

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Prof. Dr. José Dagnoni
Técnico em Administração

ESTUDO DE CASO DA INCLUSÃO E IGUALDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Andreia Souza da Silva¹
Thaiz Carina Semensato Melo²
Valdirene de Oliveira³

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo apresentar a importância da igualdade e da inclusão de todos no mercado de trabalho, em específico as pessoas com deficiências. Essas pessoas precisam ser devidamente inseridas no mercado de trabalho, de modo que possam ocupar um espaço na sociedade sem sofrer a discriminação ou encontrar dificuldades em ter uma vida digna. Uma vez que o indivíduo se sinta capaz e consiga exercer suas próprias atividades com reconhecimento, criar uma condição que a permite ter uma qualidade de vida e se sentir incluída dentro de sua comunidade. Portanto, a oportunidade de emprego é uma porta que deve ser aberta pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, tendo a visão empresarial de que as pessoas com diferentes habilidades e perspectivas podem trazer soluções criativas para os desafios do trabalho, impulsionando a inovação e o crescimento das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Acessibilidade; Dificuldade; Inclusão.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão social de Pessoas com Deficiência (PCDs) tem se tornado um tema cada vez mais presente nas discussões sobre direitos humanos e cidadania. No Brasil, estima-se que cerca de 24% da população apresenta algum tipo de deficiência, o que evidencia a importância de desenvolver políticas públicas e iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e a plena participação dessas pessoas na sociedade. Contudo, apesar dos avanços legislativos, como a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão (LBI)⁴, tem como objetivo assegurar e promover, em condições de

¹ Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - andreia.silva410@etec.sp.gov.br

² Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - thaiz.melo@etec.sp.gov.br

³ Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - valdirene.oliveira2@etec.sp.gov.br

⁴ Lei Brasileira de Inclusão. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/legislacao/lei-brasileira-de-inclusao/>. Acesso em: 22 ago. 2024.

igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Ainda existem inúmeros desafios para a efetivação desses direitos, especialmente no que tange à acessibilidade, ao mercado de trabalho e à educação. Este trabalho tem como objetivo explorar as principais dificuldades enfrentadas pelas PCDs em diferentes contextos sociais e discutir as estratégias que têm sido adotadas para superá-las. Além disso, busca-se compreender como as barreiras físicas, atitudinais e comunicacionais que ainda persistem, e quais são as práticas mais eficazes para promover uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Ao longo deste estudo, foram analisados conceitos-chave, como acessibilidade, inclusão e direitos das PCDs, fundamentados em uma revisão da literatura e em dados experimentais que ilustram a realidade enfrentada por essa parcela da população. Neste artigo se encontra a importância da inclusão das pessoas com deficiência, na busca de entendimento, conhecimento e auxílio de suas necessidades limitadas. A identificação de oportunidades e estratégias adotadas para promover inclusão na sociedade e mercado de trabalho.

1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste artigo é analisar e compreender os principais fatores que influenciam a Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, avaliando os desafios enfrentados e identificando as oportunidades e estratégias eficazes que podem ser adotadas por empresas e instituições para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, diverso e equitativo.

1.2 Objetivos Específicos

- Analisar a legislação vigente;
- Investigar práticas de acessibilidade;
- Avaliar programas de capacitação;
- Examinar a cultura organizacional;
- Identificar desafios e obstáculos;
- Apresentar estudos de caso e;
- Propor recomendações.

1.3 Justificativa

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é uma questão de grande relevância social, econômica e ética.

A justificativa para a realização desta pesquisa baseia-se em vários aspectos: Direitos humanos e Igualdade, Impacto Social, Benefícios Econômicos, Legislação e Responsabilidade Corporativa, Desafios e Oportunidades, Contribuição Acadêmica.

Existe uma necessidade urgente de promover a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, assegurando seus direitos, melhorando sua qualidade de vida, e trazendo benefícios significativos para as empresas e a sociedade como um todo.

- Cumprimento legal e normativo;
- Promoção da igualdade de oportunidades;
- Aumento da diversidade e inovação;
- Benefícios econômicos;
- Valorização da imagem corporativa;
- Retenção e Comprometimento;
- Desenvolvimento de talentos;
- Apoio a uma cultura inclusiva.

Essas justificativas ajudam a destacar a importância de adotar medidas para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mostrando que essas práticas são benéficas tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

1.4 Problema

O problema está na desigualdade social e a falta da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, dificultando a possibilidade dessas pessoas de serem vistas com equidade e reconhecidas por sua capacidade.

