

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“DR. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**JÉSSICA OLIVEIRA DE CARVALHO
LION ARTHUR FERREIRA**

INCLUSÃO DE PCDS NAS ORGANIZAÇÕES

**FRANCA /SP
2023**

JÉSSICA OLIVEIRA DE CARVALHO
LION ARTHUR FERREIRA

INCLUSÃO DE PCDS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me Carlos Alberto Lucas

FRANCA /SP
2023

JÉSSICA OLIVEIRA DE CARVALHO
LION ARTHUR FERREIRA

INCLUSÃO DE PCDS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Carlos Alberto Lucas

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a):

Nome: Prof. Me Carlos Alberto Lucas

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1:

Nome: Prof. Esp. Fernando dos Santos Soeira

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2:

Nome: Prof. Dr. Francisco de Assis Breda

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 24 de novembro de 2023.

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus por nos conduzir durante toda a etapa deste trabalho.

Ao nosso orientador, Carlos, que não só trouxe orientação acadêmica, mas também sugestões perspicazes e apoio.

Expressamos gratidão às nossas famílias pelo apoio e compreensão, foram nosso alicerce durante este percurso trilhado.

A todos que, de alguma forma, desempenharam um papel crucial nesta jornada, os nossos mais profundos agradecimentos.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus e aos nossos familiares, e ao nosso orientador Carlos Alberto Lucas.

Aprender é a única coisa que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.

Leonardo da Vinci

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo analisar e demonstrar como as empresas lidam com PCDs em seus ambientes de trabalho, identificando práticas que promovam a inclusão e a equidade. Busca também identificar os desafios que podem dificultar o avanço da diversidade e inclusão dessas pessoas nas organizações, além de fornecer recomendações concretas para fortalecer a cultura inclusiva, contribuindo para ambientes organizacionais mais justos e colaborativos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, realizada por meio de pesquisa bibliográfica em material científico sobre o tema, além de um estudo de caso.

Palavras-chaves: Pessoas com deficiência (PCDs). Inclusão. Equidade. Organizações. Recursos Humanos.

ABSTRACT

This paper aims to analyze and demonstrate how companies handle People with Disabilities (PWDs) in their work environments, identifying practices that promote inclusion and equity. It also seeks to identify challenges that may hinder the progress of diversity and inclusion of these individuals in organizations, in addition to providing concrete recommendations to strengthen inclusive culture, contributing to fairer and more collaborative organizational environments. It is a qualitative, descriptive research conducted through a literature review of scientific material on the topic, as well as a case study.

Keywords: People with disabilities (PWDs). Inclusion. Equity. Organization. Human Resources.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Porcentagem da População.....	15
Figura 2 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho	17
Figura 3 – Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$).....	18
Figura 4 – Regras: Cotas para Pessoas com Deficiência	23

LISTA DE SIGLAS

ABBR- Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação

ABRH- Associação Brasileira de Recursos Humanos

APAE- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

BPC- Benefício de Prestação Continuada

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

FENAPAES – Federação Nacional das Apaes

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS- Instituto Nacional do Seguro Social

OIT- Organização Internacional do Trabalho

PCDs- Pessoas com Deficiência

PNAD- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNS- Pesquisa Nacional de Saúde

TST- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO	13
2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	13
2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIA.....	14
2.3 MERCADO DE TRABALHO	16
3 INCLUSÃO E LEGISLAÇÃO.....	20
3.1 EMBASAMENTOS DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO.....	20
3.2 INCLUSÃO SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS	21
3.3 LEI DE COTAS	22
4 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NA INCLUSÃO	25
4.1 EQUIDADE NOS PROCESSOS CORPORATIVOS	25
4.2 A LIDERANÇA E AS TOMADAS DE DECISÕES	27
4.3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA EMPRESA.....	28
5 ESTUDO DE CASO.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

Apesar de haver diversidade no mercado de trabalho, percebe-se que não há igualdade e inclusão nas organizações. A diversidade é uma característica presente em nossa sociedade e nas relações humanas e as diferenças entre as pessoas em termos de orientação sexual, etnia, raça, deficiências, idade, gênero, é um tema cada vez mais relevante e discutido no mundo corporativo.

O objetivo deste trabalho é analisar e demonstrar como as empresas lidam com PCDs em seus ambientes de trabalho e identificar práticas que promovam a inclusão e a equidade, bem como os desafios que podem impedir o avanço da cultura diversa e inclusiva nas organizações.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, realizada por meio de pesquisa bibliográfica em material científico sobre o tema, além de estudo de caso.

No primeiro capítulo, será abordado sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conceitos, análise de dados.

O segundo capítulo, trará sobre "Inclusão: O Direito à Diferença" relatando a igualdade de direitos e oportunidades para todas as pessoas, baseando na ideia de que todas as pessoas devem ter o direito de participar plenamente da sociedade, sem sofrer discriminação ou preconceito.

E por fim, no terceiro capítulo, será apresentado como a equidade ajuda a criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, o que pode levar a uma maior satisfação e produtividade dos funcionários, garantindo que as decisões sejam tomadas com base no mérito e não em preconceitos ou favoritismos.

Este trabalho surge da iniciativa de mudar o olhar das organizações sobre as pessoas com deficiência, mostrar que elas têm capacidade de atuarem no mercado de trabalho e os benefícios que a inclusão traz tanto para as organizações, para a sociedade e principalmente para pessoas com deficiência, e relacionando com gestores de Recursos Humanos.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Pessoas com deficiência enfrentam desafios no mercado de trabalho, como preconceito e barreiras de acessibilidade, resultando em taxas de desemprego mais altas e salários mais baixos.

2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, 2007).

O Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, é considerado pessoa com deficiência: Art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Brasil, 1999).

O Decreto 3.298/1999 representa um marco fundamental na construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária para as pessoas com deficiência no Brasil. A definição abrangente de pessoa com deficiência, conforme estabelecida no Artigo 3º, reconhece a complexidade das limitações que podem afetar esses indivíduos, indo além das questões puramente físicas e contemplando aspectos psicológicos e fisiológicos. Isso é essencial para garantir que os direitos e benefícios sejam concedidos de forma justa e equitativa, considerando as diversas necessidades das pessoas com deficiência.

Além disso, a distinção entre deficiência permanente e temporária é um importante critério que ajuda a direcionar os recursos e apoios de forma apropriada. Assegura que aqueles que enfrentam desafios permanentes recebam a assistência necessária para promover sua inclusão social e participação ativa na sociedade.

Por fim, a ênfase na "incapacidade" e na necessidade de adaptações para a integração social ressalta a importância da acessibilidade e da igualdade de oportunidades. O decreto reconhece que a deficiência não é apenas uma condição física, mas também envolve barreiras sociais que precisam ser superadas. Assim, promove um compromisso com a criação de um ambiente inclusivo em que as pessoas com deficiência possam desfrutar de uma vida plena e digna. Em resumo, o Decreto 3.298/1999 desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos das pessoas com deficiência e na promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimento de médio ou longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Ministério da Saúde)

A deficiência física é caracterizada por alterações no corpo humano que podem ser totais ou parciais, resultando na limitação da função física. Isso pode incluir condições como paraplegia, tetraplegia, amputações, paralisia cerebral e deformidades congênitas ou adquiridas, desde que estas últimas causem dificuldades significativas nas atividades cotidianas.

