



GESTOR EM SAÚDE: ATUAÇÃO INCLUSIVA COM PROFISSIONAIS DA SAÚDE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Resumo: Este estudo objetiva realizar uma revisão integrativa da produção científica brasileira, disponibilizada gratuitamente, a partir do ano de sancionamento da Lei Maria da Penha, acerca dos avanços e desafios no enfrentamento à violência doméstica. Trata-se de uma revisão integrativa, realizada entre maio e junho de 2024 nas bases de dados Scielo Brasil e todas as bases de dados cadastradas na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). Após o cruzamento dos descritores, aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, leitura dos títulos e resumos e leitura na íntegra, foram incluídos 26 estudos na amostra final, que respondiam ao objetivo da revisão. As pesquisas demonstraram inúmeros avanços após a criação da lei Maria da Penha, porém, em contrapartida, os dispositivos de enfrentamento da rede de proteção a mulher apresentam déficits que vão desde a falta de recursos financeiros e humanos, problemas estruturais e falta de capacitação dos profissionais que fazem parte dessa assistência.

Descritores: Política Pública, Violência Doméstica, Violência Contra a Mulher, Violência de Gênero.

Health manager: inclusive action with health professionals with special needs

Abstract: This study aims to carry out an integrative review of Brazilian scientific production, made available free of charge, from the year the Maria da Penha Law was enacted, on advances and challenges in combating domestic violence. This is an integrative review, carried out between May and June 2024 in the Scielo Brasil databases and all databases registered in the Virtual Health Library (VHL). After crossing the descriptors, applying the inclusion and exclusion criteria, reading the titles and abstracts and reading in full, 26 studies were included in the final sample, which responded to the objective of the review. Research has demonstrated numerous advances after the creation of the Maria da Penha law, however, on the other hand, the devices to combat the women's protection network present deficits ranging from the lack of financial and human resources, structural problems and lack of training of professionals. that are part of this assistance.

Descritores: Health Policy, Domestic Violence, Violence Against Women, Gender-Based Violence.

Gestor de salud: acción inclusiva con profesionales de la salud con necesidades especiales

Resumen: Este estudio tiene como objetivo realizar una revisión integradora de la producción científica brasileña, disponible de forma gratuita, desde el año de promulgación de la Ley Maria da Penha, sobre avances y desafíos en el combate a la violencia doméstica. Se trata de una revisión integradora, realizada entre mayo y junio de 2024 en las bases de datos de Scielo Brasil y en todas las bases de datos registradas en la Biblioteca Virtual en Salud (BVS). Luego de cruzar los descriptores, aplicar los criterios de inclusión y exclusión, leer los títulos y resúmenes y leer completos, se incluyeron 26 estudios en la muestra final, que respondió al objetivo de la revisión. Las investigaciones han demostrado numerosos avances después de la creación de la ley Maria da Penha, sin embargo, por otro lado, los dispositivos para combatir la red de protección de las mujeres presentan déficits que van desde la falta de recursos financieros y humanos, problemas estructurales y falta de formación de profesionales. . que forman parte de esta asistencia.

Descritores: Política de Salud, Violencia Doméstica, Violencia Contra la Mujer, Violencia de Género.

Flávia Mara Zeni de Oliveira Nascimento

Mestre em Gestão em Saúde e Médica Otorrinolaringologista.
E-mail: flaviazen@hotmail.com

Miriane de Almeida Fernandes

Professora. Doutora em Administração.
E-mail: miriane.fernandes.mdaf@gmail.com

Rodrigo Carvalho Nascimento

Mestre em Gestão em Saúde. Médico Clínico, Preventivista. Administrador em Saúde.
E-mail: drrodrigonascimento@hotmail.com

Thâmara Machado e Silva

Professora. Farmacêutica. Doutora em Ciências Ambientais.
E-mail: thamaramachado.silva@gmail.com

Caroline de Oliveira Splendore

Farmacêutica. Doutoranda em Ciências da Saúde.
E-mail: carololiveirabp@hotmail.com

Antonio Augusto dos Santos Soares

Professor. Doutor em Administração.
E-mail: toninho.bb@terra.com.br

Submissão: 20/04/2024

Aprovação: 15/01/2025

Publicação: 28/01/2025



Como citar este artigo:

