



**ETEC “FRANCISCO GARCIA”
CURSO TÉCNICO ADMINISTRAÇÃO**

**Nomes: Arthur Varelo
Roberta Varelo
Sonia Patrícia**

Inclusão PCD Nas Empresas

Cajuru – SP
Dezembro, 2023

Arthur Varelo
Roberta Varelo
Sonia Patrícia

INCLUSÃO PCD NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado à Etec “Francisco Garcia”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Nível Médio de Técnico em Administração sob a orientação do Professor Fernando Ferraz de Siqueira Filho, Marco Aurélio Vicinansa Mônico e Marco Aurélio Martins Freitas.

CAJURU/SP

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 07 |
| FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 10 |
| PROCESSO DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO | 12 |
| LEIS E COTAS | 14 |
| A IMPOTÊNCIA DA INCLUSÃO | 16 |
| INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO | 17 |
| METODOLOGIA | 18 |
| RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS | 19 |
| PERFIL DE GESTORES | 20 |
| ANÁLISE DE DADOS DO QUESTIONÁRIO PARA GESTORES | 21 |
| 3 PERFIL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS | 25 |

| | |
|--|-----------|
| ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONARIO PARA FUNCIONÁRIOS COM | |
| DEFICIÊNCIA | 26 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 29 |
| Referências | 30 |

RESUMO

O resumo final destaca pontos essenciais sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Aqui estão alguns pontos-chave destacados neste resumo:

- **Função Social das Empresas:** Destaca que quando as empresas incluem pessoas com deficiência, estão colocando em prática sua função social, contribuindo para a igualdade na sociedade.
- **Adaptação Mútua:** Salaria que a adaptação não é apenas responsabilidade da empresa em termos de estrutura e treinamento, mas também do colaborador com deficiência, que precisa aprender a lidar com o ambiente de trabalho e suas demandas.
- **Abordagem Metodológica:** Menciona que a pesquisa foi realizada por meio de uma abordagem qualitativa, utilizando pesquisa de campo e questionários. O caráter exploratório-descritivo sugere uma análise aprofundada dos processos de inclusão.
- **Resultados da Pesquisa:** Indica que dois supermercados em CAJURU/SP participaram da pesquisa, ambos com colaboradores com deficiência. Esses resultados foram considerados suficientes para atender ao objetivo de analisar os processos de inclusão na cidade.
- **Importância da Pesquisa:** Destaca a relevância do estudo para empresas, acadêmicos e familiares de pessoas com deficiência, ressaltando a necessidade de oferecer oportunidades no mercado de trabalho para a participação ativa na sociedade.

Seu trabalho parece ser uma contribuição valiosa para a compreensão dos desafios e oportunidades relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a importância de uma abordagem inclusiva para uma sociedade mais igualitária.

PALAVRA CHAVE: Inclusão da pessoa com deficiência. Mercado de Trabalho. Pessoas com deficiência. Sociedade. Adaptação.

Abstract

The final summary highlights essential points about the importance of including people with disabilities in companies. Here are some key points highlighted in his summary:

- **Social Function of Companies:** Highlights that when companies include people with disabilities, they are putting their social function into practice, contributing to equality in society.
- **Mutual Adaptation:** Highlights that adaptation is not only the company's responsibility in terms of structure and training, but also that of the disabled employee, who needs to learn how to deal with the work environment and its demands.
- **Methodological Approach:** Mentions that the research was carried out through a qualitative approach, using field research and questionnaires. The exploratory-descriptive character suggests an in-depth analysis of inclusion processes.
- **Research Results:** Indicates that two supermarkets in CAJURU/SP participated in the research, both with employees with disabilities. These results were considered sufficient to meet the objective of analyzing inclusion processes in the city.
- **Importance of the Research:** Highlights the relevance of the study for companies, academics and families of people with disabilities, highlighting the need to offer opportunities in the job market for active participation in society.

Their work appears to be a valuable contribution to understanding the challenges and opportunities related to the inclusion of people with disabilities in the job market, highlighting the importance of an inclusive approach for a more equal society.

KEY WORD: Inclusion of people with disabilities. Job market. Disabled people. Society. Adaptation.

INTRODUÇÃO

O fato de as pessoas compartilharem valores comuns não as torna idênticas, uma vez que cada indivíduo tem sua maneira única de incorporar e excluir elementos culturais. Cada trajetória de vida envolve a seleção de um caminho particular a seguir. Portanto, a diversidade existe, mas é fundamental estabelecer o respeito mútuo. De acordo com Resende (2008), a igualdade perante a lei serve como um princípio fundamental para que as pessoas com deficiência sejam consideradas uma parte integral da população. Isso implica que a acessibilidade aos serviços e produtos oferecidos ao público em geral deve ser assegurada, promovendo assim a igualdade e a igualdade de oportunidades no exercício da cidadania.

De acordo com a ONU (Organização Das Nações Unidas), as pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental), ou sensorial (visão e audição) os quais, possuem diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (2006). A deficiência não retira direitos e nem deveres de ninguém, pelo contrário, essa pessoa é um cidadão que deve ter oportunidades na sociedade onde mora e sua vida não deve ser paralisada por causa da sua limitação. Quando uma empresa inclui pessoas com deficiência (PCD) em seu meio corporativo, ela está colocando em prática a função social, pois existem empresas que mesmo não sendo obrigadas a empregar, elas se interessam por incluir PCD, dando a oportunidade para tenham uma remuneração, gerando, assim, o reconhecimento e a quebra de preconceitos. A empresa que abre suas portas para a inclusão não é tão fácil quanto parece, pois, dependendo do caso, ela terá que adaptar seu espaço físico, informar a equipe para que o processo de adaptação alcance a todos, como também treinar a PCD, a fim de que, também, possa gerar resultados como os demais. A discriminação não ocorre só no mercado de trabalho, mas é um processo que tem que ser trabalhado com a sociedade, pois ao longo da história, as discriminações foram diversas. E mesmo com a legislação lei nº 8213/91, algumas empresas fazem a contratação, mas não dão condições para que o trabalho seja desempenhado de modo que esse colaborador permaneça na empresa. O acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário para que haja a inclusão, mas não adianta só surtirá bons resultados se as empresas estiverem adaptadas, precisam primeiro estruturar seu espaço físico e ambiente. Como afirma Corde (1998), precisa haver a eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, padrões apropriados devem ser levados em consideração. 5 A Federação Brasileira dos Bancos – FEBRABAN (2006) afirma que para se ter a inclusão é preciso que a visão da sociedade mude, bem como a das pessoas com deficiência sobre si mesmas e sobre o mundo ao seu redor. Todos devem contribuir e

agir para o bem comum e para a construção de uma sociedade inclusiva. A sociedade que pratica a inclusão nada mais é do que a consequência da visão social de um mundo democrático, tendo assim o respeito pelos direitos e deveres de cada cidadão. Levando em consideração a necessidade das pessoas com deficiência a de serem incluídas no mercado de trabalho,

A pesquisa se concentrou na área de Gestão de Pessoas, com foco na inclusão de pessoas com deficiência em dois supermercados localizados em Cajuru/SP. Conforme definido pela ONU (Organização das Nações Unidas), pessoas com deficiência são aquelas que enfrentam obstáculos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental) ou sensorial (visão e audição) que podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (2006).

É fundamental destacar que a deficiência não retira os direitos e deveres de ninguém. Pelo contrário, as pessoas com deficiência são cidadãos que merecem oportunidades na sociedade em que vivem, e suas vidas não devem ser paralisadas devido às suas limitações.