A deficiência visual refere-se à perda de visão, que pode variar de parcial a total. Pode ser categorizada em cegueira, quando a acuidade visual é muito baixa ou igual a 0,05 no melhor olho, mesmo com correção óptica, e baixa visão, quando a acuidade visual está entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, ou quando o campo visual é restrito.

A deficiência auditiva é identificada pela perda bilateral de audição, que pode ser parcial ou total, com uma medição de 41 decibéis ou mais em audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

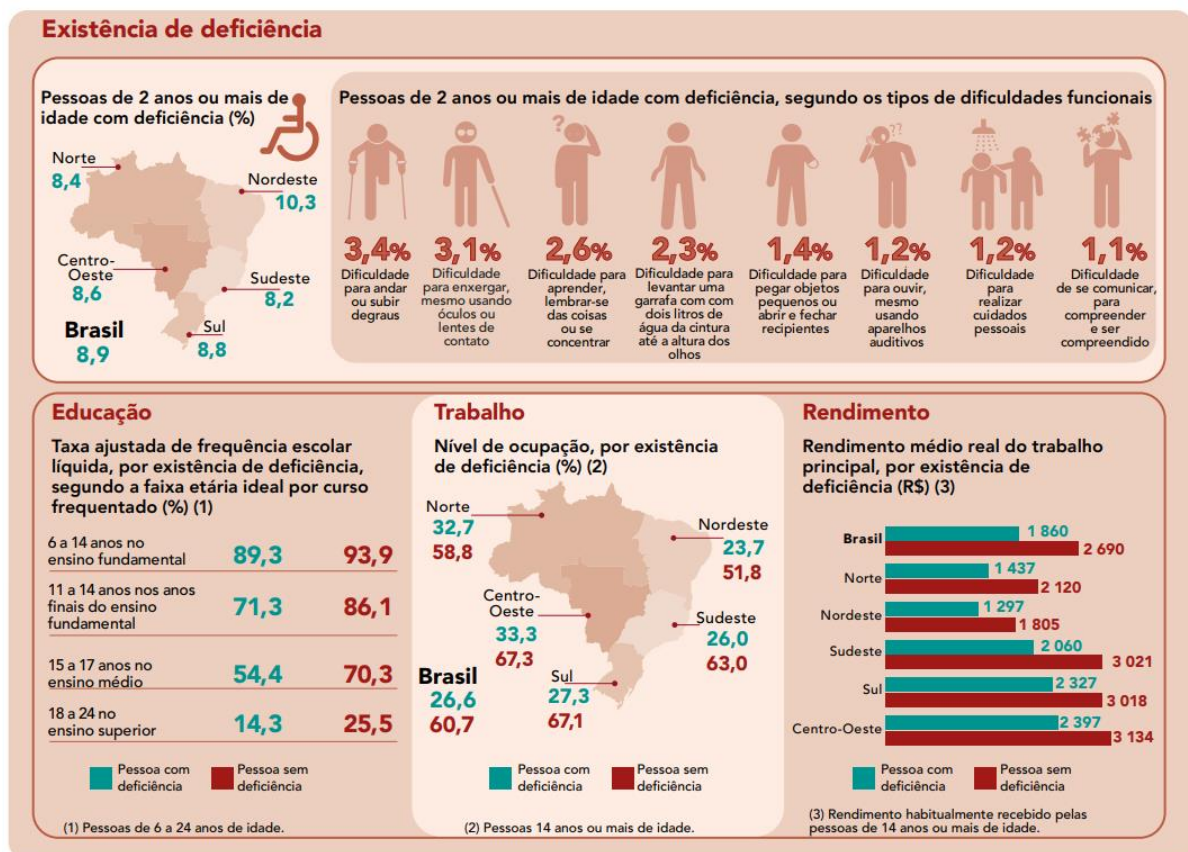
A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a deficiência intelectual (DI), antigamente denominada retardo mental, como uma capacidade significativamente reduzida de compreender informações novas ou complexas e de aprender e aplicar novas habilidades (inteligência prejudicada). Ela é caracterizada, essencialmente, por alterações, durante o período de desenvolvimento, das faculdades que

determinam o nível global de inteligência, isto é, das funções cognitivas, de linguagem, habilidades motoras e capacidade social e que tem um efeito duradouro sobre o desenvolvimento (*World Health Organization*, 2010).

A deficiência múltipla ocorre quando um indivíduo apresenta mais de um tipo de deficiência simultaneamente, criando desafios únicos de adaptação e suporte.

Segundo os dados da PNAD Contínua e IBGE (2022), a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária, a Figura 1 traz os indicadores de pessoas com deficiência, segundo os tipos de dificuldades funcionais.

Figura 1: Porcentagem da população



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022

Esses dados destacam uma variedade de desafios enfrentados por diferentes indivíduos no que diz respeito às suas funções diárias. A dificuldade mais comum relatada está relacionada à locomoção, com 3,4% das pessoas declarando

dificuldades para andar ou subir degraus, o que pode afetar sua mobilidade e acessibilidade em espaços físicos.

Questões visuais e cognitivas, como dificuldades em enxergar ou aprender, foram igualmente significativas, afetando 3,1% e 2,6% da população, respectivamente.

Além disso, desafios relacionados a tarefas cotidianas, como levantar peso, manusear objetos pequenos, cuidados pessoais e comunicação, também foram identificados em proporções menores.

A observação de que 5,5% das pessoas têm deficiência em apenas uma função e 3,4% em duas ou mais funções ressalta a complexidade das experiências das pessoas com deficiência, destacando a importância de abordagens inclusivas e individualizadas para atender às suas necessidades específicas.

2.3 MERCADO DE TRABALHO

Segundo a pesquisa divulgada pelo IBGE (2022), realizada pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019, as pessoas com deficiência enfrentam uma presença significativamente inferior no cenário profissional em comparação àqueles sem deficiência, essa taxa de participação para indivíduos com deficiência era inferior a 28,3%, o que representa menos da metade da taxa observada entre pessoas sem deficiência, que atingiu 66,3%. Esse indicador avalia a proporção de ocupados e desocupados em uma faixa etária de 14 anos ou mais.

A taxa de desocupação para pessoas com deficiência foi mais elevada, atingindo 10,3%, em contraste com a taxa de 9,0% para indivíduos sem deficiência. Dentro da faixa etária de 14 a 29 anos, a taxa de desocupação para pessoas com deficiência era de 25,9%, enquanto para seus pares sem deficiência, a taxa era de 18,1%. No grupo de idosos com deficiência, a taxa de desocupação era de 5,1%, comparada a 2,6% para idosos sem deficiência.