Nascimento FMZO, Fernandes MA, Nascimento RC, Silva TM, Splendore CO, Soares AAS. Gestor em saúde: atuação inclusiva com profissionais da saúde portadores de necessidades especiais. São Paulo: Rev Remecs. 2025; 10(16):16-26. DOI: <https://doi.org/10.24281/rremecs2025.10.16.162>

Introdução

A integração de profissionais com diversas habilidades no contexto laboral tem sido um assunto cada vez mais discutido nos últimos anos. Essa é uma importante forma de promover a igualdade e o respeito aos direitos humanos, além de contribuir para a construção de um mundo mais justo e inclusivo¹.

Nesse sentido, a atuação do gestor em saúde busca garantir que pessoas com deficiência (PCD) sejam incluídas em suas equipes de trabalho de forma efetiva e respeitosa. Afinal, o gestor é o responsável por liderar e orientar sua equipe, e precisa estar atento à importância da diversidade e da inclusão para o sucesso de qualquer organização.

A inclusão de PCD no local de trabalho é um desafio comum para empresas devido a barreiras físicas, preconceitos e estereótipos². Os gestores de saúde desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão, reconhecendo as habilidades individuais e adaptando atividades conforme necessário¹. É crucial que estejam cientes das leis de inclusão, como a Lei de Cotas no Brasil, que reserva vagas para pessoas com deficiência³.

Além de ser uma obrigação legal, a inclusão é uma oportunidade para valorizar a diversidade e promover a criatividade, inovação e engajamento da equipe⁴. Para uma inclusão eficaz, os gestores devem sensibilizar a equipe, adaptar instalações, realizar processos seletivos justos, oferecer treinamento específico e criar um ambiente de trabalho inclusivo⁵. Isso não apenas cumpre a lei, mas também enriquece o ambiente de trabalho.

Este artigo visa nortear e discutir sobre a atuação do gestor de saúde na inclusão de deficientes em suas equipes de trabalho.

Material e Método

Trata-se de uma revisão narrativa da literatura. O processo de revisão narrativa normalmente envolve as seguintes etapas: 1) Definição da pergunta de pesquisa; 2) Seleção das bases de dados; 3) Elaboração das palavras-chave; 4) Estratégia de busca; 5) Critérios de inclusão e exclusão; 6) Processo de seleção dos estudos; 7) Extração de dados; 8) Avaliação da qualidade dos estudos; 9) Análise dos dados; 10) Discussão e conclusões; 11) Redação do relatório final.

A pergunta de pesquisa foi definida em: Qual é a atuação do gestor em saúde na inclusão de pessoas com deficiência em suas equipes de trabalho?

As bases de dados escolhidas para busca dos artigos foram Google Acadêmico e Pubmed. As palavras-chave das pesquisas cruzando os descritores AND e OR foram: Gestor em Saúde AND Inclusão AND Deficientes AND Equipes de Trabalho.

Os critérios de inclusão: a) Estudos que abordam a atuação do gestor em saúde na inclusão de pessoas com deficiência em equipes de trabalho. b) Estudos publicados em periódicos científicos revisados por pares. c) Estudos disponíveis nos idiomas inglês, português e espanhol. d) Estudos publicados de 2013 a 2023.

Os critérios de exclusão: a) Estudos que não se enquadram na temática da atuação do gestor em saúde na inclusão de deficientes em equipes de trabalho; b) Estudos que não estão disponíveis nos idiomas mencionados; c) Estudos publicados antes de

2013; d) Estudos que não são publicados em periódicos científicos revisados por pares.

Após a busca inicial nas bases de dados, foram encontrados um total de 233 artigos relevantes. Dentre esses artigos, 12 foram excluídos por serem duplicados.

Após a aplicação dos critérios de inclusão, 221 artigos foram descartados por não atenderem aos critérios estabelecidos.

Com base nos critérios de inclusão, 36 artigos foram selecionados para uma análise mais detalhada. Após uma análise mais aprofundada, 12 artigos foram escolhidos para compor o conjunto de estudos incluídos no presente estudo.

Os artigos selecionados foram analisados com base em critérios como relevância para o tema, rigor metodológico, resultados apresentados, aplicabilidade dos modelos de remuneração em saúde suplementar, impacto na qualidade do cuidado e eficiência do sistema de saúde, entre outros critérios pertinentes ao objetivo do estudo.