Quando uma empresa opta por incluir pessoas com deficiência (PCD) em sua equipe, está colocando em prática sua função social. Existem empresas que, mesmo não sendo legalmente obrigadas a contratar PCDs, se interessam por essa inclusão, oferecendo a essas pessoas oportunidades de emprego e remuneração. Isso contribui para o reconhecimento e a superação de preconceitos.

No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa não é tão simples quanto pode parecer. Dependendo do caso, a empresa pode precisar adaptar seu espaço físico, treinar sua equipe para garantir que o processo de adaptação beneficie a todos e também proporcionar treinamento específico para os PCDs, a fim de que possam alcançar resultados semelhantes aos demais colaboradores.

É importante ressaltar que a discriminação não se limita ao mercado de trabalho, mas é um problema que deve ser abordado em toda a sociedade. Mesmo com a legislação, como a Lei nº 8213/91, que obriga a contratação de pessoas com deficiência, algumas empresas contratam, mas não

forneem as condições necessárias para que esses colaboradores permaneçam na organização.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja eficaz, as empresas devem primeiro estruturar seu espaço físico e ambiente. Conforme afirmado por Corde (1998), a eliminação de barreiras físicas, arquitetônicas e de comunicação que afetam o treinamento e o emprego de pessoas com deficiência deve ser priorizada, considerando os padrões adequados.

A Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN, 2006) enfatiza que a inclusão requer uma mudança na visão da sociedade, bem como na forma como as pessoas com deficiência se veem e veem o mundo ao seu redor. Todos devem contribuir e trabalhar juntos para o bem comum e para a construção de uma sociedade inclusiva. Uma sociedade que pratica a inclusão é o resultado de uma visão democrática, que valoriza o respeito pelos direitos e deveres de cada cidadão.

Considerando a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho,

O presente estudo forneceu informações essenciais sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com especial relevância para a comunidade acadêmica de Administração. Seu conteúdo contribui para a teorização das práticas estudadas no campo da Administração. Este estudo abordou a inclusão de pessoas com deficiência na área de gestão de pessoas no ambiente corporativo.

É fundamental ressaltar que a existência de deficiências em algumas pessoas não deve levar à ideia de que elas são inúteis para a sociedade. Pelo contrário, essas pessoas têm habilidades e potencialidades que podem ser empregadas de maneira produtiva. Portanto, as empresas devem abrir suas portas para uma inclusão justa, sem que isso seja visto apenas como um ato de caridade. As pessoas com deficiência desejam ser consideradas cidadãs úteis e capazes de contribuir para a sociedade.

Nas empresas, os colaboradores são o ativo mais valioso, e, por esse motivo, é imperativo melhorar as condições de trabalho para as pessoas com deficiência. Isso se deve ao fato de que a motivação e a satisfação dos funcionários desempenham um papel fundamental em todas as ações

realizadas no local de trabalho, independentemente de serem colaboradores com ou sem deficiência. Portanto, criar um ambiente inclusivo e apoiador é essencial para promover o bem-estar e a eficiência de todos os funcionários.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 BREVE HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Revela a evolução das atitudes da sociedade em relação a esses indivíduos ao longo do tempo. A maneira como a sociedade encara as pessoas com deficiência varia de acordo com a cultura, refletindo crenças, valores e ideologias que se manifestam em práticas sociais e influenciam os relacionamentos entre pessoas com e sem deficiência (Franco, 2005). Infelizmente, muitas vezes, as pessoas com deficiência foram vistas como "anormais", o que demonstra a presença contínua do preconceito ao longo da história.

Na época em que as pessoas viviam em cavernas, a presença de pessoas com deficiência nos grupos era desafiadora, pois eram vistas como um fardo. Algumas sociedades optavam por se livrar dessas pessoas, enquanto outras depositavam esperanças de cura através de práticas religiosas ou avaliações por comissões de anciãos ou líderes tribais (Silva, 1987).

A história evidencia a influência de questões sociais e culturais na forma como as pessoas com deficiência eram tratadas. Algumas vezes, elas foram consideradas amaldiçoadas, outras vezes, seres semidivinos, mas na maioria das vezes foram excluídas da sociedade e tratadas como objetos de caridade. Isso ilustra como, em diferentes períodos, as pessoas com deficiência foram vistas como possuidoras de demônios, pecadoras ou mesmo aberrações.

Em tempos antigos, havia a crença de que as pessoas consideradas fracas não deveriam continuar a existir. A sociedade era ensinada a não se

importar com esse grupo de pessoas, o que resultava em práticas como mutilações e abandono de idosos ou pessoas incapacitadas por doenças. Durante a Revolução Industrial, houve um aumento nas oportunidades de emprego, mas muitas pessoas não estavam capacitadas para operar as máquinas, resultando em um número significativo de operários com deficiência devido a acidentes de trabalho. Marx (1983) argumentou que, em vez de a duração normal da força de trabalho determinar o limite da jornada de trabalho, era o consumo máximo diário da força de trabalho que ditava a jornada, muitas vezes cruel e prejudicial. O capital frequentemente não se preocupava com a longevidade dos trabalhadores.

No contexto da escravidão no Brasil, os negros enfrentaram abusos severos, incluindo a amputação de membros como forma de punição. Figueira (2008) menciona que, quando chegaram ao Brasil, muitos negros sofreram devido ao clima e à falta de alimentação, resultando em diversas limitações físicas e sensoriais.

A amputação era um problema significativo do século XVI ao XIX, com muitas pessoas realizando procedimentos cirúrgicos com instrumentos precários, frequentemente levando a mortes pós-operatórias.

Este histórico demonstra a evolução das atitudes em relação às pessoas com deficiência ao longo da história e destaca a importância de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para esses indivíduos na sociedade contemporânea.

É amplamente reconhecido que aproximadamente um quarto da população mundial pode enfrentar obstáculos no acesso ao pleno uso de suas capacidades, sejam elas mentais ou físicas.

No Brasil, a inclusão emergiu como uma realidade no final dos anos 80 e início dos anos 90, principalmente no contexto da educação, que buscava integrar o ensino especial ao ensino regular. Conforme exposto por Maciel (2000), após a Conferência Mundial realizada em Salamanca em 1994, com o tema "Necessidades Educativas Especiais", o Brasil e outros países decidiram adotar a inclusão no sistema educacional, com o compromisso de garantir um ensino de qualidade para todos os alunos.

Atualmente, um dos grandes desafios enfrentados pelo mercado é a inclusão de pessoas com deficiência, que podem ter necessidades

diversas, como deficiências auditivas, visuais, mentais ou múltiplas. No entanto, essa questão não é apenas um desafio, mas também representa uma oportunidade notável para a diversificação dentro das empresas, bem como uma responsabilidade social significativa.

As pessoas com deficiência frequentemente enfrentam várias dificuldades, e a falta de qualificação é uma das barreiras frequentemente observadas. De acordo com Oliveira (2009), a falta de qualificação profissional e baixa escolaridade é um dos principais motivos alegados pelas empresas para não contratar pessoas com deficiência. Esse aspecto se revela complexo, uma vez que a existência de preconceito muitas vezes deriva da falta de conhecimento e interesse, o que ressalta a necessidade de um conjunto de ações interligadas para abordar essa questão.

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos destaca uma preocupação expressa pelos presidentes de empresas: a "falta de qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos (73%)" foi apontada como a principal justificativa para a baixa representatividade de pessoas com deficiência em todos os níveis de direção dessas empresas (Ethos, 2010, p. 32).

