objetivos:

I – criar condições que garanta a pessoa com deficiência o direito de receber uma formação profissional adequada; II- organizar meios de formação necessária para qualificar a pessoa com deficiência para a inserção competitiva do mercado laboral; III- ampliar a formação e qualificação profissional, para satisfazer as exigências derivadas do progresso dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

A partir deste Decreto 3.298 (BRASIL 1999a), podemos perceber que há possibilidades tanto de formação e capacitação profissional destas pessoas em diferentes níveis de escolaridade quanto a sua colocação no mercado de trabalho com apoios especializados de acordo com as necessidades do indivíduo com deficiência.

A Resolução 4 (BRASIL, 1999b) – Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de nível técnico –, no qual garante que pessoas com deficiência tenham os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais e define como discriminação qualquer diferenciação que impeça que esses sujeitos possam exercer sua liberdade e direitos. Essa resolução, no seu artigo 16 coloca que o Ministério da Educação e demais órgãos federais, organizarão um sistema nacional de certificação profissional baseado em competências.

A Portaria nº 1.199 (BRASIL, 2003), em seu artigo 2, informa que a multa por infração ao não cumprimento da Lei de Cotas (BRASIL, 1991) será calculada na seguinte proporção:

Para empresas com um quadro de 100 a 200 empregados deve se multiplicar o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que não foram contratados, no valor mínimo legal exigido, acrescido de zero a vinte por cento. Empresas com 200 a 501 funcionários, deve se multiplicar o número de trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%. Empresa com 500 a 1000 empregados multiplica-se esse número acrescido de 30 a 40%. Empresas com mais de mil empregados o percentual é de 40 a 50%.

No Decreto 6.214 (BRASIL, 2007), no artigo 7, aparece que o brasileiro naturalizado, domiciliado no Brasil, idoso ou com deficiência, que não receba qualquer outro benefício no âmbito da Seguridade Social ou de outro regime, nacional ou estrangeiro, tem o direito ao Benefício de Prestação Continuada (BPC). Esse é um benefício assistencial prestado pela União ao idoso maior de 65 anos e também à pessoa com deficiência em estado de extrema pobreza, definido em lei pela renda familiar per capita de até 1/4 do salário-mínimo. É considerado um instrumento de política pública, não é previdenciário, e sim assistencial, é o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS que concede ou não os pedidos de benefícios assistenciais, e administra os benefícios concedidos, mediante ao pagamento mensal e a realização das revisões periódicas previstas em lei.

Em 2008 foi criada a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008) assegura, na modalidade de jovens e adultos, a realização de ações da Educação Especial que oportunizem a escolarização desses educandos e formação para a sua inserção no mercado de trabalho.

Na Lei 12.513 (BRASIL, 2011a) que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), tem a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira. Além do Pronatec, essa lei promulga várias outras providências. Destaque para o artigo 2 sobre prioridades de atendimento:

§ 2o Será estimulada a participação das pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas no âmbito do Pronatec, observadas as condições de acessibilidade e participação plena no ambiente educacional, tais como adequação de equipamentos, de materiais pedagógicos, de currículos e de estrutura física.

Essa intenção de qualificação continuada, se estabelece mais forte a partir do decreto 7.611/2011 (BRASIL 2011b), artigo 1, que coloca como dever do estado, estabelecer às pessoas com deficiência aprendizado ao longo de toda a vida. Isso nos faz refletir sobre como o aprendizado pode ser realizado independente das estruturas formais da escola, mas em qualquer momento da vida, inclusive nas relações de trabalho e na formação em serviço e continuada, com o objetivo de construção de conhecimento.

A Lei 12.764 (BRASIL, 2012) no capítulo V, coloca o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069 (BRASIL, 1990b), Estatuto da Criança e do Adolescente. Isso significa que se deve estar atento ao comportamento e motivações dessa pessoa. Então, significa a importância de se inserir a pessoa com deficiência no tipo de trabalho que ele mais se identifica e que mais tem afinidade, para que o jovem se sinta realmente realizado e útil para a sociedade de acordo com suas habilidades (REDIG, 2016). Essa lei também aponta que as pessoas com transtorno do espectro autista têm direito à educação, ao ensino profissionalizante e ao mercado de trabalho, entre outros direitos como as demais pessoas com deficiência.