Leonardo Athias, analista do IBGE (2022) destaca que:

Além de a taxa de participação das pessoas com deficiência ser bem menor do que a de pessoas sem deficiência, elas têm uma taxa de desocupação maior, que indica uma maior dificuldade em conseguir emprego. Isso pode ser causado por falta de acessibilidade da sua casa até o trabalho, no trabalho, ou pelo capacitismo, como é chamado o preconceito contra pessoas com deficiência.

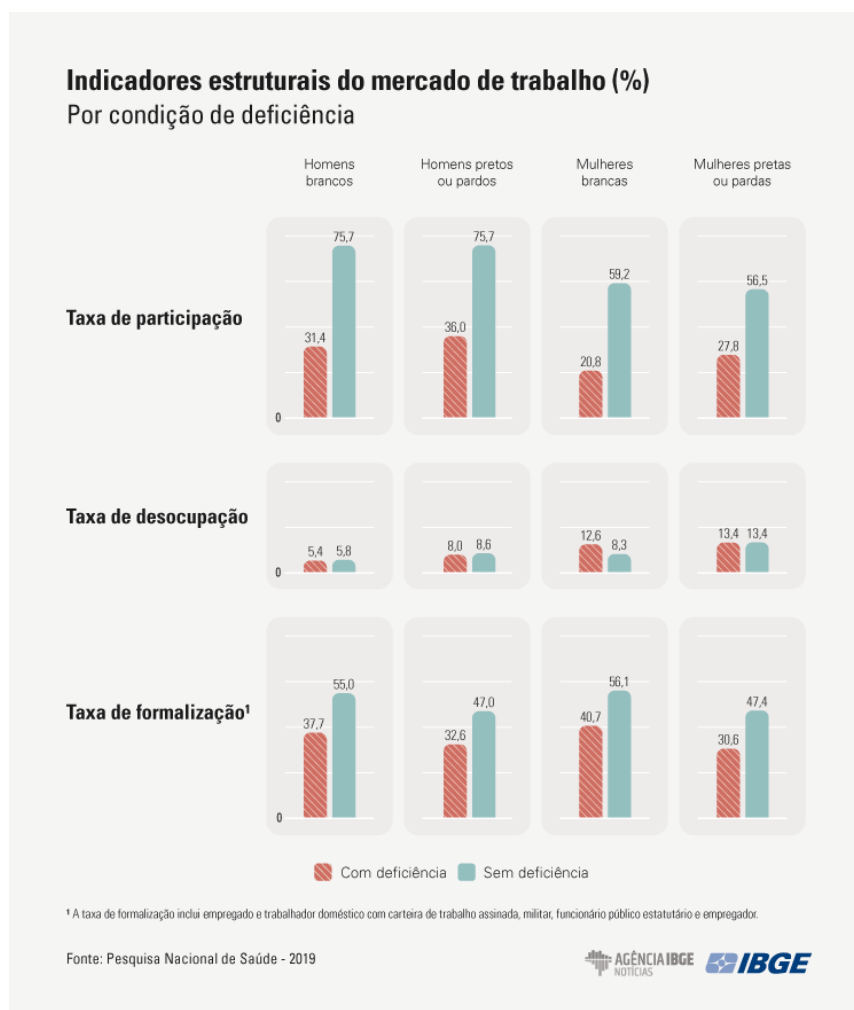
A análise de Leonardo Athias ressalta uma preocupante desigualdade no

mercado de trabalho para pessoas com deficiência. A observação de que a taxa de participação dessas pessoas é significativamente mais baixa do que a de pessoas sem deficiência e que enfrentam uma taxa de desocupação mais alta aponta para sérios desafios de inclusão.

Essa realidade pode ser atribuída a várias barreiras, incluindo a falta de acessibilidade nas residências e locais de trabalho, bem como o capacitismo, que é um termo relacionado ao preconceito e estereótipos negativos enfrentados pelas pessoas com deficiência. A conscientização e a ação são fundamentais para criar um ambiente mais inclusivo e garantir que todos tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, independentemente de sua condição de saúde.

Nesse sentido, a Figura 2 traz dados sobre os indicadores estruturais do mercado de trabalho, que trata sobre as diferenças observadas, com base em recortes de sexo e cor/raça, em relação a pessoas com e sem deficiência.

Figura 2: Indicadores estruturais do mercado de trabalho



Fonte: IBGE (2019)

Os indicadores revelam claramente a presença de desigualdades notáveis nesse cenário. A taxa de desocupação, mostrou-se mais elevada para mulheres brancas com deficiência, alcançando 12,6%, em comparação com 8,3% para aquelas sem deficiência.

Para mulheres pardas ou pretas, independentemente de sua condição de deficiência, essa taxa atingiu um preocupante 13,4%. Além disso, a análise da taxa de formalização, revelou uma diferença substancial na inserção no mercado de trabalho.

Enquanto mais da metade (50,9%) das pessoas sem deficiência ocupadas desempenhavam funções em postos formais, esse percentual diminuiu para 34,3% no caso daqueles com deficiência. A discrepância se agravou quando se tratava de pessoas com múltiplas deficiências, que apresentaram uma taxa ainda menor de formalização, com apenas 27,3%.

Essas evidências destacam as complexas interseções de gênero, raça e deficiência no mercado de trabalho e a necessidade de políticas públicas mais inclusivas para abordar essas disparidades. Na busca por entender tais diferenças, é possível avaliar comparativamente a remuneração das pessoas com deficiência e sem deficiência ocupando os mesmos cargos, cujos dados estão apresentados na Figura 3 a seguir.

Figura 3: Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)

Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)
Por grupos de atividades

	Com deficiência	Sem deficiência
Total	1.639	2.619
Agropecuária	1.057	1.504
Indústria	1.736	2.499
Construção	1.971	2.164
Comércio e reparação	1.331	2.207
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	1.827	4.103
Transporte, armazenagem e correio	1.652	2.702
Alojamento e alimentação	1.242	1.844
Informação, financeira e outras atividades profissionais	1.861	3.870
Serviços domésticos	821	1.003
Outros serviços	1.272	2.019

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde - 2019

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS **IBGE**

Fonte: IBGE (2019)

Os dados apresentados revelam que as pessoas com deficiência ganhavam, em média, R\$ 1.639 por mês no trabalho. Isso representa cerca de dois terços do que as pessoas sem deficiência recebiam, as quais tinham uma média de R\$ 2.619 por mês naquele ano. Essa diferença se mantém para todos os tipos de trabalho.

Outro fator contribuinte para a redução do índice de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme apontado por Mendes (2023) está relacionado ao recebimento de aposentadoria ou benefícios por parte desses indivíduos, pois, muitos geralmente recebem aposentadoria ou algum benefício, como o (BPC-Loas) Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social nº 8.742/1993 (Brasil,1993), que concede um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência, e o receio de perder esses benefícios pode ser um fator inibidor para ingressar no mercado de trabalho.

Janolio (2023) destaca que, ao ingressarem no mercado de trabalho com carteira assinada, as pessoas com deficiência adquirem outros direitos que não estão contemplados no BPC e no auxílio-inclusão. Além do recebimento do 13º salário, benefício ausente no Benefício de Prestação Continuada, esses trabalhadores têm garantias como pensão para dependentes em caso de falecimento e a possibilidade de acumular tempo para a obtenção de aposentadoria, caso permaneçam por um período significativo no mercado de trabalho (Jornal Hoje, 2023).