Essa constatação ressalta a importância de investir em programas de capacitação e formação profissional para pessoas com deficiência, a fim de torná-las mais competitivas no mercado de trabalho. Também destaca a necessidade de conscientização e combate ao preconceito, uma vez que a percepção de falta de qualificação muitas vezes deriva da desinformação ou da falta de conhecimento sobre as habilidades e competências das pessoas com deficiência.

Além disso, a pesquisa destaca a importância de medidas como as cotas para promover a inclusão no mercado de trabalho. As cotas são uma estratégia adotada por muitos países para garantir oportunidades iguais para pessoas com deficiência, estabelecendo metas e obrigações para as empresas em relação à contratação de profissionais com deficiência. Isso ajuda a criar um ambiente mais inclusivo e a superar barreiras que podem dificultar o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho.

Portanto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer esforços conjuntos das empresas, do governo e da sociedade,

incluindo ações para melhorar a qualificação profissional, conscientização e políticas de cotas, a fim de assegurar igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação.

1.2 Processos de Inclusão no Mercado de Trabalho

O dever legal de algumas empresas é a inclusão de pessoas com deficiência. No entanto, isso nem sempre se reflete na prática, pois a discriminação persiste em várias esferas sociais, incluindo escolas, meios sociais e condições socioeconômicas, entre outros. Além disso, muitas empresas não têm o planejamento necessário para a inclusão, o que envolve a criação de estruturas especiais para receber esses profissionais.

A inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa pode ser desafiadora, uma vez que requer adaptação por parte do empregador, dos empregados e de outros funcionários. A sensibilização e conscientização de todos os envolvidos são fundamentais, e a promoção de palestras e programas de conscientização sobre a importância da inclusão pode desempenhar um papel significativo. Como afirmado por Werneck (2003), uma sociedade inclusiva é aquela que se esforça para acomodar todas as

condições humanas, permitindo que cada cidadão contribua com seu talento para o bem comum, independentemente de suas capacidades.

A avaliação do desempenho de um funcionário com deficiência deve ser feita de maneira justa, considerando seu grau de deficiência, da mesma forma que qualquer outro funcionário. Existem fontes de recrutamento, métodos de treinamento, seleção e integração que podem ser adaptados para a inclusão de pessoas com deficiência. O recrutamento é um sistema de informações que divulga oportunidades de emprego no mercado para atrair candidatos qualificados e capazes de contribuir para a organização (Chiavenato, 2009).

Para estabelecer um programa de inclusão, é fundamental proporcionar treinamento aos funcionários em diversas áreas, como segurança, recursos humanos, aspectos jurídicos da empresa e outros, a fim de orientar as atividades de forma adequada. Isso implica em analisar a estrutura para garantir que as funções sejam executadas de acordo com o tipo de deficiência, proporcionando tanto o desempenho eficaz quanto a segurança dos funcionários.

Embora tenha havido progressos significativos na questão da inclusão, o conceito surgiu apenas recentemente, em 1990, com a criação da Associação Brasileira para Altas Habilidades/Superdotados (ABAHSD). A inclusão de pessoas com deficiência é um processo contínuo e dinâmico que requer esforços contínuos para criar ambientes mais acessíveis e igualitários para todos.

É uma constatação preocupante que grandes empresas frequentemente não cumprem a lei de cotas para pessoas com deficiência (PCD) no Brasil. A legislação determina proporções específicas para a contratação de PCD, variando de acordo com o tamanho da empresa. Essas cotas foram estabelecidas para promover a inclusão de PCD no mercado de trabalho. As proporções estabelecidas são:

- De 100 a 200 empregados: reserva legal de 2% das vagas para PCD.
- De 201 a 500 empregados: reserva legal de 3% das vagas para PCD.
- De 501 a 1.000 empregados: reserva legal de 4% das vagas para PCD.
- Mais de 1.001 empregados: reserva legal de 5% das vagas para PCD.

No entanto, os dados revelam que o Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com dois anos de idade ou mais que possuem algum tipo de deficiência. A maioria desse grupo (aproximadamente 70%), que tem idade mínima para frequentar a escola, possui, no máximo, o ensino fundamental incompleto.

O mercado de trabalho no Brasil ainda precisa progredir significativamente em relação à inclusão de PCD. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), solicitada pelo Ministério do Trabalho, apenas 1% dos profissionais contratados em regime CLT no país são pessoas com deficiência. Isso está longe de refletir a realidade de um país com 18,6 milhões de pessoas com deficiência, representando cerca de 8,9% da população, de acordo com o IBGE.

A legislação estabelece que a remuneração para PCD deve ser igual à dos colegas, de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência. O artigo 34, parágrafo 2º, trata da igualdade de oportunidades e das condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

No entanto, a inclusão de PCD no mercado de trabalho ainda enfrenta diversos obstáculos, como problemas de infraestrutura urbana que dificultam a mobilidade, falta de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e empresas que adotam um compromisso falso com a inclusão. Esses obstáculos representam desafios significativos para as pessoas com deficiência que desejam progredir em suas carreiras e contribuir de maneira significativa para o mercado de trabalho. Portanto, é essencial que sejam implementadas ações eficazes para superar essas barreiras e promover a inclusão de PCD.

1.2.1 Leis e Cotas

É verdade que algumas empresas reconhecem a importância de ter funcionários com deficiência (PCD) por conta própria, compreendendo os benefícios da diversidade e da inclusão. Elas entendem que a contratação de PCD não é apenas uma obrigação legal, mas também uma

oportunidade de enriquecer a força de trabalho com perspectivas únicas e habilidades variadas. Essas empresas geralmente têm uma abordagem proativa em relação à inclusão e valorizam a igualdade de oportunidades.

Por outro lado, há empresas que só percebem a importância da contratação de PCD quando são obrigadas a fazê-lo devido à Lei de Cotas nº 8213/1991. Essa lei estabelece cotas para a contratação de PCD com base no tamanho da empresa, como mencionado anteriormente. Para algumas empresas, o cumprimento dessas cotas é visto principalmente como uma obrigação legal, e a contratação de PCD é feita para evitar multas e sanções decorrentes do não cumprimento da lei.

No entanto, é importante notar que, independentemente do motivo pelo qual uma empresa decide contratar PCD, a inclusão desses profissionais ainda pode trazer benefícios substanciais. Além de cumprir as obrigações legais, a inclusão de PCD pode promover um ambiente de trabalho mais diversificado, incentivar a inovação, melhorar a reputação da empresa e fortalecer as relações com clientes e stakeholders que valorizam a responsabilidade social e a igualdade.