Sabendo que atualmente a acessibilidade e a inclusão são frequentemente discutidas na sociedade, como que as empresas podem garantir que estão realmente criando oportunidades equitativas para todos aqueles que querem se candidatar a uma vaga? Tendo em vista a importância de um ambiente de trabalho inclusivo, o que seria fundamental para ampliar a percepção e a valorização das habilidades das pessoas com deficiência dentro da empresa? Tendo em vista que muitos enfrentam dificuldades para acessar o mercado de trabalho, qual seria o papel das empresas e

da sociedade para apoiar a mudança dentro do ambiente de trabalho, promovendo um reconhecimento justo das capacidades e contribuições desses profissionais?

A associação de pais e amigos dos excepcionais (APAE) de São Paulo, é uma organização que trabalha para promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiências. Como o esforço desta associação e de outras organizações sociais podem influenciar na ampliação de um mercado de trabalho mais inclusivo?

1.5 Hipóteses

- Usar de plataformas digitais e redes sociais para se cadastrarem;
- Buscar inovações de recursos para a acessibilidade;
- Cursos preparatórios para colaboradores e gestão;
- Palestras com profissionais que buscam trazer métodos de inclusão no ambiente de trabalho para os PCDs;
- Psicólogos prontos a atender os funcionários quando necessário;
- Capacitação e qualificação, conscientização social, parcerias com empresas, apoio na legislação, acompanhamento e suporte, promoção de inovação social.

1.6 Metodologia

Neste artigo foi apresentado como recurso para alcançar o objetivo de responder os fatores que influencia a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, uma pesquisa de campo feita para analisar a eficácia das práticas atuais utilizadas nas empresas e identificar oportunidades para promover uma maior inclusão nas empresas. Além disso, para uma maior compreensão foi utilizado um breve estudo da legislação brasileira sobre inclusão.

Foi realizada uma pesquisa de campo apresentando uma abordagem simples e direta onde buscou compreender as percepções, desafios e práticas adotadas nas empresas e pelos PCDs em relação à inclusão no mercado de trabalho.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será tratado sobre: Legislação, A deficiência e seus conceitos, Os direitos dos PCDs, A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Fatores que influenciam a inclusão no mercado de trabalho, Como deve ser a cultura

organizacional das empresas, Desafios no mercado de trabalho.

2.1 Legislação

O Governo do estado de São Paulo em seu site, apresenta a principal função da Lei Brasileira de Inclusão⁵:

Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão (LBI), tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. A LBI tem como base a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ser incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro com o status de emenda constitucional.

Ademais, a Lei 8.213/91⁶ determina que empresas com mais de 100 (cem) empregados devem reservar uma porcentagem de suas vagas para Pessoas com Deficiência, ou seja, uma cota que varia entre 2% (dois por cento) e 5% (cinco por cento), conforme o número total de funcionários. Além disso, é responsabilidade do departamento de Recursos Humanos promover a inclusão desses trabalhadores, através da divulgação de informações e do treinamento dos demais funcionários para facilitar a convivência e a inclusão de novos parceiros de trabalho. Essas medidas são fundamentais para evitar situações de desconforto e discriminação dos PCDs.

2.2 A deficiência e seus conceitos

Segundo o DECRETO N° 3298/99 - REGULAMENTA A LEI 7853/89, que trata em seu Art. 3º⁷ sobre Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência para os efeitos deste, 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

⁵ BRASIL. Lei Brasileira de Inclusão. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/legislacao/lei-brasileira-de-inclusao/>. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁶ GOV. Lei de cotas dos pcdds. 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-29anos#:~:text=A%20medida%20para%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20desse,reservem%20vagas%20para%20o%20segmento>. Acesso em: 10 out. 2024

⁷ PLANALTO. Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 29 out. 2024

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.

A jurisdição citada apresenta de forma breve os níveis de deficiência e as condições relacionadas, estabelecendo critérios para a caracterização da deficiência e da incapacidade.

Esses critérios são importantes para garantir os direitos das pessoas com deficiência, assegurando a inclusão social, a acessibilidade, e o acesso aos recursos necessários para a integração dessas pessoas à sociedade e ao mercado de trabalho. O decreto também regulamenta medidas que visam promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação com base em limitações físicas, sensoriais ou mentais, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e justa.

2.3 Os direitos das PCD's

Em 2016, a Secretária Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência publicou um edital tratando a respeito da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência⁸, o que de acordo com tal escrito entre os direitos conquistados, destacam-se o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que oferece assistência financeira para PCDs em situação de vulnerabilidade social, e as isenções de impostos em diversas áreas, como na compra de automóveis e no imposto de renda.