Resultados e Discussão

A PCD no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante na sociedade atual, e no contexto da saúde, a atuação do gestor é fundamental para garantir a inclusão dessas pessoas em suas equipes de trabalho².

Dentro da população brasileira, identificam-se diferentes tipos de deficiência e suas respectivas proporções.

A surdez, que abrange desde surdez leve até anacusia (perda total da audição), afeta cerca de 5,10% da população. A deficiência visual, que inclui cegueira, baixa visão e a ocorrência simultânea de qualquer uma dessas condições, afeta

aproximadamente 18,6% da população. A deficiência física, caracterizada por alterações completas ou parciais em um ou mais segmentos do corpo humano, atinge cerca de 7% da população. A deficiência mental, que se refere a um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, com início antes dos dezoito anos de idade, afeta cerca de 1,40% da população⁶.

A inclusão de PDC no mercado de trabalho é um desafio importante no Brasil, no qual, quase 24% da população possui alguma forma de deficiência, o que corresponde a cerca de 51.2 milhões de indivíduos. Embora haja avanços, como o aumento de 5.75% no número de empregos para pessoas com deficiência em 2015, ainda é necessário um esforço conjunto de diferentes órgãos e instituições para promover a inclusão plena dessas pessoas⁷.

A responsável pelo Projeto de Inserção de PCD no Mercado de Trabalho, Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti, destaca a importância da cooperação entre diferentes atores para alcançar esse objetivo. As ações de sensibilização têm demonstrado resultados positivos, como o crescimento mencionado nos empregos para pessoas com deficiência em 2015. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015, aproximadamente 403.2 mil pessoas com deficiência estavam empregadas formalmente, representando cerca de 0.84% dos vínculos empregatícios registrados⁷.

Embora isso indique progresso, ainda há muito a ser feito para garantir uma inclusão completa e igualitária no mercado de trabalho.

Os gestores de saúde devem estar bem informados sobre a legislação, como a Lei de Cotas,

que exige que empresas com mais de 100 funcionários reservem vagas para pessoas com deficiência^{1,3}.

Além disso, é essencial que criem ambientes de trabalho acessíveis, adaptando fisicamente o espaço e oferecendo tecnologias assistivas, como cadeiras de rodas motorizadas e softwares de voz².

A capacitação específica para pessoas com deficiência também deve ser considerada, abrangendo desde habilidades técnicas até o desenvolvimento de competências socioemocionais. Estimular a diversidade de ideias e perspectivas nas equipes, valorizando a contribuição das pessoas com deficiência, é essencial para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Os gestores em saúde devem ter um compromisso ético e social com a inclusão, desenvolvendo políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades. Isso envolve a sensibilização de toda a equipe sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho².

Para garantir uma inclusão eficaz, as organizações de saúde devem passar por uma mudança cultural que envolva todos os profissionais, desde os gestores até os membros da equipe. Práticas de recrutamento e seleção inclusivas, parcerias com instituições que promovem a inclusão e a valorização da diversidade, bem como a criação de um plano de carreira para pessoas com deficiência, são medidas importantes a serem adotadas⁸.

A acessibilidade física e tecnológica do ambiente de trabalho também deve ser uma prioridade, garantindo que todos tenham igualdade de acesso. E, por fim, a sensibilização da equipe e a criação de políticas inclusivas que promovam a igualdade de oportunidades são essenciais para garantir a

valorização da diversidade e a melhoria da qualidade do atendimento em saúde².

Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva, que pode ser parcial ou total, congênita ou adquirida, temporária ou permanente, tem implicações profundas na vida das pessoas afetadas. Ela é classificada em graus, como leve, moderada, severa ou profunda, e afeta a comunicação, socialização e bem-estar emocional e cognitivo. As pessoas com essa deficiência enfrentam desafios diários, incluindo isolamento, baixa autoestima e dificuldades nas relações interpessoais⁹.