Portanto, o ideal é que as empresas não vejam a contratação de PCD apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de criar ambientes de trabalho mais inclusivos e justos, nos quais todos os profissionais tenham a chance de contribuir e prosperar. A conscientização sobre a importância da inclusão e da diversidade deve ser incentivada não apenas por questões legais, mas também por princípios éticos e empresariais

A legislação brasileira relativa à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho evoluiu ao longo das últimas décadas, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e a integração dessas pessoas na sociedade. As principais leis e regulamentos relacionados a essa questão são os seguintes:

- Lei nº 8.213/1991: Esta lei estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de cem funcionários reservarem vagas para a contratação de pessoas com deficiência. A reserva de vagas varia de 2% a 5%, dependendo do porte da empresa.**

- **Decreto nº 3.298/1999:** Este decreto regulamenta a Lei nº 7.853 e estabelece a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Ele também define critérios para a avaliação da deficiência em suas diversas formas, como auditiva, física, mental, visual e múltipla.
 - **Lei nº 10.098/2000:** Essa lei estabelece a acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Ela trata da necessidade de adaptação de espaços públicos e privados para garantir o acesso e a participação dessas pessoas na sociedade.
 - **Decreto nº 4.228/2002:** Criou o Programa Nacional de Ações Afirmativas, que reforçou a obrigatoriedade das reservas de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, de acordo com o estabelecido na Lei nº 8.213/91.
 - **Portaria nº 1.199/2003 (Ministério do Trabalho e Emprego):** Essa portaria estabeleceu penalidades, como multas, para empresas que não cumprem as obrigações relacionadas à contratação de pessoas com deficiência. As multas variam de 50% sobre infrações relacionadas à não contratação de PCD e ao descumprimento da lei de cotas, dependendo do porte da empresa.
 - **Decreto nº 5.296/2004:** Este decreto permitiu que pessoas com deficiência recebessem o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) mesmo quando empregadas. Ele também regulamentou o retorno ao BPC em caso de desligamento do mercado de trabalho.
 - **Lei nº 12.470/2011:** Esta lei permitiu que pessoas com deficiência participassem de programas de aprendizagem por até dois anos, acumulando o BPC com o salário, desde que estivessem na condição de aprendizes. Ela também estabeleceu a possibilidade de suspensão do benefício durante o emprego e de retomada do BPC em caso de encerramento do vínculo empregatício.

Essas leis e regulamentos visam promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e assegurar a igualdade de oportunidades para todos. No entanto, a eficácia da legislação depende

da fiscalização e do comprometimento das empresas em cumprir as cotas e criar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

1.2.3 A Importância da Inclusão

A inclusão social é um processo complexo e contínuo que visa garantir a participação plena e efetiva de todos os indivíduos na sociedade, independentemente de suas capacidades ou características pessoais. A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental nesse contexto, pois ajuda a construir um ambiente de trabalho inclusivo e a promover o desenvolvimento de talentos.

A deficiência, como definida pelo Decreto nº 3.298/99, não é uma doença, mas sim uma perda ou anormalidade que gera incapacidade para o desempenho de atividades consideradas normais. É essencial que a sociedade compreenda que as pessoas com deficiência são capazes de

contribuir de diversas maneiras e que sua inclusão é fundamental para a construção de uma sociedade mais forte e diversificada.

A inclusão social ocorre ao longo da vida de um indivíduo e é crucial identificar e abordar as barreiras que impedem o acesso equitativo aos direitos e benefícios básicos, como educação, saúde, emprego, renda e lazer. A inclusão social é um objetivo perseguido por diversos movimentos sociais, que buscam implementar políticas efetivas tanto por parte do governo quanto da sociedade em geral.

Para alcançar uma verdadeira inclusão social, é necessário promover políticas que abranjam várias áreas da sociedade, como educação, cultura, acessibilidade e lazer. A exclusão social pode levar indivíduos a recorrer a formas precárias de sobrevivência, como empregos informais e atividades ilegais. Portanto, é essencial combater o preconceito e as ações de exclusão, a fim de garantir uma vida de qualidade para todos os membros da sociedade. A promoção de esforços coletivos e individuais desempenha um papel crucial nesse processo.

1.3 INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa envolve várias etapas, desde o recrutamento até a contratação. É fundamental que a empresa anuncie as vagas disponíveis, especificando a área e a função que o candidato irá desempenhar. A empresa deve ter um número definido de vagas reservadas para pessoas com deficiência, e

mesmo que não encontre candidatos imediatamente, essas vagas devem ser mantidas abertas. Se um funcionário com deficiência deixa o emprego, outro candidato com uma deficiência semelhante deve ser realocado na vaga.

O recrutamento é a fase em que a empresa atrai candidatos para abastecer seu processo seletivo. Existem três tipos principais de recrutamento: interno, externo e misto. O recrutamento interno busca candidatos que já fazem parte da organização, enquanto o recrutamento externo busca candidatos fora da organização. O recrutamento misto combina elementos dos dois.

A seleção é o processo de avaliação dos candidatos para determinar quem será contratado. Isso envolve a análise de currículos, entrevistas, aplicação de testes, dinâmicas de grupo e exames médicos, quando apropriado. A escolha do método de seleção depende das necessidades da empresa e das competências necessárias para o cargo.

Além disso, durante a contratação, é essencial verificar se o candidato possui um laudo médico que comprove sua deficiência, de acordo com a Lei de Cotas. O laudo médico é necessário para cumprir os requisitos legais e garantir que as pessoas com deficiência sejam contabilizadas adequadamente, conforme determinado pelo Ministério Público.

É importante que a empresa adote um processo seletivo justo e inclusivo, observando o perfil e as competências necessárias para o cargo, independentemente da presença de uma deficiência. O objetivo é encontrar o candidato mais qualificado e garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

É verdade que a seleção de pessoas com deficiência muitas vezes se concentra na avaliação se o candidato consegue desempenhar funções mínimas em vez de apenas nas competências e habilidades necessárias para o cargo. Isso ocorre porque as empresas podem ter preocupações específicas relacionadas à capacidade dos candidatos com deficiência de executar as tarefas do trabalho.

No entanto, é fundamental que a avaliação leve em consideração não apenas as limitações, mas também as competências, experiências e habilidades que os candidatos podem trazer para a empresa. Muitas

pessoas com deficiência são altamente qualificadas e capazes de contribuir de maneira significativa para o sucesso da organização.

É verdade que existem estereótipos e preconceitos em relação às pessoas com deficiência no local de trabalho, o que pode levar a suposições incorretas sobre sua capacidade de produção. No entanto, a diversidade no local de trabalho, incluindo a inclusão de pessoas com deficiência, pode ser benéfica para as empresas, promovendo a troca de conhecimento e perspectivas diferentes.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência seja eficaz, as empresas precisam estar preparadas para lidar com a diversidade e fornecer a estrutura necessária para acomodar as necessidades específicas dos funcionários com deficiência. Isso inclui não apenas a acessibilidade física, mas também a conscientização e a sensibilização dos funcionários, bem como políticas de inclusão que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo. Como você mencionou, muitas empresas ainda têm um longo caminho a percorrer para se adaptarem a essas mudanças e aproveitarem os benefícios da inclusão.

É ótimo saber que existem recursos e orientações disponíveis para as empresas que desejam orientar e apoiar as pessoas com deficiência dentro de suas organizações. O manual "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho" criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2007 é uma ferramenta valiosa nesse sentido.

O fato de o manual fornecer orientações sobre a avaliação especial e sua relação com os processos de promoção interna é particularmente importante. Isso significa que as empresas podem garantir que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de desenvolver suas carreiras e competir em igualdade de condições com outros funcionários.

Promover a igualdade e a inclusão no local de trabalho não se trata apenas de cumprir a legislação, mas também de criar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, onde todos os funcionários tenham a oportunidade de contribuir com seu potencial máximo.

Para as empresas que buscam adotar práticas inclusivas, o acesso a recursos como esse manual é essencial para garantir que estejam fazendo a inclusão de maneira eficaz e de acordo com as diretrizes governamentais

e as melhores práticas do setor. Isso também contribui para a construção de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e promove oportunidades iguais para todos os funcionários.

2 METODOLOGIA

Entendo que o objetivo da pesquisa é analisar os processos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco em dois supermercados na cidade de Cajuru - SP. A pesquisa se caracteriza como exploratória-descritiva, um tipo de pesquisa que busca levantar informações sobre um objeto determinado, mapeando as condições de sua manifestação.

É importante notar que essa pesquisa abrange dois supermercados na cidade, sendo o Supermercado A com 203 funcionários e o Supermercado B com 84 funcionários. Além disso, o estudo envolveu funcionários com deficiência de ambos os supermercados.