Outro direito relevante é a reserva de vagas, tanto em concursos públicos quanto no mercado de trabalho privado, garantida por lei. Empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar um percentual de PCDs, promovendo a inclusão no ambiente corporativo. Além disso, a lei prevê reserva de vagas de estacionamento e assentos especiais em transportes públicos, para facilitar a

⁸ MDS. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf> Acesso em: 29 out. 2024.

mobilidade e acessibilidade. As PCDs também têm direito à meia-entrada em eventos culturais e esportivos, incentivando o acesso à cultura e lazer.

Há ainda incentivos voltados à comunicação e acessibilidade tecnológica, como a isenção de IPI para produtos que facilitem a comunicação de PCDs, tais como calculadoras com sintetizadores de voz e teclados adaptados. Outros benefícios incluem descontos na conta de luz e na compra de passagens aéreas para acompanhantes de PCDs, facilitando o seu deslocamento em viagens.

Esses direitos, juntamente com o acesso prioritário a serviços públicos e o uso de cães-guia em ambientes públicos e privados, refletem um esforço contínuo para garantir a autonomia e a participação plena das PCDs na sociedade.

2.4 Como deve ser a Cultura Organizacional das empresas e Desafios no Mercado de trabalho

A cultura organizacional das empresas desempenha um papel crucial na promoção da inclusão e igualdade no ambiente de trabalho. Ela deve ser baseada em valores que incentivem a diversidade, o respeito e a acessibilidade, permitindo que todos os colaboradores, independentemente de suas limitações, possam desenvolver suas capacidades (Equipe Compare Seguros Redação e Conteúdo, 2023)⁹.

Outrossim, a criação de um ambiente inclusivo começa com a adoção de práticas que assegurem a acessibilidade física e digital para Pessoas com Deficiência (PCDs). Isso inclui a adaptação de ferramentas e espaços, além de promover a conscientização entre os colaboradores sobre a importância de uma postura inclusiva. As empresas devem incentivar a contratação de PCDs, oferecer treinamentos específicos para preparar a equipe e garantir que todos tenham igualdade de condições. Outro ponto importante é o acompanhamento constante do desempenho e bem-estar dessas pessoas, com um suporte que favoreça seu desenvolvimento profissional. Além disso, a inclusão de PCDs pode trazer benefícios à empresa, como a ampliação da diversidade de perspectivas, o que fomenta a inovação e a resolução criativa de problemas.

⁹ **Cultura organizacional inclusiva no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/cultura-organizacional/cultura-organizacional-inclusiva-ambiente-trabalho/#:~:text=Uma%20cultura%20organizacional%20inclusiva%20valoriza,e%20do%20respeito%20%C3%A0s%20diferen%C3%A7as>. Acesso em: 30 out. 2024.

Por outro lado, SCHNEIDER (2019) ¹⁰aponta que o mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos quanto à inclusão de PCDs. Barreiras como a falta de acessibilidade e a discriminação persistem, dificultando a inserção dessas pessoas em posições adequadas às suas habilidades. Para superar esses obstáculos, é necessário que as empresas adotem políticas de inclusão eficazes, além de parcerias com instituições que promovam a capacitação e a conscientização sobre as necessidades de PCDs.

Portanto, uma cultura organizacional que valorize a inclusão, combinada com estratégias eficazes para superar os desafios no mercado de trabalho, é essencial para garantir que as PCDs possam contribuir de maneira significativa e se sentir valorizadas em suas funções profissionais.

2.5 Acessibilidade

Pode-se dizer que a acessibilidade é um pilar fundamental para a inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, e tal pensamento se comprova através do trabalho de conclusão de curso, Diversidade, Equidade e Inclusão com People Analytics (SANTOS, VIEIRA, NUNES, 2023)¹¹ que através da implementação de medidas que garantam o acesso a ambientes físicos, tecnológicos e comunicacionais, pode haver condições justas e equitativas para todos. Isso não apenas proporciona um espaço onde as PCDs possam demonstrar suas habilidades e competências, mas também enriquece a cultura organizacional, ao trazer diversas perspectivas e soluções criativas para os desafios enfrentados. A promoção da acessibilidade é, portanto, um investimento na diversidade e na inovação, que beneficia não só os indivíduos, mas a organização como um todo.