Esses fatores ressaltam a importância de políticas que incentivem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando segurança financeira e benefícios que não comprometam seu bem-estar ao buscar emprego. Isso é crucial para promover igualdade de oportunidades e reduzir a discriminação no local de trabalho.

3 INCLUSÃO E LEGISLAÇÃO

A legislação desempenha um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) em várias esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, educação, acessibilidade e igualdade de oportunidades. Leis específicas, como a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecem direitos fundamentais para PCDs.

3.1 EMBASAMENTOS DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO

Em diferentes períodos históricos e culturais, as pessoas com deficiência eram erroneamente consideradas como obstáculos, incapazes de contribuir para atividades laborais, educacionais e de integração plena à comunidade. No entanto, é crucial reconhecer a plena cidadania dessas pessoas, que são parte integral da sociedade.

Antes da promulgação da Constituição Cidadã de 1988, as pessoas com deficiência eram frequentemente estigmatizadas como doentes e incapazes de se integrar. As ações voltadas para elas eram limitadas a iniciativas caritativas e educacionais. Organizações como APAE, Fenapaes, ABBR, Centros de Reabilitação, entre outras, foram essenciais para mobilizar a sociedade em prol de iniciativas específicas para as pessoas com deficiência (Diel, 1985 *apud* Silva, 2015).

A menção a essas organizações destaca a importância do envolvimento da sociedade na promoção de iniciativas específicas para pessoas com deficiência. Elas proporcionam suporte prático e desempenharam um papel crucial ao mobilizar a comunidade para uma compreensão mais aberta e engajada em relação às necessidades e potenciais das pessoas com deficiência.

A inclusão social das pessoas com deficiência tornou-se parte integrante das leis constitucionais no Brasil graças à Constituição Cidadã. Antes disso, as políticas eram assistencialistas, caridosas e dependiam muitas vezes dos cuidados familiares, ou, em casos extremos, resultavam em negligência e isolamento (Figueira, 2008 *apud* Silva, 2015).

Essa mudança de perspectiva ao longo do tempo em relação às pessoas com deficiência evidencia a transformação de uma visão que as considerava como

obstáculos para uma compreensão mais inclusiva de sua plena cidadania e contribuição à sociedade.

Diniz, 2007 e Figueira, 2008, destacam que a Organização das Nações Unidas (ONU) assumiu a responsabilidade de promover a igualdade de direitos para pessoas com deficiência, inserindo a questão em um contexto democrático de transformações sociais, estruturais e políticas, tratando-a no âmbito dos direitos humanos.

3.2 INCLUSÃO SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS

A inserção no emprego diz respeito ao direito de todas os indivíduos, independentemente de suas disparidades, serem tratadas de maneira imparcial, equitativa e terem iguais chances de trabalho e crescimento profissional. Isso envolve indivíduos de variadas origens étnicas, culturais, religiosas, de identidade de gênero, faixas etárias, orientações sexuais, habilidades diferentes, e outras características que possam criar diversidade no local de trabalho.

O propósito da inclusão é estabelecer um local de trabalho onde todos os indivíduos se sintam valorizados, respeitados e possam colaborar plenamente com suas capacidades e visões exclusivas. Ao fomentar a inclusão, as empresas almejam eliminar preconceitos, estereótipos e discriminações, assegurando que todos os colaboradores sejam tratados com igualdade, independentemente de suas diferenças.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal, conforme a Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei das Cotas (Brasil, 1991).

No entanto, não se trata de uma imposição. Apoiadas por uma legislação, as pessoas com incapacidades obtêm o direito de entrar no mercado de trabalho. Além disso, conseguem demonstrar que certas restrições físicas não indicam uma baixa capacidade produtiva e que elas têm a habilidade de alcançar resultados excelentes.

A principal razão para promover a inclusão social de grupos marginalizados reside no fato de que existe uma categoria universal e igualitária de direitos que deve ser aplicada a todas as pessoas. Estamos nos referindo aos Direitos Humanos.

Com a integração de indivíduos com incapacidades, as empresas reconhecem que podem obter lucros ao conquistar clientes e demonstrar

responsabilidade social. Portanto, as perspectivas de trabalho para essas pessoas são promissoras, contribuindo para a inclusão de todos.

A inclusão possui importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade se baseia no trabalho como sustentáculo de suas estruturas. Todo cidadão, independentemente de possuir ou não uma incapacidade, necessita trabalhar para acessar os recursos disponíveis no mundo moderno e participar ativamente na construção da sua comunidade.

Nessa perspectiva, é inviável manter uma pessoa com idade e capacidades potenciais fora do mercado de trabalho, devido aos altos custos dos benefícios assistenciais (Bahia, 2006). Além disso, uma sociedade inclusiva é aquela que cria condições humanas para que cada cidadão possa exercer o seu direito constitucional de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum.

Sasaki (2005), sobre pessoa com deficiência, cita MacFadden (1994) a respeito do trabalho.

[...] Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me, realmente, privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo: sua deficiência, ou sua cor, ou seu gênero está destruindo a esperança e ignorando os talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. – Robert White (Macfadden, 1994 *apud* Sasaki, 2005, p. 57).

A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Na mesma via, é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

3.3 LEI DE COTAS

A Constituição da República de 1988 assegura a proteção às pessoas com deficiência, conforme afirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa tutela está presente não apenas na legislação constitucional, mas também nas relações

laborais desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante direitos plenos às pessoas com deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência fortaleceu ainda mais essa proteção no contexto laboral, delineando medidas específicas no seu artigo 35.

- Art. 35 – É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Tal determinação também está delimitada na Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que ainda prevê, em seu art. 34, um regime especial de trabalho protegido:

- Art. 34 – É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

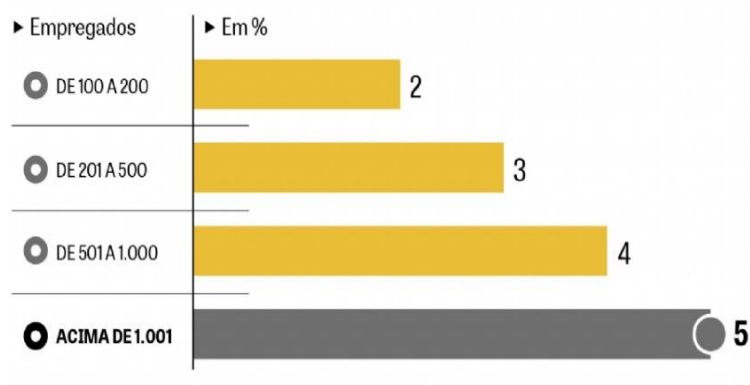
De acordo com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a garantia de acesso ao emprego para indivíduos com incapacidades é assegurada tanto nas leis internacionais quanto nas leis brasileiras.