Os dados da pesquisa foram coletados entre os meses de Julho á outubro de 2023, e a escolha desse período pode influenciar nas conclusões do estudo, já que as circunstâncias podem variar ao longo do tempo. Portanto, é relevante considerar o contexto e as condições existentes durante o período da pesquisa.

A pesquisa exploratória-descritiva pode fornecer informações valiosas sobre como os supermercados estão abordando a inclusão de funcionários com deficiência em seus processos de contratação e trabalho. Isso pode ser útil para identificar desafios, melhores práticas e áreas em que a inclusão pode ser aprimorada.

O método utilizado na pesquisa foi o dedutivo, que envolve raciocínio a partir de princípios universais para chegar a conclusões específicas. Neste caso, as premissas universais serviram como base para a análise dos processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A abordagem da pesquisa foi qualitativa, o que implica que a coleta de dados foi realizada diretamente no ambiente de estudo, permitindo uma

compreensão mais profunda das questões envolvidas. Essa abordagem é adequada para a avaliação formativa, que visa a melhoria de programas ou intervenções.

3 RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa realizada na área de Gestão de Pessoas teve como foco o estudo da inclusão social de pessoas com deficiência em empresas localizadas na cidade de CAJURU, SÃO PAULO. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados a gestores e funcionários com deficiência nos supermercados da região. O período da pesquisa ocorreu entre Julho e Outubro de 2023.

No total, foram elaboradas trinta e duas perguntas, sendo que seis delas eram perguntas fechadas para os gestores, e onze eram perguntas abertas para esse grupo. No caso dos funcionários com deficiência, havia seis perguntas fechadas e nove perguntas abertas.

Para garantir a confidencialidade e a privacidade dos dados, foram utilizados nomes fictícios para representar os supermercados pesquisados, referidos como "supermercado A" e "supermercado B". Essa prática é comum em pesquisas para proteger a identidade das empresas ou organizações envolvidas.

Os questionários e as respostas coletadas forneceram insights valiosos sobre a situação da inclusão de pessoas com deficiência nesses supermercados e ajudaram a analisar os processos de inclusão e as percepções dos gestores e dos próprios funcionários com deficiência. Essas informações serão cruciais para a análise e conclusões finais da pesquisa.

3.1 PERFIL DE GESTORES

Os participantes da pesquisa incluem dois gestores, um do Supermercado A e outro do Supermercado B. O Supermercado A tem uma presença estabelecida na cidade de CAJURU, SÃO PAULO, com onze anos de atuação. A gestora do Supermercado A trabalha no setor de gestão de pessoas há dez anos e possui nível de escolaridade pós-graduado.

Já o Supermercado B está em operação há três anos na mesma cidade. O gestor do Supermercado B atua no setor da frente de loja e desempenha a função de contratação de funcionários em geral. Seu nível de escolaridade é ensino médio completo.

No que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência, o Supermercado A emprega 203 funcionários no total, sendo que quatro deles são pessoas com deficiência. Por outro lado, o Supermercado B possui um quadro de 84 funcionários no total, com dois deles sendo pessoas com deficiência. No entanto, apenas um dos funcionários com deficiência do Supermercado B concordou em responder ao questionário da pesquisa. Esses dados iniciais são relevantes para a compreensão da dinâmica da inclusão de pessoas com deficiência nessas empresas.

3.2 ANÁLISE DE DADOS DO QUESTIONÁRIO PARA GESTORES

O questionário revelou que ambas as empresas possuem funcionários com deficiência. No Supermercado A, que tem mais de dez anos de operação, existem quatro funcionários com deficiência. No Supermercado B, que está em funcionamento há três anos, há apenas dois funcionários com deficiência. Agora, a análise dos dados se concentrará na identificação dos tipos de deficiência entre esses funcionários.

Quadro 1 Que tipo de deficiência estes trabalhadores possuem.

| SUPERMERCADO S | AUDITIVA | VISUAL | FÍSICA | INTELECTUAL | DEFICIÊNCIA |
|----------------|----------|--------|--------|-------------|-------------|
| | | | | | MÚLTIPLA |
| SUP. A | X | - | X | X | - |
| SUP. B | - | X | - | - | X |

É interessante observar que as empresas Supermercado A e Supermercado B possuem uma variedade de tipos de deficiência entre seus funcionários. No Supermercado A, as deficiências abrangem auditiva, física e intelectual. Enquanto isso, no Supermercado B, as deficiências são visuais e múltiplas.

Essa diversidade de tipos de deficiência reflete o conceito amplamente reconhecido de que a deficiência não se limita a um único aspecto, mas pode envolver várias áreas, incluindo habilidades cognitivas, físicas, sensoriais e emocionais. O entendimento das várias categorias de deficiência, como definido pelo Decreto nº 3.298/99, destaca a importância de reconhecer as necessidades individuais e proporcionar suporte adequado para a inclusão de pessoas com diferentes tipos de deficiência no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Quadro 2 O motivo que levou a empresa a admitir uma PCD

| | Para se adequar a legislação, Lei nº 8213/91 | Porque são pessoas mais produtivas | Para melhorar a imagem da empresa | Faz parte das ações sociais da empresa | Por solicitações de funcionários ou diretoria da empresa | Outro | Não sabe | Não responde |
|----------|--|------------------------------------|-----------------------------------|--|--|-------|----------|--------------|
| SUP A | X | - | | X | X | | | |
| SUP B | X | - | | - | | | | |

Os motivos para a contratação de funcionários com deficiência nos supermercados A e B refletem diferentes abordagens. No caso do supermercado A, a contratação de pessoas com deficiência ocorreu por uma combinação de fatores, incluindo a necessidade de cumprir a legislação (Lei nº 8213/91), a inclusão como parte de uma ação social da empresa e solicitações de funcionários ou da diretoria da empresa.

Por outro lado, o supermercado B admitiu funcionários com deficiência principalmente para cumprir a legislação (Lei nº 8.213/91 e regulamentação pelo Decreto nº 3.298/99). No entanto, é importante observar que, mesmo que o supermercado B não tenha atingido o número total de funcionários especificado pela legislação para a contratação de pessoas com

deficiência, eles ainda reconheceram a importância de se adequar a essa regulamentação.

Essa abordagem destaca como as empresas podem considerar a contratação de pessoas com deficiência por diferentes motivos, incluindo a conformidade com a lei, responsabilidade social e até mesmo influências internas da empresa. A legislação, como mencionada no Decreto nº 4.228 de 2002, estabelece diretrizes claras para a contratação de pessoas com deficiência em organizações de diferentes tamanhos, incentivando a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho.

Quadro 3 Contratação / Setor de Trabalho e Desempenho

| | Divulgação da vaga | Os métodos de seleção utilizados pela empresa. | A importância de ter uma PCD para a empresa. | Os setores que as pessoas com deficiência atuam. | As dificuldades encontradas pela empresa para a contratação de PCD. |
|---------------|-------------------------------|---|---|---|--|
| SUP. A | Por iniciativa própria | Prova, entrevista e teste psicológico | Inclusão, oportunidades | Frente de Loja (Pacote e caixa) e FLV (frutas, legumes e verduras) | O benefício que é cortado |
| SUP. B | Redes sociais | Dinâmica em grupo e entrevista individual | Andar de acordo com a legislação | Frente de Loja | Não possuem o perfil adequado |

O supermercado A utiliza um método de recrutamento em que as vagas não são divulgadas publicamente, e as pessoas interessadas em trabalhar na empresa deixam seus currículos. Quando surge uma

oportunidade, eles conduzem um processo seletivo, que inclui provas, entrevistas e testes psicológicos. Esse método reflete uma abordagem mais reativa, em que a empresa avalia os candidatos quando as vagas se tornam disponíveis.