Além disso, a falta de acessibilidade ainda representa um obstáculo significativo para a inclusão efetiva das PCDs. Barreiras físicas, como edifícios sem rampas ou banheiros adaptados, e barreiras atitudinais, que envolvem preconceitos e estigmas, dificultam a plena participação desses indivíduos no ambiente de trabalho.

¹⁰ SCHNEIDER (2019) UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 out. 2024.

¹¹ Diversidade, Equidade e Inclusão com People Analytics
<http://bib.pucminas.br:8080/pergamumweb/vinculos/0000b2/0000b2d4.pdf>. Acesso em: 30 out. 2024.

Para que as empresas cumpram sua responsabilidade social e legal, é crucial adotar práticas de inclusão que vão além do cumprimento da legislação. A capacitação de equipes, a conscientização sobre a importância da diversidade e a adaptação de processos são algumas das estratégias que podem transformar a realidade das PCDs, permitindo que sejam reconhecidas por suas capacidades e contribuam ativamente para a sociedade.

2.6 Programas de Capacitação

Para Mota (2021)¹² promover a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Esses programas não apenas preparam os indivíduos com deficiência para as demandas específicas de suas funções, mas também ajudam a desmistificar preconceitos e barreiras atitudinais dentro das organizações. Ao oferecer treinamentos e suporte contínuo, as empresas podem garantir que todos os colaboradores, independentemente de suas habilidades, tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e ascensão na carreira.

Ademais, é fundamental que esses programas abordem a conscientização e formação dos demais funcionários e gestores. A cultura organizacional deve ser moldada para valorizar a diversidade e a inclusão, criando um ambiente onde as diferenças são respeitadas e apreciadas. A promoção de workshops, palestras e atividades que incentivem a empatia e o entendimento mútuo pode fortalecer a coesão entre equipes, resultando em um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

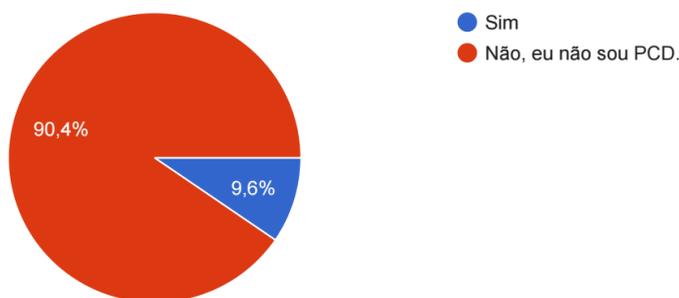
Por fim, a implementação eficaz de programas de capacitação também traz benefícios significativos para as empresas. A diversidade no ambiente de trabalho pode impulsionar a inovação e a criatividade, proporcionando soluções únicas para os desafios enfrentados. Além disso, empresas que se destacam na inclusão tendem a ter uma imagem corporativa mais positiva e atrair talentos diversos, ampliando sua competitividade no mercado. Portanto, investir em capacitação é uma estratégia não apenas ética, mas também inteligente do ponto de vista empresarial.

¹² MOTA, Jucélia Adriana Silva Soares. O profissional com deficiência e a inserção no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba. 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-29anos#:~:text=A%20medida%20para%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20desse,reservem%20vagas%20para%20o%20segment.> Acesso em: 30 out. 2024

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa de campo foi crucial para entender a eficácia das estratégias de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. O objetivo desta análise é examinar, de forma simples e direta as práticas adotadas pelas empresas e as percepções dos PCDs, a fim de identificar as barreiras que ainda persistem e as oportunidades para melhorias. Sendo assim, uma pesquisa foi realizada utilizando a plataforma Google Forms, na qual 94 pessoas responderam ao questionário. Os dados coletados foram analisados e estão apresentados nos gráficos a seguir:

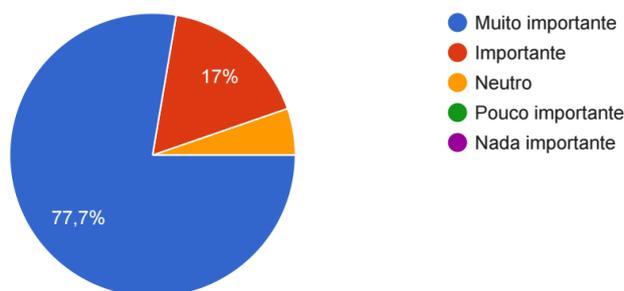
Gráfico 1: Você faz parte do grupo de PCDs (Pessoas com Deficiências)?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 90,4% das pessoas responderam que não fazem parte dos PCDs.