A definição da deficiência auditiva como a perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, varia de graus e níveis de acordo com os decibéis. A legislação apresenta a seguinte classificação de graus de deficiência auditiva: de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve; de 41 a 55 db - surdez moderada; de 56 a 70 db - surdez acentuada; de 71 a 90 db - surdez severa; acima de 91 db - surdez profunda; e anacusia, que é a perda total da audição. Essa classificação é importante para avaliar o grau de deficiência auditiva de uma pessoa e determinar o melhor tipo de tratamento e suporte para ajudar a pessoa a se comunicar e interagir com o mundo¹⁰.

As pessoas com deficiência auditiva tenham acesso a informações e recursos para inclusão e desenvolvimento pessoal e profissional, como associações de surdos e centros de reabilitação. A inclusão de pessoas com deficiência auditiva em equipes de saúde requer medidas específicas. Isso inclui sensibilização da equipe, adaptação do ambiente de trabalho, contratação de intérpretes de Libras e uso de tecnologias assistivas, como aplicativos de tradução em tempo real. Além disso, a flexibilidade

em relação às necessidades individuais é essencial, incluindo horários diferenciados e adaptações. É fundamental que toda a equipe esteja ciente da importância da inclusão na tentativa de melhorar o desempenho e a qualidade de vida no trabalho⁹.

Deficiência Visual

A deficiência visual abrange condições que prejudicam a capacidade de enxergar, utilizando lentes corretivas ou não. Ela pode resultar de problemas refrativos, doenças oculares ou lesões no sistema nervoso central, sendo classificada em graus: leve, moderada e grave. A definição da deficiência visual é cegueira, que é diagnosticada quando a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, mesmo com a melhor correção óptica. Há a baixa visão, que ocorre quando a acuidade visual varia entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, considerando a melhor correção óptica disponível¹⁰.

Nessa condição, a pessoa ainda possui algum grau de visão, porém sua capacidade visual é limitada, o que pode impactar em suas atividades diárias e na forma como ela interage com o ambiente. Além disso, a deficiência visual também pode ser caracterizada pela restrição no campo visual. Essa restrição é identificada quando a soma da medida do campo visual em ambos os olhos é igual ou menor que 60º¹⁰.

A limitação no campo visual afeta a percepção periférica e a capacidade de visualizar objetos ao redor, o que pode dificultar a mobilidade e a realização de tarefas cotidianas. Nesses casos, a pessoa enfrenta uma perda significativa da capacidade de enxergar¹⁰.

Essa deficiência sensorial afeta atividades como leitura, escrita e locomoção, impactando significativamente a vida cotidiana. Pessoas com

deficiência visual enfrentam desafios na comunicação e interação social, levando a isolamento, baixa autoestima e até depressão. Para enfrentar esses desafios, medidas podem ser tomadas, incluindo tecnologias assistivas, como bengalas especiais, lupas, softwares de voz e sistemas de leitura em Braille, além de técnicas de orientação e mobilidade¹¹.

É vital que as pessoas com deficiência visual tenham acesso a informações e recursos para inclusão e desenvolvimento pessoal e profissional, com apoio de organizações, como associações de cegos e centros de reabilitação. A inclusão de pessoas com deficiência visual em equipes de saúde exige medidas específicas. Sensibilização da equipe, adaptação do ambiente de trabalho com sinais táteis, guias direcionais e mapas acessíveis, bem como iluminação adequada, são fundamentais. A contratação de intérpretes, uso de audiodescrição e tecnologia assistiva, como *softwares* de voz e leitores de tela, também são valiosos para aperfeiçoar a comunicação e acesso à informação¹¹.

Deficiência Física e Motora

A deficiência física ou motora se caracteriza por alterações parciais ou completas em partes do corpo, afetando a mobilidade, coordenação motora e fala. As causas variam de doenças neuromusculares a malformações congênitas e lesões medulares. Essas alterações podem se apresentar de diferentes formas, tais como 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. Isso impacta as atividades diárias, como locomoção, higiene pessoal, alimentação e comunicação, frequentemente

requerendo o uso de dispositivos de assistência, como próteses, órteses e cadeiras de rodas¹⁰.

Para garantir igualdade de oportunidades, políticas públicas e ações de inclusão são necessárias. A acessibilidade é crucial, já que a falta dela limita o acesso a empregos, educação e lazer. A inclusão de pessoas com deficiência física e motora exige sensibilização, adaptação de ambientes e uso de tecnologias assistivas¹²⁻¹⁵.