No que diz respeito à formação profissional, a Portaria 817, (BRASIL, 2015b) possibilita que a bolsa formação atenda prioritariamente pessoas com deficiência com cursos de formação inicial e continuada. Observamos, então, que os documentos legais preconizam a formação e capacitação profissional da pessoa com deficiência e oportunizam que esses sujeitos tenham acesso ao ensino profissional e a escolha de uma carreira. Redig (2016, p.80) enfatiza a importância do jovem com deficiência de trabalhar no que gosta, a partir das suas habilidades e interesses, por isso é necessário que a escola trabalhe em prol da aquisição e/ou descoberta das suas competências.

Em um estudo com jovens e adultos com deficiência intelectual empregados em diferentes empresas, Cezar (2012) verificou que um dos fatores para o desligamento do trabalho era a insatisfação com o serviço. Essa observação corrobora a ideia apontada por Luecking (2009) sobre a importância de identificar em que as pessoas querem trabalhar, como o objetivo de compreender em qual atividade laboral elas podem ser inseridas.

O artigo número 9 desta Portaria 817 (BRASIL, 2015b) aponta que esses sujeitos terão direito ao atendimento preferencial nos cursos ofertados por meio da Bolsa-Formação, em cursos de Formação Inicial e Continuada e técnicos concomitantes. Os cursos profissionalizantes deverão

promover vagas destinadas às pessoas com deficiência, além de oferecer espaço físico apropriado para que a inclusão seja feita de forma satisfatória.

Na Lei 13.146 (BRASIL, 2015a), artigo 34, firma o conceito de que o indivíduo com deficiência tem o direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e remuneração, sem qualquer discriminação devido à deficiência. O funcionário com deficiência deve participar dos cursos e treinamentos oferecidos pelo empregador. A empresa deve oferecer um ambiente acessível com tecnologias assistivas, se necessário e até mesmo a individualização de atividades funcionais. Nessa lei, fica claro e objetivo os direitos de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as obrigações do empregador.

As leis são dirigidas para que haja igualdade na sociedade respeitando a diversidade existente na sociedade. Esses documentos legais visam garantir oportunidades de colocação no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência de acordo com suas dificuldades e habilidades. Dessa forma, a deficiência não deve ser vista como um impedimento para a execução de atividades laborais, mas é preciso encontrar um equilíbrio entre os recursos oferecidos pelas empresas, como acessibilidade, equipamentos e as competências do funcionário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência é, ao mesmo tempo, um desafio, uma necessidade e uma grande oportunidade para as empresas. A lei avança na cidadania das pessoas com deficiência ao tratar de questões relacionadas à acessibilidade, educação e trabalho e ao combate ao preconceito e à discriminação. Ela cria um novo conceito de inclusão social. A inclusão é boa não só para as pessoas com deficiência, mas para as demais também, já que elas vão encarar o mundo com maior diversidade.

Por meio das diretrizes estabelecidas, o Estado e as instituições de ensino particulares devem garantir à pessoa com deficiência um ambiente adequado para desenvolver suas capacidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas, para que posteriormente, possam ter a oportunidade de seguirem seu caminho laboral.

Porém, independente da obrigatoriedade este processo de inclusão tem uma série de impactos tanto do ponto de vista social quanto econômico. Para as pessoas com deficiência, como para os demais sujeitos, a atuação nas empresas significa uma forma de exercer uma atividade laboral remunerada de maneira digna. É, ainda, a possibilidade de estabelecer uma interação constante com outros profissionais. Trata-se de um caminho para a independência e a construção de

uma autoestima mais saudável, o que favorece todo o processo de sociabilidade desses indivíduos, inclusive em outros ambientes.

Outro ponto positivo é o fato das empresas, seus gestores e colaboradores, terem a oportunidade de conhecer de perto as necessidades das pessoas com deficiência, o que favorece a desmistificação desta condição e até eliminação de possíveis preconceitos preexistentes. Do ponto de vista econômico, este processo de inclusão também funciona como um propulsor positivo. Afinal, quanto mais pessoas estiverem exercendo atividades remuneradas, adquirindo poder de consumo, mais aquecida será a economia.