A escolha dos cargos ocupados pelas pessoas com deficiência (PCD) no supermercado A, como frente de loja, caixa e FLV (frutas, legumes e verduras), pode estar relacionada à adaptação dessas funções para acomodar as necessidades específicas das PCDs. O fato de as PCDs ocuparem essas funções sugere que a empresa está fazendo esforços para promover a inclusão, proporcionando oportunidades de trabalho em áreas que podem ser mais acessíveis para esses profissionais.

A preocupação das PCDs em relação ao corte de benefícios ao conseguirem emprego é uma questão comum. O medo de perder benefícios como o Benefício de Prestação Continuada (BPC) pode ser um obstáculo para a contratação de PCDs. No entanto, é importante observar que a legislação, como o Decreto nº 5.296 de 2004 e a Lei nº 12.470 de 2011, permite que as PCDs participem de programas de aprendizagem por até dois anos acumulando o BPC com o salário, e que, se necessário, elas podem retomar o benefício se o vínculo empregatício não der certo.

Essas medidas visam incentivar a inclusão no mercado de trabalho sem criar uma barreira significativa em relação aos benefícios.

Dessa forma, a abordagem do supermercado A demonstra esforços para promover a inclusão e criar oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

No supermercado B, a abordagem para a contratação de pessoas com deficiência (PCD) é diferente. As vagas são divulgadas por meio das redes sociais, especificamente pelo Facebook. A seleção dos candidatos PCD é realizada por meio de dinâmicas em grupo e entrevistas individuais. A empresa acredita que está em conformidade com a legislação, indicando que estão seguindo as diretrizes estabelecidas para a contratação de PCD.

Os cargos ocupados pelas PCDs no supermercado B são na frente de loja, incluindo funções relacionadas ao pacote e caixa. Isso sugere que a

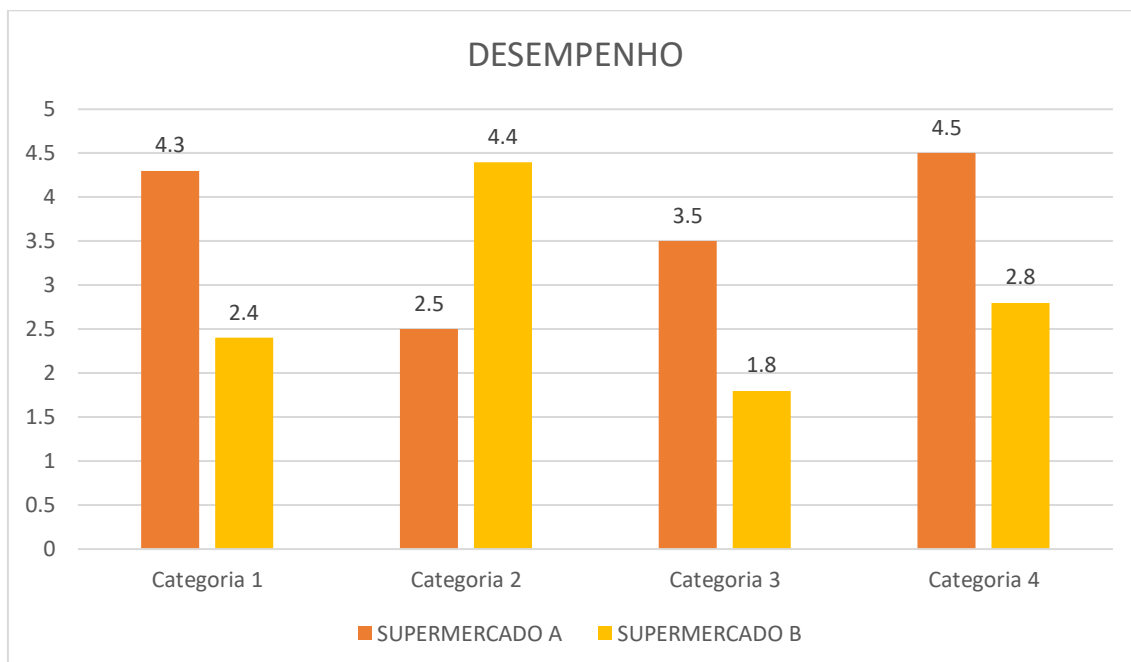
empresa também está proporcionando oportunidades de trabalho nas áreas que podem ser acessíveis para esses profissionais.

A maior dificuldade encontrada pela empresa é a de encontrar PCDs que se encaixem no perfil desejado. Isso pode ser um desafio comum, pois as empresas muitas vezes buscam candidatos com habilidades específicas ou que se encaixem bem na cultura da empresa. No entanto, é importante notar que a adaptação dos critérios de seleção para considerar as capacidades e potenciais das PCDs pode ser uma maneira eficaz de superar esse desafio e aumentar as oportunidades de inclusão. A capacitação e a sensibilização dos gestores e das equipes de recursos humanos sobre as capacidades das PCDs também podem ajudar a encontrar candidatos adequados e promover a inclusão.

A falta de um perfil adequado pode estar relacionada à qualificação profissional disponível nas empresas para a oferta de cargos de níveis mais elevados. Muitas vezes, as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência podem se concentrar em funções que não exigem qualificações especializadas ou experiência específica. Isso pode resultar em uma lacuna na contratação de PCDs para cargos de maior responsabilidade ou que demandam habilidades técnicas mais avançadas.

Para promover uma inclusão mais efetiva, é essencial fornecer oportunidades de formação e treinamento que permitam o desenvolvimento de habilidades e competências relevantes para cargos mais especializados. Iniciativas de capacitação, programas de aprendizagem e parcerias com instituições educacionais podem ajudar a melhorar a preparação e as perspectivas de carreira para as pessoas com deficiência. Além disso, as empresas podem implementar políticas de diversidade e inclusão que promovam um ambiente acolhedor e adaptado, onde os funcionários com deficiência possam se sentir valorizados e apoiados em seu crescimento profissional.

Gráfico 1 Nota de desempenho para o funcionário PCD



A abordagem do Supermercado A, que relaciona os funcionários com deficiência aos demais e afirma não haver diferença na execução de tarefas, está alinhada com os princípios da inclusão e valorização das capacidades individuais. Esse enfoque é essencial para promover a igualdade de oportunidades e tratar as pessoas com deficiência como cidadãos plenos, capazes de contribuir de maneira significativa para o ambiente de trabalho e a sociedade em geral.

No entanto, a nota de desempenho da PCD no Supermercado B, que foi inferior, sugere que pode haver questões específicas ou desafios a serem

abordados na integração e adaptação da PCD no ambiente de trabalho. Seria benéfico para o Supermercado B identificar as razões por trás dessa nota de desempenho e tomar medidas para apoiar melhor a PCD em seu papel.

Quanto às mudanças arquitetônicas ou adaptações, ambas as empresas afirmaram que não foram necessárias. Embora isso possa ser verdade no momento, é importante notar que a eliminação de barreiras físicas e arquitetônicas é um elemento crítico para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Essas adaptações podem ser necessárias para acomodar as necessidades específicas das pessoas com deficiência e promover sua plena participação no local de trabalho.