A contratação de pessoas com deficiência física e motora pode ser incentivada por meio de parcerias com instituições especializadas. Essas instituições podem ajudar na identificação de candidatos qualificados e oferecer suporte durante o processo de seleção e adaptação. O gestor também deve fornecer suporte tecnológico, como softwares de acessibilidade e recursos adaptados, para garantir que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções adequadamente. A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo não apenas beneficia a empresa, mas também promove justiça social e cidadania plena¹²⁻¹⁵.

Deficiência Intelectual

A deficiência intelectual é caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e nas habilidades adaptativas, afetando áreas como comunicação, habilidades motoras, aprendizado, habilidades sociais e emocionais. Sua gravidade varia de leve a profunda. A deficiência mental está associada a limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. Essas áreas incluem¹⁶:

- a) Comunicação: dificuldades na expressão e compreensão verbal e não verbal;
- b) Cuidado pessoal: limitações na capacidade de realizar atividades básicas de autocuidado, como alimentação, higiene pessoal e vestuário;

c) Habilidades sociais: desafios em interagir e se relacionar adequadamente com outras pessoas;

d) Utilização dos recursos da comunidade: dificuldades em compreender e utilizar serviços e recursos disponíveis na comunidade (por exemplo, transporte público, bancos, serviços de saúde);

e) Saúde e segurança: limitações relacionadas à compreensão e adoção de medidas de segurança e cuidados com a saúde;

f) Habilidades acadêmicas: dificuldades no aprendizado de conhecimentos acadêmicos, como leitura, escrita e matemática;

g) Lazer: restrições nas atividades recreativas e de lazer;

h) Trabalho: limitações na realização de tarefas e atividades profissionais.

O diagnóstico geralmente ocorre na infância, com manifestação antes dos dezoito anos de idade. por meio de avaliações médicas, testes psicológicos e observações comportamentais¹⁶.

O suporte necessário varia de pessoa para pessoa e pode incluir terapia ocupacional, fonoaudiologia, acompanhamento escolar especializado e treinamento em habilidades sociais e emocionais. A deficiência intelectual não impede o sucesso, desde que haja apoio adequado e oportunidades igualitárias. Muitas pessoas com essa condição possuem talentos especiais e habilidades únicas que podem ser valorizados. A inclusão social desempenha um papel vital no bem-estar das pessoas com deficiência intelectual, abrangendo desde a participação em atividades comunitárias até o ingresso no mercado de trabalho. É crucial que essas pessoas sejam reconhecidas e respeitadas como membros ativos da sociedade¹⁶.

Para garantir a inclusão e igualdade de oportunidades, a sociedade deve comprometer-se com a acessibilidade e a diversidade. Políticas públicas

devem promover a inclusão social, garantindo a acessibilidade de locais públicos e sistemas de transporte. As empresas também devem oferecer oportunidades de emprego adequadas às necessidades da pessoa com deficiência intelectual¹⁶.

Leis e Direitos dos Deficientes no Brasil

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, é uma das legislações mais importantes relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Essa lei estabelece a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo objetivo é garantir o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas, promovendo sua integração social e econômica. Incluem nessa lei, diretrizes fundamentais, como a promoção da acessibilidade, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a oferta de atendimento educacional especializado, a eliminação de barreiras que dificultam a circulação dessas pessoas e a realização de campanhas de conscientização para a inclusão¹⁷⁻²⁰.

A Lei nº 7.853 serviu como base para o desenvolvimento de outras políticas e legislações voltadas para a inclusão das pessoas com deficiência. No entanto, apesar dos avanços, ainda há desafios significativos para garantir o pleno acesso aos direitos e à igualdade de oportunidades para essa parcela da população. O texto legal enfatiza a importância da igualdade de tratamento e oportunidades, além do respeito à dignidade da pessoa humana, na aplicação da lei. Ele também estabelece que a promoção desses direitos é uma obrigação nacional, tanto do poder público quanto da sociedade em geral¹⁷⁻²⁰.