No Brasil, as cotas de vagas destinadas a pessoas com incapacidades foram estabelecidas na legislação de 1991, porém só passaram a ser efetivas no final de 1999, quando o decreto nº 3.298 foi publicado. Essa legislação estipula que empresas com mais de cem (100) funcionários devem contratar pessoas com incapacidades, seguindo as seguintes cotas:

Figura 4: Regras: Cota para Pessoas com Deficiência

REGRAS

Cota para pessoas com deficiência com base no porte da empresa



FONTE: LEI 8.213/91

Fonte: DCI-SP

As multas para instituições que descumprirem a legislação podem chegar a R\$ 228 mil. A medida também inclui pessoas reabilitadas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Gaspar (2020) destaca a necessidade de preservar e ampliar os direitos das pessoas com deficiência, enfatizando a importância de uma coordenação abrangente e colaboração entre diversos setores sociais, especialmente o protagonismo das próprias pessoas com deficiência, enfocando a importância de sua participação ativa no desenvolvimento e implementação de políticas.

4 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NA INCLUSÃO

O papel da organização na inclusão se refere ao esforço das empresas e instituições em promover a diversidade e a igualdade. Isso envolve criar ambientes de trabalho inclusivos, fornecendo oportunidades equitativas, combatendo preconceitos e oferecendo suporte a grupos marginalizados. A inclusão não apenas fortalece a cultura organizacional, mas também contribui para o crescimento e sucesso a longo prazo das organizações.

4.1 EQUIDADE NOS PROCESSOS CORPORATIVOS

A equidade no ambiente corporativo é um tema de crescente importância no mundo contemporâneo, porém, é fundamental compreender a distinção entre equidade e igualdade. Embora ambos os conceitos busquem promover justiça e inclusão, eles abordam essas metas de maneira diferente.

Equidade refere-se à ideia de proporcionar a cada pessoa o suporte e os recursos necessários para que todos tenham as mesmas oportunidades, reconhecendo que as pessoas têm necessidades diferentes.

Isso não significa tratar as pessoas de maneira diferente, mas sim garantir que todos tenham igualdade de oportunidades, o que pode incluir a oferta de recursos extras, programas de treinamento e adaptações no ambiente de trabalho, conforme necessário para atender às necessidades individuais.

Um equívoco comum é pensar que equidade significa tratar as pessoas de maneira diferente, quando na verdade se trata de promover igualdade de acesso e oportunidades (Reis, 2023).

Para Lopes (2023), o conceito de igualdade parte da concepção de que cada indivíduo deve ter oportunidades iguais ao longo da vida, é baseada no princípio da universalidade, ou seja, em tese, todas as pessoas devem ser regidas pelas mesmas regras e ter os mesmos direitos e deveres, sem distinção de origem, crença, convicção, ou qualquer outro critério.

Em resumo, equidade refere-se a oferecer suporte e recursos personalizados para garantir igualdade de oportunidades, reconhecendo as diferentes necessidades das pessoas. Já igualdade preconiza que todos devem ter os mesmos direitos e deveres, sem distinções. Ambos os conceitos desempenham papéis cruciais na busca por justiça e inclusão, com abordagens distintas para alcançar o mesmo objetivo: igualdade de oportunidades.

No ambiente de trabalho, promover a equidade envolve abordar e responder às necessidades específicas de cada colaborador. O objetivo é garantir que todos tenham a oportunidade de atingir seu máximo potencial e desfrutar de igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Essa abordagem centrada no indivíduo leva em consideração as particularidades e os desafios enfrentados pelos funcionários, visando criar um ambiente saudável e diversificado, no qual se identificam e superam as barreiras.

Para alcançar isso, é possível realizar pesquisas e compreender a situação real dentro da empresa. Dessa forma, a equidade vai além do tratamento igualitário, promovendo um ambiente em que todos possam atuar em condições justas e equitativas.

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental na manutenção da igualdade no ambiente de trabalho. Compreender a importância da igualdade e da diversidade é o primeiro passo para promover um ambiente profissional justo e inclusivo. A busca por equidade, em vez de igualdade estrita, é crucial, reconhecendo que as pessoas têm diferentes necessidades e circunstâncias ao longo de suas carreiras.

O gestor tem um papel fundamental na integração deste colaborador com o restante da equipe, pois é ele que trabalhará diretamente com essas pessoas no dia a dia. É atribuição do gestor conduzir, motivar e influenciar os colaboradores para que estes contribuam positivamente para a realização dos objetivos da empresa, e com uma equipe integrada, esses objetivos são alcançados com maior facilidade (Zanluca *apud* Ungaratti; Dunke e Burci, 2012).

Para promover a igualdade no ambiente de trabalho, é fundamental estabelecer políticas de contratação transparentes, incluindo a divulgação ampla de vagas e uma avaliação imparcial dos candidatos com critérios objetivos. O papel essencial do RH assegura oportunidades iguais de ingresso na organização, independentemente de origem, gênero ou outras características pessoais. Além disso, o treinamento em diversidade e inclusão desempenha um papel central na criação de um ambiente igualitário, sensibilizando os funcionários e eliminando preconceitos. O RH, ao organizar e implementar esses treinamentos, garante que toda a equipe tenha acesso, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva (Time Pontotel, 2023).

Práticas salariais justas e transparentes são cruciais para manter a igualdade no local de trabalho, baseando os salários na experiência e habilidades dos funcionários, sem depender do histórico salarial anterior. O RH desempenha um papel central na garantia de salários determinados de forma justa e objetiva. Além disso, a promoção de um desenvolvimento de carreira equitativo é uma prioridade, com o RH criando políticas e práticas que garantem igualdade de oportunidades de crescimento. O acesso igualitário a oportunidades de capacitação e desenvolvimento, juntamente com políticas de licença igualitárias, são essenciais para promover um crescimento de carreira uniforme. O RH, ao desempenhar um papel crucial na criação e implementação dessas políticas, assegura que todos os funcionários tenham acesso a elas, proporcionando apoio em suas responsabilidades fora do trabalho (Time Pontotel, 2023).

4.2 A LIDERANÇA E AS TOMADAS DE DECISÕES

A liderança desempenha um papel crucial na promoção da diversidade e inclusão nas empresas, afetando diretamente a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. Isso influencia sua decisão de permanecer ou sair da organização. Portanto, líderes corporativos devem manter constantemente, valores como equidade, justiça, respeito e inclusão (Marcondes, 2023).

A liderança exige paciência, gentileza, humildade, respeito, altruísmo, honestidade e comprometimento. Um gestor ativo em um processo inclusivo necessita desenvolver muito bem todas essas habilidades. Cabe a ele, uma vez que não foi preparado no meio acadêmico, ter compromisso e determinação para com a mudança, à iniciativa de sair do familiar e confortável para o desconhecido e desconfortável e, através do exemplo, influenciar positivamente a equipe que ele lidera (Hunter, 2006 apud, Andrade, 2008).