Todos esses aspectos acabam incentivando aos sujeitos com deficiência a buscarem uma formação profissional adequada, o que mais uma vez favorece a sociabilidade e a melhoria da qualidade de vida. Este tipo de inclusão demonstra, ainda, a forma como as empresas podem exercer uma função social importante, sem abrir mão da manutenção de sua lucratividade e qualidade no serviço. Por outro lado, nos cabe lembrar que a escola junto com o Estado são responsáveis pela garantia da inclusão social, educacional e laboral das pessoas com deficiência.

Sendo assim, levando em conta todas as informações que foram expostas, devemos lembrar que as leis de inclusão estão sempre evoluindo de acordo com a realidade de cada sociedade e a sua época. As reivindicações por parte das pessoas com deficiência, seus familiares, educadores e outras pessoas envolvidas no processo de inclusão escolar e social, que abrange também o mercado de trabalho, contribuem para que a pessoa com deficiência seja reconhecida e valorizada dentro de suas possibilidades. A democracia e cidadania são colocadas em prática quando a igualdade de oportunidades é comum para todos. Nesse sentido, cada vez mais as leis de inclusão devem atender à demanda desta população, as empresas devem aceitar as particularidades de cada indivíduo e valorizar suas qualidades e aptidões.

REFERÊNCIA

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília: Congresso Nacional, 05 out. 1988. Anexo. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso: 20 nov. 2016
- _____. *Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Lei 8.112, 11 dez.1990.1 990a*. Disp. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Data de acesso: 10 jan. 2014.
- _____. *Lei 8069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. 1990b*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Lei 8.213, de 24 de julho de 1991*. Disp.: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*. Brasília: Poder Legislativo, 23 dez. 1996, sec. I, n. 248, p. 27.833. Disp.: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016
- _____. *Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. 1999a*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Resolução CEB 4, de 8 de dezembro de 1999. 1999b*. Disp.: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_99.pdf>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003*. Disp.: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm>. Data de acesso: 28 out. 2016.
- _____. *Decreto 6.214, de 26 de setembro de 2007*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2007/decreto/d6214.htm>. Data de acesso: 02 out. 2016.
- _____. *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*. MEC/SEESP 2008. Disp.: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf>>. Data de acesso: 03 dez. 2016.
- _____. *Lei 12.513, de 26 de outubro de 2011. 2011a*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/lei/112513.htm>. Data de acesso: 02 out. 2016.
- _____. *Decreto 7.611, de 17 de novembro de 2011. 2011b*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/decreto/d7611.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/112764.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. 2015a*. Disp.: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2015/Lei/L13146.htm>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- _____. *Portaria 817, de 13 de agosto de 2015. 2015b*. Disp.: <http://pronatec.mec.gov.br/images/stories/pdf/portaria_mec_817_13082015.pdf>. Data de acesso: 02 nov. 2016.
- REDIG, A. G.; BURKLE, T. S. A Educação Especial e Inclusiva na perspectiva da Revista Nova Escola: o estado da arte. In: *V Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial*, Londrina/PR: 2009.
- _____; MASCARO, C. A. A. C.; GLAT, R. A Revista Brasileira de Educação Especial e a produção de conhecimento na área de comunicação alternativa e complementar de 2005 a 2011: o estado da arte. In: *VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial*, Londrina/PR: 2011.
- _____. *Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual* - Curitiba: Editora Appris, 2016.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a legislação brasileira referente à profissionalização e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, desde a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) até o ano de 2015, culminando na Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015a). Para tal, foi realizada uma pesquisa qualitativa, a partir da análise documental da legislação brasileira desde 1988 até 2015. Foram encontrados 15 aparatos legais que abordam a temática da profissionalização e empregabilidade da pessoa com deficiência. Então, observou-se que a legislação brasileira, avança na cidadania das pessoas com deficiência ao tratar de questões relacionadas à acessibilidade, educação, trabalho e ao combate ao preconceito e à discriminação. Atualmente a inclusão de pessoas com deficiência não se remete apenas às escolas, mas também ao trabalho, e isso tem se tornado uma preocupação para muitos estudiosos, pesquisadores e outros profissionais que lidam de alguma forma com as pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Políticas Públicas; Educação Inclusiva; Profissionalização; Pessoas com deficiência.