Em resumo, a abordagem de valorização das capacidades e a ausência de adaptações arquitetônicas no momento são passos positivos em direção à inclusão, mas é fundamental que as empresas continuem a avaliar e melhorar seus esforços para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acessível. Isso inclui não apenas as instalações físicas, mas também o suporte e a adaptação necessários para garantir o sucesso de seus funcionários com deficiência.

3.3 PERFIL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Os dados sobre a escolaridade e a idade dos funcionários com deficiência dos supermercados A e B fornecem algumas informações importantes. Vamos analisar essas informações:

Supermercado A:

- **Escolaridade:** A maioria dos funcionários com deficiência do supermercado A tem escolaridade de fundamental incompleto, o que sugere que podem enfrentar desafios adicionais no mercado de trabalho devido à falta de formação educacional mais avançada. Ter apenas uma funcionária com ensino médio completo pode ser uma exceção, e a empresa pode considerar incentivar a educação contínua para seus funcionários com deficiência.
- **Idade:** A idade média acima dos 25 anos pode indicar que esses funcionários têm uma certa experiência e maturidade, o que pode ser

uma vantagem em algumas situações. No entanto, também pode ser um sinal de que a empresa não está contratando pessoas com deficiência em idades mais jovens, o que poderia ser uma área de foco para ampliar as oportunidades de inclusão.

Supermercado B:

- **Escolaridade:** O funcionário com deficiência do supermercado B tem ensino médio completo, o que pode indicar um nível educacional mais elevado em comparação com os funcionários do supermercado A. Isso pode afetar positivamente o desempenho no trabalho.
- **Idade:** O tempo de atuação de um ano e seis meses na empresa sugere que o funcionário é relativamente novo na organização. A idade não foi especificada, mas a contratação de funcionários com deficiência mais jovens pode ser uma estratégia a ser considerada para diversificar a força de trabalho e fornecer oportunidades a um grupo mais amplo de pessoas com deficiência.

Em geral, essas informações destacam a diversidade nos níveis de escolaridade e idades dos funcionários com deficiência em ambos os supermercados. Essa diversidade pode ser valiosa para as empresas, desde que elas estejam comprometidas em fornecer o suporte e as adaptações necessárias para garantir que todos os funcionários com deficiência possam ter sucesso em seus papéis. Além disso, incentivar a educação contínua e a contratação de pessoas com deficiência em idades mais jovens pode ser estratégias importantes para promover a inclusão no local de trabalho.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONARIO PARA FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA

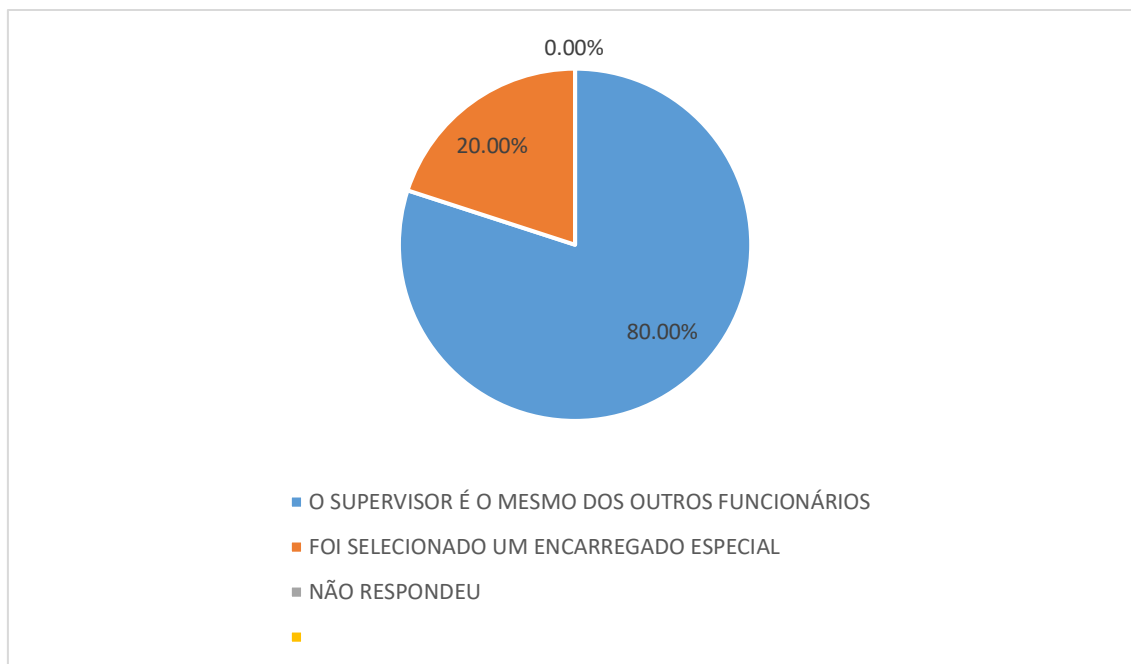
Os motivos apresentados pelos funcionários com deficiência do supermercado A e B para procurar uma vaga de emprego incluem a busca por liberdade econômica, estabilidade financeira e a oportunidade de aprender coisas novas. Isso sugere que, como muitos outros candidatos a emprego, esses funcionários também buscam oportunidades de trabalho para melhorar sua situação financeira e expandir seus horizontes. É

importante reconhecer que as pessoas com deficiência compartilham muitos dos mesmos objetivos e aspirações que outros candidatos a emprego.

No que diz respeito ao processo de recrutamento e contratação, a informação de que os funcionários souberam das vagas após deixarem seus currículos e, em seguida, passarem pelo processo de entrevista é consistente com os métodos de recrutamento mencionados anteriormente. No supermercado A, onde quatro funcionários com deficiência foram contratados, pode-se observar que o processo de contratação é eficaz para a inclusão. No entanto, no supermercado B, onde apenas um funcionário com deficiência aceitou responder ao questionário, pode haver desafios na contratação de um número adequado de funcionários com deficiência.

Essas informações destacam a importância de garantir que as vagas de emprego sejam divulgadas de maneira eficaz para que um número suficiente de candidatos com deficiência tenha a oportunidade de se candidatar. Além disso, pode ser útil para o supermercado B considerar estratégias adicionais para atrair candidatos com deficiência e incentivar a inclusão em seu local de trabalho, garantindo que seu processo de recrutamento seja inclusivo e acessível. Isso pode envolver a promoção ativa de vagas de emprego em redes sociais, fóruns específicos para pessoas com deficiência e parcerias com organizações que apoiam a inclusão no local de trabalho.

GRAFÍCO 2 Como é supervisionado seu trabalho



No supermercado A, a supervisão do trabalho para os funcionários com deficiência envolve tanto o uso do mesmo supervisor dos outros funcionários como a seleção de um encarregado especial. Essa abordagem pode ser considerada eficaz, pois demonstra um compromisso em garantir que os funcionários com deficiência recebam a supervisão adequada, levando em consideração suas necessidades e habilidades individuais.

Por outro lado, no supermercado B, a supervisão é realizada pelo mesmo supervisor dos outros funcionários. No entanto, é positivo que todos os funcionários com deficiência tenham sido treinados e ensinados para desempenhar suas funções. O treinamento é uma etapa fundamental para garantir que os funcionários com deficiência possam desempenhar suas funções com sucesso, e é encorajador que essa prática seja implementada em ambos os supermercados.