Marcondes (2023) defende a importância da liderança inclusiva, que se fundamenta em práticas que asseguram um tratamento igualitário a todos os membros das equipes. Destacam-se três elementos essenciais dessa liderança inclusiva: o estímulo ao respeito, à valorização e à comunicação eficaz. A coesão e o bom funcionamento das equipes parecem depender diretamente dessa prática consistente, que, quando efetivamente aplicada, resulta no sentimento de valorização por parte dos colaboradores. Além disso, ressalta-se a potencial

eliminação de qualquer forma de discriminação ou favoritismo, indicando que a liderança inclusiva não apenas promove um ambiente de trabalho mais equitativo, mas também contribui para a construção de uma cultura organizacional mais justa e transparente.

Segundo Andrade *et al.* (2008), quando o gestor procura informações e conhecimentos, aprimora suas competências de liderança, exerce influência positiva sobre seus colaboradores, utiliza autoridade e não poder, a inclusão definitivamente ocorre com sucesso, pois qualquer indivíduo pode impactar positivamente a vida de outra pessoa, especialmente se estiver em posição de liderança.

Marcondes (2023) destaca a necessidade de obter informações detalhadas sobre os tipos de deficiência, incluindo suas limitações e capacidades, sublinhando a importância de estratégias inclusivas desde o início do processo de recrutamento, com descrições de vagas que abram oportunidades para diversos perfis, com atuação eficaz do comitê de diversidade na supervisão e implementação de medidas para promover a inclusão e eliminar a discriminação. Ele ressalta a promoção da conscientização sobre diversidade e inclusão, realçando a importância de treinamentos para criar um ambiente de trabalho inclusivo. A revisão constante de políticas e práticas, junto com a abertura de canais de comunicação para expressar preocupações, são mencionadas como estratégias fundamentais. O autor conclui que um ambiente inclusivo traz benefícios significativos tanto para os colaboradores quanto para a empresa, contribuindo para inovação, criatividade e produtividade.

4.3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA EMPRESA

Sasaki (2009, p.10) defende que a “inclusão, como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana – composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos – com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações”.

Para a OIT, “inclusão” é definida como a experiência que as pessoas têm no local de trabalho e a medida que se sentem valorizadas por quem são, as habilidades e experiências que trazem e a medida em que têm um forte sentimento de pertencimento com os outros no trabalho.

O conceito de empresa inclusiva vai além do cumprimento da cota.

Caracteriza-se, principalmente, pela promoção e adoção de práticas relacionadas à contratação, desenvolvimento e retenção de pessoas com deficiência em melhor igualdade de oportunidades com os demais colaboradores da organização (SEBRAE, 2023).

Esse conceito é um grande diferencial no que diz respeito à inclusão social, pois garante qualidade ao processo de empregabilidade de pessoas com deficiência e envolve um conjunto de ações interdisciplinares que vai além do recrutamento desse profissional.

Na contratação de profissionais com deficiência, as empresas inclusivas adotam como critérios as aptidões e as competências de um candidato, alinhando princípios como melhoria na qualidade de vida, respeito à diversidade e ética profissional. Além disso, a adoção de novas abordagens que incentivam as empresas a considerar e efetivar a inclusão, indo além do mero cumprimento de cotas, é um fator que torna o processo de inclusão mais completo e de maior qualidade.

Entretanto, na realidade, essa situação é pouco comum. As empresas frequentemente enxergam a aplicação da política de cotas como uma mera obrigação a ser atendida, o que, conseqüentemente, promove a escassez de capacitação por parte dos gestores e líderes, culminando, em última instância, na disponibilidade de oportunidades de emprego de baixa qualidade, desrespeito à legislação, barreiras sociais e culturais, bem como na estagnação no desenvolvimento profissional.

Segundo dados da ABRH-Brasil (2016), somente 9% das empresas afirmaram contratar pessoas com deficiência devido ao reconhecimento do potencial delas, enquanto 86% das empresas as contratavam apenas para cumprir as obrigações legais.

Por outro lado, as empresas verdadeiramente inclusivas avaliam seus colaboradores com base em seu potencial, oferecendo-lhes um plano de carreira sólido que respeita suas singularidades e limitações individuais. O trabalho formal, conforme prescrito por lei, deveria proporcionar a uma pessoa com deficiência condições iguais e respeitadas em relação aos demais funcionários.

Porém, é fundamental considerar que esse profissional enfrentará obstáculos e desafios a serem superados, e o ambiente de trabalho deve garantir condições

adequadas para a plena realização de suas tarefas com vistas apenas para o cumprimento da legislação de cotas.

A diversidade engloba um conjunto de indivíduos com variadas habilidades e características, pertencentes a distintos grupos culturais. Nas organizações encontramos profissionais de diversas idades, origens étnicas, orientações sexuais, classes sociais, gêneros, capacidades, crenças religiosas, culturas e outras categorias.

A presença de diversidade no ambiente de trabalho é crucial, pois possibilita às equipes oferecer à empresa uma ampla gama de oportunidades para adquirir novos conhecimentos. Além disso, enriquece as organizações com conhecimentos e habilidades diversas, gerando vantagens competitivas quando bem administrada.

Uma cultura organizacional que valoriza a diversidade como parte estratégica promove o desenvolvimento e inovação, impactando positivamente não apenas seus colaboradores, mas também suas redes de relacionamentos, incluindo outras empresas.

Ambientes de trabalho inclusivos favorecem a troca de experiências entre pessoas de diferentes perfis, tornando-se fonte de motivação e transformação para o negócio, agregando mais valor aos produtos e serviços da empresa.

No entanto, a promoção da diversidade nas empresas requer um processo gradual e inclusivo, garantindo a manutenção de ações consistentes e contínuas. Nesse contexto, o departamento de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental como promotor da diversidade, trabalhando em conjunto com as lideranças para impulsionar iniciativas e soluções que fomentem o crescimento e desenvolvimento do negócio.

Enfatiza-se que promover a diversidade nas empresas não se trata de favorecer grupos específicos, mas de acolher todas as pessoas sem preconceitos. O objetivo é garantir que tanto a empresa quanto seus colaboradores se beneficiem mutuamente, criando um equilíbrio que evite desvantagens para uma das partes.

Portanto, a busca por diversidade nas empresas não deve se limitar à mera conformidade com a legislação, mas sim focar nos benefícios que a diversidade pode trazer e procurar candidatos talentosos em diversas origens.

É importante que todos na empresa resolvam as divergências, e o setor de Recursos Humanos possa ser de auxílio nessa mediação. Além disso, é

fundamental fomentar o diálogo e a comunicação para favorecer a troca de saberes e a união. Os líderes precisam mostrar interesse em ouvir seus colaboradores, acolhendo sugestões e feedbacks para aprimoramento. Além disso, é essencial criar a colaboração e a interação entre colegas. Desta forma, o RH pode contribuir para conciliar relações e promover o respeito, influenciando desde o processo de contratação até a retenção de funcionários, bem como no desenvolvimento interno, como treinamentos e atividades do cotidiano.

Uma empresa inclusiva e diversificada é aquela que examina sua estrutura e procura maneiras de estabelecer um ambiente completamente equitativo. Isso significa que não basta contar com indivíduos com deficiências em sua equipe, esses profissionais também devem ter oportunidades para progredir e alcançar cargos de liderança.