O artigo 2º da lei estabelece que é responsabilidade do Poder Público assegurar o pleno exercício dos direitos básicos das pessoas com

deficiência, abrangendo áreas como educação, saúde, trabalho, lazer e previdência social. Além disso, os órgãos e entidades da administração pública devem dispensar tratamento prioritário e adequado a esses assuntos. Na medida III, a lei define critérios específicos para a inclusão das pessoas com deficiência na formação profissional e no mercado de trabalho. Isso inclui o apoio à formação profissional, a criação de empregos inclusivos e a regulamentação da reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência¹⁷⁻²⁰.

O Projeto de Lei nº 1.105, de 2019, propõe o Programa de Incentivo ao Empreendedorismo Juvenil, que visa estimular o empreendedorismo entre os jovens brasileiros. Isso inclui a criação de uma linha de crédito especial, a realização de eventos e capacitações, bem como parcerias entre empresas e instituições de ensino. O Decreto 3.298, de 1999, regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e define categorias de deficiência, como física, auditiva, visual, mental e múltipla¹⁷⁻²⁰.

A deficiência física é caracterizada por alterações no corpo que afetam a função física. A deficiência auditiva varia em graus, com classificação baseada em decibéis. A deficiência visual abrange cegueira, baixa visão e restrição no campo visual. A deficiência mental é caracterizada por limitações intelectuais antes dos dezoito anos, associadas a dificuldades em habilidades adaptativas em diversas áreas. A deficiência múltipla ocorre quando uma pessoa possui duas ou mais deficiências simultaneamente¹⁷⁻²⁰.

A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, protege os direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), garantindo

diagnóstico precoce, atendimento integral, educação inclusiva, acesso à saúde e ao mercado de trabalho.

Há ainda uma norma técnica - NBR9050/2020, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que discorre sobre acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e Equipamentos urbanos. Tanto para edificações a serem construídas como para edificações que necessitam de adaptações para a acessibilidade dos portadores de deficiência. Uma norma muito detalhada de toda a parte de engenharia e arquitetônica, com critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação, e adaptação às condições de acessibilidade. É fundamental para a inclusão do deficiente da organização de saúde no ambiente de trabalho¹⁷⁻²⁰.

Leis e Direitos dos Deficientes em Outros Países

Nos Estados Unidos, existem várias leis e direitos que protegem e promovem a inclusão das pessoas com deficiência. Algumas das leis mais importantes são: *Americans with Disabilities Act (ADA)*, *Individuals with Disabilities Education Act (IDEA)*, *Fair Housing Act (FHA)*, *Air Carrier Access Act (ACAA)* e *Rehabilitation Act*²¹.

A ADA é uma lei federal abrangente que proíbe a discriminação com base na deficiência em várias áreas, como emprego, acesso a serviços públicos, transporte, instalações comerciais e acomodações em hotéis. A lei exige que as empresas e entidades públicas ofereçam acomodações razoáveis e façam ajustes para garantir a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência²¹.

O IDEA é uma lei que garante o acesso à educação pública gratuita e apropriada para crianças com deficiência. Essa lei estabelece os direitos das

crianças com deficiência e suas famílias, incluindo a avaliação e identificação de necessidades educacionais, a elaboração de planos de educação individualizados (IEPs) e o fornecimento de serviços de apoio adequados²².

O *Fair Housing Act* proíbe a discriminação no acesso à moradia com base na deficiência. Essa lei torna ilegal a recusa de aluguel ou venda de uma propriedade, negação de empréstimo imobiliário ou adoção de práticas discriminatórias relacionadas à deficiência²³.

O ACAA é uma lei que protege os direitos das pessoas com deficiência no contexto das viagens aéreas. A lei exige que as companhias aéreas forneçam acomodações e assistência às pessoas com deficiência, incluindo acesso a instalações e serviços, embarque prioritário e transporte de dispositivos de mobilidade²⁴. O *Rehabilitation Act* proíbe a discriminação com base na deficiência por parte de programas e atividades que recebem financiamento federal. Essa lei estabelece a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência em áreas como emprego, educação, serviços de saúde e programas de reabilitação²⁵.

Em outros países também regem leis dos direitos dos deficientes. Por exemplo, no Canadá, o *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA)* visa tornar a província de Ontário acessível para pessoas com deficiência. A lei estabelece padrões de acessibilidade para setores como transporte, emprego, atendimento ao cliente e design de espaços públicos²⁶.