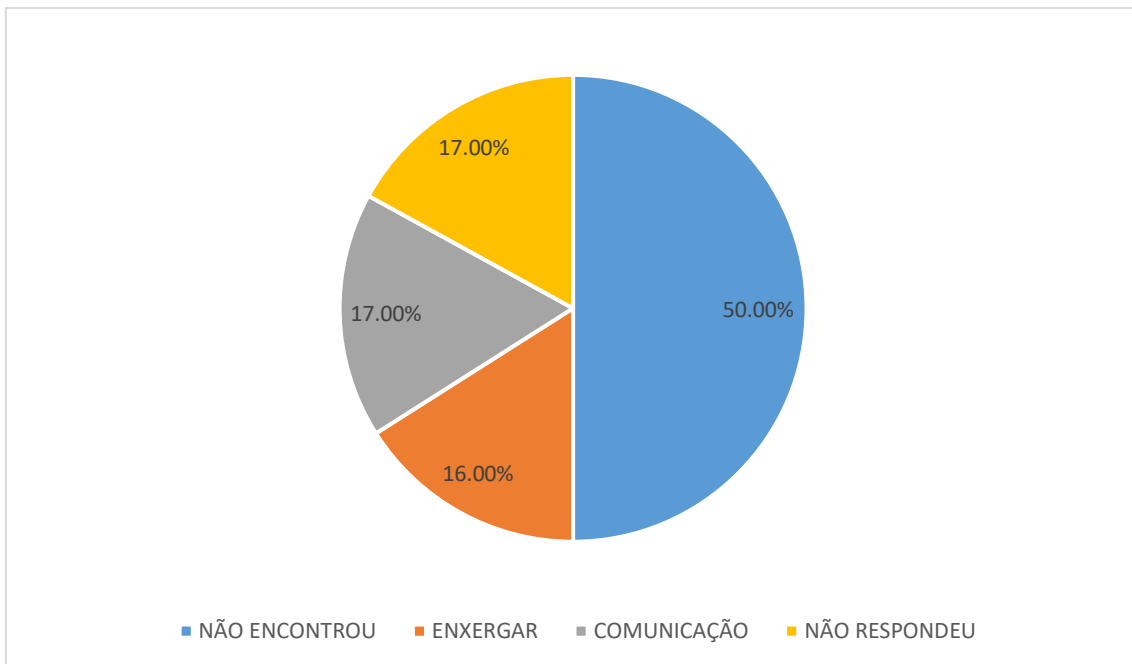
Em ambas as situações, a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho é possível, desde que haja esforços para proporcionar o apoio necessário, o treinamento adequado e a supervisão apropriada. É importante reconhecer que a inclusão não se limita apenas à contratação, mas também abrange a integração eficaz no ambiente de trabalho e o apoio contínuo para o sucesso dos funcionários com deficiência.

É encorajador notar que os funcionários com deficiência foram bem recebidos pelos colegas de trabalho nos dois supermercados e que nenhum cliente expressou rejeição em relação à contratação de pessoas com deficiência. Essa atitude positiva reflete a importância da promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, onde as diferenças individuais são valorizadas, e todos os funcionários são tratados com respeito e igualdade.

No supermercado A, a colaboradora com deficiência auditiva desempenha um papel adicional como uma fonte de apoio para outras pessoas que possuem a mesma deficiência. Essa é uma demonstração da capacidade das pessoas com deficiência não apenas de contribuir para a força de trabalho, mas também de atuar como modelos e fornecer suporte valioso para outros. Essa abordagem é consistente com os princípios da inclusão e pode ajudar a criar um ambiente de trabalho ainda mais inclusivo e acolhedor.

No entanto, é essencial que as empresas continuem a promover a conscientização sobre a inclusão e a diversidade, garantindo que todos os funcionários compreendam a importância de criar um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados. A promoção da inclusão no local de trabalho é um esforço contínuo que requer educação, sensibilidade e compromisso de todas as partes envolvidas.

Gráfico 3 Dificuldades encontradas para executar tarefas



O texto destaca aspectos cruciais relacionados à experiência de funcionários com deficiência nos supermercados A e B, após a contratação. Aqui estão alguns pontos essenciais:

1. Dificuldades Após Contratação:

- Uma PCD no supermercado A enfrentou problemas de comunicação devido à perda auditiva.
- No supermercado B, um funcionário com visão parcial teve dificuldade em enxergar letras pequenas.

2. Definição de Empresa Inclusiva por Sasaki (2010):

- Apresentação do conceito de empresa inclusiva, destacando a crença na diversidade, adaptações físicas e treinamento de recursos humanos para a inclusão.

3. Mudança de Função Pós-Contratação (Supermercado A):

- Dois funcionários PCD do supermercado A tiveram suas funções alteradas após a contratação.

4. Adaptações Estruturais Ausentes:

- Nenhuma das empresas relatou ter feito adaptações estruturais para receber pessoas com deficiência, embora a necessidade de mudanças seja reconhecida, dependendo do tipo de deficiência.

5. Benefícios para Empregadores:

- **Destaque para os benefícios para os empregadores, incluindo o cumprimento da lei de cotas 8213/91 e a contribuição social para melhorar a qualidade de vida dos funcionários com deficiência.**

Este trabalho enfatiza a importância de eliminar barreiras físicas, arquitetônicas e de comunicação para garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Além disso, destaca como a contratação de PCDs pode ser benéfica tanto para os funcionários quanto para os empregadores, proporcionando uma contribuição valiosa para a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo forneceu uma visão abrangente e informativa dos processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas experiências de dois supermercados em Cajuru/SP. A pesquisa abordou questões importantes, como o motivo da contratação de pessoas com deficiência, os métodos de recrutamento e seleção, a adaptação no local de trabalho e a resposta dos colegas de trabalho e clientes.

Você destacou os pontos fortes e fracos da pesquisa, incluindo a importância da conscientização das empresas sobre a inclusão e a necessidade de adaptar estruturas para receber pessoas com deficiência. Além disso, sua pesquisa forneceu insights valiosos sobre como as pessoas com deficiência se sentem em relação à sua inclusão no ambiente de trabalho e como a sociedade pode se beneficiar da inclusão.

Este estudo pode servir como uma base sólida para pesquisas futuras sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e suas descobertas podem ser valiosas para empresas que desejam melhorar seus processos de inclusão e promover um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo. Parabéns pelo trabalho!

Sua recomendação para a expansão do trabalho em pesquisas futuras é muito relevante. Ampliar o escopo da pesquisa e coletar informações adicionais de várias empresas e setores pode ajudar a entender melhor a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em uma escala mais ampla. Isso pode fornecer insights mais abrangentes sobre as práticas de inclusão, os desafios enfrentados pelas empresas e as experiências das pessoas com deficiência.

Além disso, ao realizar pesquisas em diferentes setores e regiões, é possível identificar variações nas práticas de inclusão e nas necessidades específicas de cada contexto. Esses dados podem ser valiosos para orientar políticas e práticas de inclusão mais eficazes e abrangentes.

Portanto, sua recomendação de expandir o trabalho em pesquisas futuras é uma abordagem importante para promover a inclusão de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho e para contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

1. ADAMS, M. BELL, LA. GRIFFIN, P. Ensinar para a diversidade e justiça social: um livro de referência. New York: Routledge. 2007. 496p.
2. A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. – Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007 Disponível em:<<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoes/deficiente/ainclusaodaspcdnomercdetrabalho.pdf> Acesso em julho de 2018.
3. ARANHA MSF. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. Temas Psicol. 1995; 2:63-70.
4. BAHIA, Melissa S. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações:Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
5. CENSO IBGE
<https://www.ibge.gov.br>estatisticas>socias>trabalho>
6. BRASIL. Constituição da República e Federativa do Brasil. Brasília: 05 de outubro de 1988.
7. BRASIL. Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999.Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 20 dez. 1999.9 _____.Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
8. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em 11/10/2018.