5 ESTUDO DE CASO

O presente estudo de caso foi realizado em parceria com a APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Franca, que atua desde 1970 na habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência intelectual, física e múltipla, oferecendo serviços nas áreas de assistência social, saúde e educação.

O objetivo deste estudo de caso é analisar e demonstrar como as empresas lidam com PCDs em seus ambientes de trabalho e identificar práticas que promovam a inclusão e a equidade, bem como os desafios que podem impedir o avanço da cultura diversa e inclusiva nas organizações.

A metodologia utilizada neste estudo de caso consistiu em um questionário estruturado com 12 perguntas de caráter descritiva, abordando o tema da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho e o papel da APAE Franca nesse processo.

A responsável por responder às perguntas foi Alessara Machado Carneiro Borges, ocupante do cargo de Terapeuta Ocupacional na APAE. Ela relatou sobre como a instituição atua no processo de capacitação e inserção de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, oferecendo suporte abrangente às pessoas e suas famílias, incluindo atendimento presencial, telefônico e via WhatsApp. A equipe orienta, auxilia no enfrentamento de desafios diários, promove a autonomia, realiza reuniões de equipe para intervenções planejadas e mantém um grupo de emprego inclusivo que discute uma variedade de tópicos, tendo como objetivo principal fornecer apoio emocional e promover o crescimento pessoal e profissional das pessoas atendidas.

Atualmente, a APAE – Franca atende a 1.300 alunos, dos quais 44 jovens estão empregados, recebendo capacitação semanalmente por meio de grupos inclusivos. Esses grupos são acompanhados por uma equipe técnica composta por uma Coordenadora, duas Terapeutas Ocupacionais, uma Psicóloga e uma Assistente Social.

As contratações ocorrem por 23 instituições que buscam a APAE, sendo o maior segmento de empresas os supermercados, restaurantes, hospitais e instituições filantrópicas. As vagas incluem posições como repositor, empacotador, atendente de restaurante, auxiliar de almoxarifado, auxiliar de lavanderia, auxiliar de rouparia, auxiliar de escritório, auxiliar de monitoramento, jovem aprendiz e estagiário no setor administrativo, além de atendente de farmácia.

Ao ser questionada sobre as barreiras existentes, Alessara, apontou a falta de acolhimento por parte dos colegas de trabalho e observou que muitas empresas contratam Pessoas com Deficiência (PCDs) apenas para cumprir a lei de cotas. Em relação aos profissionais de Recursos Humanos, destacou que nem todos possuem o conhecimento e a capacitação necessários para incluir PCDs nas empresas.

Como proposta de melhoria, sugeriu que as empresas e seus funcionários deveriam compreender quem são as pessoas com deficiências, reconhecendo seus potenciais, habilidades, limitações, visão de mundo, sonhos e objetivos de vida. Isso poderia ser alcançado por meio de visitas a instituições e rodas de conversa com profissionais e usuários do universo da pessoa com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a conclusão deste trabalho, que abordou o tema "Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) nas Organizações", percebemos que a inclusão desses indivíduos não é apenas uma necessidade ética, mas também uma estratégia poderosa para as organizações e para a sociedade como um todo.

Ao longo desta pesquisa, identificamos que a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) nas empresas não se limita apenas ao cumprimento das obrigações legais, mas, de fato, pode trazer benefícios. A diversidade de perspectivas e habilidades que os PCDs trazem para o ambiente de trabalho pode estimular a inovação, melhorar o ambiente organizacional e fortalecer a imagem da empresa perante os clientes e a sociedade. Além disso, a inclusão promove a igualdade de oportunidades e contribui para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

No entanto, ressaltamos que persistem desafios a serem superados, como questões de acessibilidade, preconceito e estereótipos. Esses desafios exigem um comprometimento contínuo das empresas na promoção da inclusão. Portanto, é fundamental que, durante a implementação de políticas e práticas inclusivas, as organizações ofereçam treinamento adequado aos colaboradores e fomentem uma cultura empresarial que valorize a diversidade.

Nosso maior desafio foi relacionado às alterações nos dados do IBGE, os quais precisavam ser atualizados durante a elaboração do trabalho. Tivemos que verificar se as informações estavam corretas. No estudo de caso, sentimos apreensão ao desenvolver o questionário, pois as perguntas precisavam ser pertinentes e objetivas, sem comprometer a dignidade dos participantes. A demora na obtenção de respostas da instituição transmitia uma sensação de insegurança.

Para viabilizar a continuidade deste trabalho no futuro, propomos a realização de um estudo de caso direcionado ao setor de Recursos Humanos. Em contrapartida, sugerimos também a condução de um estudo com Pessoas com Deficiência (PCDs) a fim de equilibrar as experiências vivenciadas por ambas as partes neste processo.

Concluimos, após a realização deste estudo, que o setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel crucial no processo de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) nas organizações. É por meio do RH que se inicia e desenvolve o planejamento e a implementação de práticas inclusivas. Além disso, o RH desempenha um papel vital na sensibilização e capacitação dos demais membros da empresa, promovendo uma cultura organizacional que valoriza a diversidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Elaine Cristina Rocha, *et. al.* O Papel do Líder na Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais na Empresa. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, São Paulo, n 14, junho de 2008. Disponível em: <<http://www.revista.inf.br/adm14/pages/artigos/ADM-edic14-anoviii-art02.pdf>>.

Acesso em: 17/10/2023.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: *Qualitymark*, 2006.

BRASIL. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Seção 1, p. 36578. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 21/05/2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=e%20de%20capacitação,-.Art.,Parágrafo%20único>. Acesso em: 21/05/2023.

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] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 13583. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 21/05/2023.

BRASIL. **Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências (Lei Orgânica da Assistência Social). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 8 dez. 1993. Seção 1, p. 24803. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8742-7-dezembro-1993-363163-publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=O%20benefício%20de%20prestação%20continuada,la%20provida%20por%20sua%20família>>. Acesso em: 21/05/2023.

GOV.BR, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos**. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#>> Acesso em: 21/05/2023.

HABER, Jaques. **Empresas inclusivas: a inclusão além da cota**. LinkedIn, 2016.

Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/empresas-inclusivas-inclus%C3%A3o-al%C3%A9m-da-cota-jaques-haber>> Acesso em: 14/10/2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** Agência Notícias IBGE, 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 25/04/2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** Agência IBGE Notícias, 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>> Acesso em: 20/09/2023.

Jornal Hoje. **Sete em cada dez pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho no Brasil, diz IBGE;** G1 Globo, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/01/16/sete-em-cada-dez-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-no-brasil-diz-ibge.ghtml>> Acesso em: 04/05/2023.