No Reino Unido, o *Equality Act 2010* protege as pessoas com deficiência contra a discriminação em áreas como emprego, educação, transporte e acesso a

serviços. A lei exige que as empresas façam ajustes razoáveis para acomodar as necessidades das pessoas com deficiência²⁷.

Na Austrália, a *Disability Discrimination Act 1992* proíbe a discriminação com base na deficiência em áreas como emprego, educação, acesso a serviços e locais públicos. A lei também exige que as empresas e serviços façam ajustes razoáveis para acomodar as pessoas com deficiência²⁸.

Cotas para Deficientes

As cotas para deficientes são direitos previstos no artigo 93 da Lei 8.213/1991, que definiu os benefícios da Previdência Social. De acordo com esse dispositivo, as empresas com mais de 100 empregados têm a obrigação de reservar vagas para beneficiários reabilitados do INSS e pessoas com deficiência. A legislação estabelece porcentagens específicas de reserva de vagas, com base no número de empregados das empresas. Para firmas com até 200 funcionários, a reserva legal é de 2%. Para aquelas com 201 a 500 empregados, a reserva é de 3%. Já para empresas com 501 a 1000 empregados, a reserva é de 4%, e para aquelas com mais de 1001 empregados, a reserva é de 5%. O não cumprimento dessas cotas pode resultar em multas para as empresas. O valor da multa pode variar e dependerá do grau de descumprimento das cotas estabelecidas por lei²⁸.

Essas cotas têm como objetivo promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao garantir a reserva de vagas, a legislação busca assegurar a participação ativa desses indivíduos na sociedade, além de promover a valorização da diversidade e o combate à discriminação²⁸.

No entanto, é importante destacar que a efetividade das cotas para deficientes ainda é um tema de debate. Algumas críticas argumentam que a mera reserva de vagas não é suficiente para garantir a inclusão plena no mercado de trabalho, sendo necessário também investir em políticas de acessibilidade, capacitação profissional e eliminação de barreiras físicas e sociais.

Considerações Finais

A atuação do gestor em saúde na inclusão de pessoas com deficiência em suas equipes é um processo complexo, porém crucial. Ao adotar uma abordagem inclusiva, os gestores não apenas contribuem para a promoção da igualdade, mas também fortalecem suas equipes e melhoram os resultados da organização de saúde como um todo.

O compromisso contínuo com a valorização da diversidade e a criação de ambientes inclusivos são essenciais para que a inclusão de pessoas com deficiência, seja genuinamente integradas e possam alcançar todo o seu potencial profissional.

Referências

1. Borges AV, Longen WC. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. *Brazilian Journal of Health Review*. 2019; 2(6):5520-5531.
2. Silva DDSD, Lima TBD. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2021. Disponível em: <<http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9027>>. Acesso em mai 2023.
3. Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em mai 2023.
4. Carvalho MA, Gumbowsky A. Políticas públicas e desenvolvimento regional: a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Rev Baru*. 2019; 5(1):114-134.

5. Bortman D, Locatelli G, Bandini M, Rebelo P. A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 2015. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf>. Acesso em mai 2023.
6. Oliveira LMB. Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com Deficiência. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Brasília: SDH-PR/SNPD. 2012. Disponível em: <<https://inclusao.ena.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>>. Acesso em mai 2023.
7. Feac. Dia 'D' - Pessoas com Deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho. Fundação Feac. 2022. Disponível em: <<https://feac.org.br/dia-d-pessoas-com-deficiencia-conquistam-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Segundo%20os%20dados%20da%20Rela%C3%A7%C3%A3o,do%20total%20dos%20v%C3%ADculos%20empregat%C3%ADcios>>. Acesso em mai 2023.
8. Amorim EG, Liberali R, Neta OMM. Avanços e desafios na atenção à saúde de pessoas com deficiência na atenção primária no Brasil: uma revisão integrativa. *Holos*. 2018; 1:224-236.
9. Santos TM, Vieira LC, Faria CA. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. *Rev Psicologia: Teoria e Prática*. 2013; 15(2):92-103.
10. Brasil. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. 2019.
11. Almeida AA, Mazzafera BL, Rolim AT. O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. *Sistemas & Gestão*. 2017; 12(4):506-515.
12. Bersch RDCR, Schirmer C, Browning N, Machado R. Formação continuada à distância de professores para o atendimento educacional especializado. Deficiência Física. São Paulo: MEC/SEESP. 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aee_df.pdf>. Acesso em mai 2023.
13. Pereira CVR, Belmonte AA. Análise sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Rev Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania*. 2021; 11(11):65-82.
14. Soares ZCB, Júnior LDCG, Vieira ET, Pires LUR. Aplicabilidade das políticas públicas educacionais para inclusão dos deficientes físicos em Guaraí/TO sob a ótica do desenvolvimento local. *Rev Bras Gestão Desenvol Regional*. 2021; 17(2).
15. Ramalho CE, Resende JBS. Dificuldades da inclusão de deficientes físico no mercado de trabalho. *Rev Científica Eletr Adm*. 2005; (9).
16. Bezerra SS, Cunha MTFB, Mendonça APCK. A Lei de Cotas e a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho brasileiro. *Cad Escola Legislativo*. 2019; 19(32):39-66.
17. Brasil. Projeto de lei n.º 1.105, de 2019 (Do Sr. David Soares). Estabelece critérios para a caracterização da deficiência auditiva. Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM-P5571. 2019.
18. Santos JVL. Leis 12.764/2012 e lei 13.146/2015 (lei brasileira de inclusão): uma análise das repercussões no tratamento das pessoas com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência (TEA). 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/12859>>. Acesso em mai 2023.
19. ABNT. Acessibilidade: de acordo com a norma ABNT NBR 9050:2020. Associação Brasileira de Normas Técnicas. 2021; (4):1-7.
20. ADA. The Americans with Disabilities Act (ADA) protects people with disabilities from discrimination. U.S. Department of Justice Civil Rights Division Disability Rights Section. 2022. Disponível em: <<https://www.ada.gov/>>. Acesso em mai 2023.
21. Do-it. What is the Individuals with Disabilities Education Act? 2022. Disponível em: <[https://www.washington.edu/doit/what-individuals-disabilities-education-act#:~:text=The%20Individuals%20with%20Disabilities%20Education%20Act%20\(IDEA\)%20is%20the%20federal,Children%20Act%2C%20passed%20in%201975](https://www.washington.edu/doit/what-individuals-disabilities-education-act#:~:text=The%20Individuals%20with%20Disabilities%20Education%20Act%20(IDEA)%20is%20the%20federal,Children%20Act%2C%20passed%20in%201975)>. Acesso em mai 2023.
22. US. Department of Justice. The Fair Housing Act. 2022. Disponível em: <<https://www.justice.gov/crt/fair-housing-act-1>>. Acesso em mai 2023.

23. US. Department of Transportation. Traveling with a Disability. 2022. Disponível em: <[https://www.transportation.gov/individuals/aviation-consumer-protection/traveling-disability#:~:text=The%20Air%20Carrier%20Access%20Act%20\(ACAA\)%20is%20a%20law%20that,or%20within%20the%20United%20States](https://www.transportation.gov/individuals/aviation-consumer-protection/traveling-disability#:~:text=The%20Air%20Carrier%20Access%20Act%20(ACAA)%20is%20a%20law%20that,or%20within%20the%20United%20States)>. Acesso em mai 2023.
24. US. Equal Employment Opportunity Commission. The Rehabilitation Act of 1973. 2022. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/statutes/rehabilitation-act-1973>>. Acesso em mai 2023.
25. Ontario. Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, S.O. 2005, c. 11. 2016. Disponível em: <<https://www.ontario.ca/laws/statute/05a11>>. Acesso em mai 2023.
26. Gov UK. Equality Act 2010: guidance. 2015. Disponível em: <<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>>. Acesso em mai 2023.
27. Australian Human Rights Commission. Disability discrimination. 2022. Disponível em: <<https://humanrights.gov.au/our-work/employers/disability-discrimination#:~:text=The%20Disability%20Discrimination%20Act%201992,places%2C%20because%20of%20their%20disability>>. Acesso em mai 2023.
28. Radespiel LL, Silva MG. 2018. O artigo 93 da lei nº 8.213/91: uma análise da admissão de pessoas com deficiência. 2018. Disponível em: <<https://dspace.doc.tum.edu.br/handle/123456789/2153>>. Acesso em mai 2023.