LOPES, Thays Batista. **A diferença entre igualdade e equidade: o desafio da justiça social.** POLITIZE, 2023. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/igualdade-e-equidade/>> Acesso em: 18/10/2023

MARCONDES, Marcelo. **Qual o papel da liderança na diversidade e inclusão nas empresas?.** TAQE, 2023. Disponível em: <<https://www.taqe.com.br/qual-o-papel-da-lideranca-na-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/#:~:text=Os%20líderes%20podem%20incentivar%20e,falam%2C%20agem%20e%20se%20comportam.>> Acesso em: 16/10/2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Maior progresso na diversidade e inclusão é essencial para reconstruir locais de trabalho produtivos e resilientes.** Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_841484/lang--pt/index.htm>. Acesso 20/10/2023.

REIS, Marta. **Diferença entre equidade e igualdade: chave para entender ambientes de trabalho justos e inclusivos.** Benê, 2023. Disponível em: <<https://bene.com.vc/blog/equidade-e-igualdade/>> Acesso em: 18/10/2023.

SASSAKI, Romeu. Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 6ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SEBRAE. **Ter uma empresa inclusiva e diversa pode gerar melhores**

resultados. SEBRAE, 2023. Disponível em:
 <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/ter-uma-empresa-inclusiva-e-diversa-pode-gerar-melhores-resultados,112897ad1eb56810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=Uma%20e mpresa%20inclusiva%20e%20diversa%20é%20aquela%20que%20olha%20para,po sições%20de%20liderança%2C%20por%20exemplo.>> Acesso em: 15/10/2023.

SILVA, Luzia Félix da. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. Disponível em:
 <<https://monografias.brasescola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em: 20/05/2023.

Time Pontotel. **Diversidade nas empresas: entenda a importância e como promover!** Pontotel, 2023. Disponível em:
 <<https://www.pontotel.com.br/diversidade-nas-empresas/>> Acesso em: 15/10/2023.

VIEIRA, Thiago. Diversidade: um aspecto de democracia indispensável à inclusão. **Pedagogia Modular**, 2018. Disponível em:
 <<https://pedagogiamodular.wordpress.com/2018/04/24/diversidade-um-aspecto-de-democracia-indispensavel-a-inclusao/>> Acesso em: 21/10/2023.

APÊNDICES

ESTUDO DE CASO – APAE FRANCA

Dados do Representante

Nome: Alessara Machado Carneiro Borges

Idade: 43 anos

Formação: Terapia Ocupacional

Cargo: Terapeuta Ocupacional do Serviço no Domicílio (Emprego Inclusivo)

Instituição: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Franca

QUESTIONÁRIO – Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho

- **Fale sobre a sua atuação no processo de capacitação e inserção de PCDs no mercado de trabalho.**

Realizamos atendimentos presenciais, telefônicos e WhatsApp, necessários, à usuários e suas famílias orientando -os sobre as demandas que apresentam, as dificuldades do dia-a-dia, acessos aos serviços da comunidade, acolhimento nas demandas emocionais e, principalmente, sobre autonomia e independência no mundo do trabalho e para a vida.

Discutimos em reunião de equipe os casos e alinhamos a intervenção. Orientamos cuidadores que visitam nossos atendidos a acerca das demandas levantadas.

Atendemos, presencialmente e semanal, o Grupo Emprego Inclusivo, abordando conteúdos com diversos temas, trabalhando situações de violência em razão da deficiência, problemas nos relacionamentos amorosos, sexualidade e prevenção a situações de exploração sexual, não entendimento sobre a responsabilidade no trabalho, dificuldades de relacionamento no trabalho e familiar, desorganização e exploração financeira, autocuidado, planejamento de vida, desenvolvimento humano, conceitos de saúde e qualidade de vida, respeito, tolerância, trabalho em grupo, responsabilidade, noções de ética e cidadania entre outros assuntos que a equipe avaliar como importante.

Ajudamos o usuário a identificar seu perfil, confeccionar e encaminhar currículos. Selecionamos vagas e contactamos com empresas, agendamos as entrevistas, orientamos nos processos seletivos, contratações e rescisões;

Oferecemos apoio às Empresas parceiras, realizamos visitas periódicas, conversamos com os funcionários apresentando nosso trabalho e também quem é a pessoa com deficiência.

Somos apoio na organização, direcionamento, orientações, treinamento e alinhamento da digitação de notas fiscal paulista aos Jovens Aprendizes cedidos da Seleta, estagiários e usuários que são voluntários;

Atendemos usuários do Pet Trampolim e acompanhamento de demandas apresentadas durante o curso que é uma parceria que temos com Senac e este ano está preparando a 9ª turma, com o objetivo de contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual e em situação de vulnerabilidade social, ampliando sua capacidade de gerir a própria vida e de se relacionar, favorecendo sua convivência, geração de renda e inserção no mundo do trabalho.

- **Atualmente, quantos usuários a APAE de Franca atende em sua instituição?**

Em média 1.300 alunos, usuários ou pacientes, nas áreas da Educação, Assistência Social e Saúde.

- **Como ocorre a capacitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho?**

Através dos grupos Emprego Inclusivo que acontecem dia de 3ª feira para os jovens que já estão trabalhando e dia de 5ª feira para os jovens que estão buscando uma oportunidade de trabalho.

- **Quantos profissionais estão envolvidos no processo de capacitação de inclusão e quais funções desempenham?**

O Serviço conta com uma equipe técnica composta por: 1 Coordenadora, 2 Terapeutas Ocupacionais, 1 Psicóloga e 1 Assistente Social.

- **Quantas empresas em parceria com a APAE contratam PCDs? Como ocorre o processo de recrutamento?**

23 empresas que fazem contato ou as buscamos através de anúncios. Encaminhamos os currículos dos usuários com perfil para a vaga e os acompanhamos nas entrevistas. Quando contratados os ajudamos com a documentação.

- **Qual é o maior segmento das empresas que contratam PCDs?**

Supermercados, Restaurantes, Hospital, Instituição filantrópica.

- **Quantos alunos da instituição estão atualmente empregados no mercado de trabalho?**

44 jovens.

- **Quais são as vagas de trabalho ocupadas por eles?**

Repositor, empacotador, atendente de restaurante, auxiliar de almoxarifado, auxiliar de lavanderia, auxiliar de rouparia, auxiliar de escritório, auxiliar de monitoramento, jovem aprendiz e estagiário no setor administrativo, atendente de farmácia.

- **No ambiente de trabalho, existem barreiras que os impeçam de desempenhar suas funções no cargo?**

Falta de acolhimento por parte dos colegas de trabalho.

- **A APAE percebe que as empresas que contratam PCDs o fazem apenas para cumprir a lei ou realmente querem contribuir para diminuir a desigualdade social?**

A grande maioria, infelizmente, é para cumprir a lei de cotas.

- **Como vocês avaliam os profissionais do departamento de Recursos Humanos? Eles possuem o conhecimento e a capacitação necessários para incluir PCDs nas empresas?**

Alguns sim, outros não.

- **Quais propostas vocês fariam para melhorar a inclusão no mercado de trabalho?**

As empresas e seus funcionários, principalmente, as que precisam cumprir a cota, deveriam compreender quem são as pessoas com deficiências, seus potenciais, habilidades, limitações, como veem o mundo, seus sonhos e objetivos de vida, através de visitas em instituições e rodas de conversa com profissionais e usuários do universo da pessoa com deficiência.