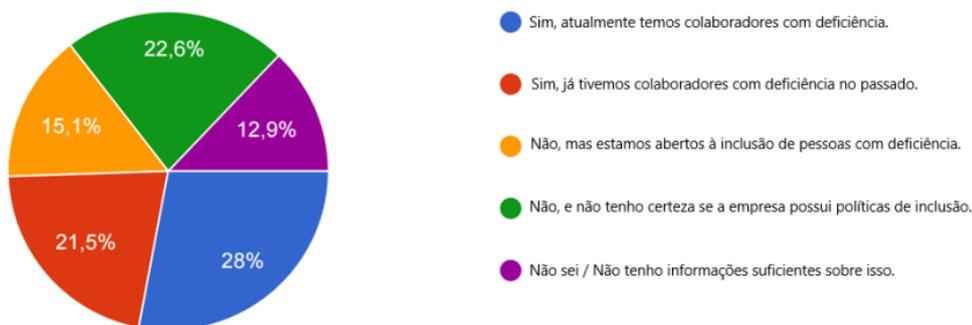
Gráfico 2: Como você vê a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 2, 77,7% das pessoas responderam que é muito importante, ter PCDs no ambiente de trabalho.

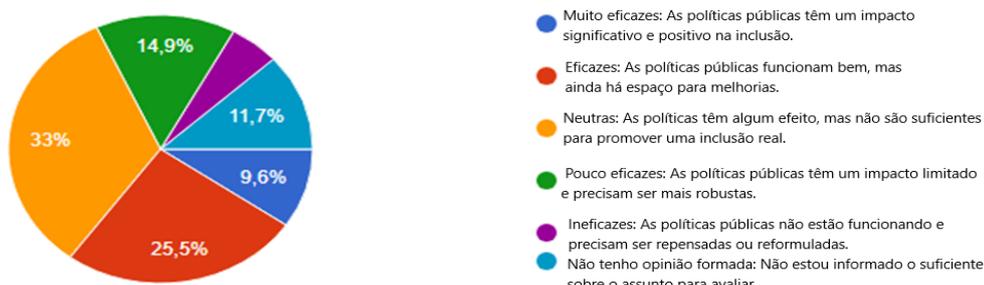
Gráfico 3: A empresa que você trabalha ou já trabalhou teve algum colaborador com deficiência?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 3, 28% das pessoas responderam que sim, já trabalhou com PCDs.

Gráfico 4: Como você avalia as políticas públicas de inclusão nas empresas?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 4, 33% das pessoas responderam que são neutras sobre as políticas públicas de inclusão dos PCDs nas empresas.

Gráfico 5: Há treinamento ou oportunidades de desenvolvimento profissional na empresa em que você trabalha ou trabalhou?



Fonte: Própria

Conforme pode observar no gráfico 5, 26,1% das pessoas responderam que não há treinamento ou oportunidades de desenvolvimento profissional na empresa em que trabalha ou trabalhou.

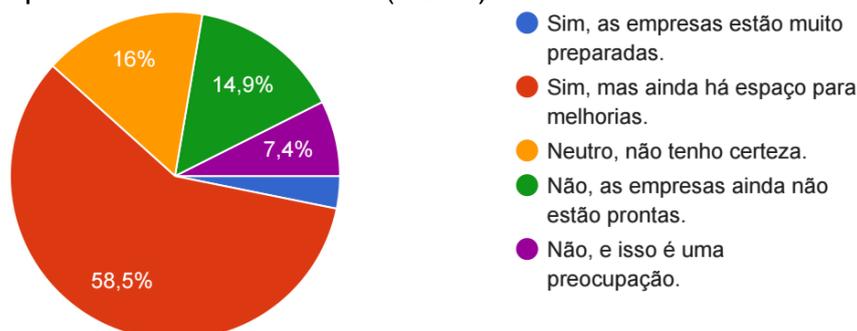
Gráfico 6: Que tipo de treinamentos ou informações você acredita que seriam úteis para aumentar a aceitação e a inclusão?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 6, 39,4% das pessoas responderam que treinamentos sobre sensibilização e conscientização são úteis para aumentar a aceitação e a inclusão dos Pcds.

Gráfico 7: Nos dias atuais, você acredita que as empresas estão prontas para a contratação de pessoas com deficiência (PCDs)?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 7, 58,5% das pessoas responderam que sim, as empresas estão prontas para a contratação de PCDs, porém há espaço para melhorias.

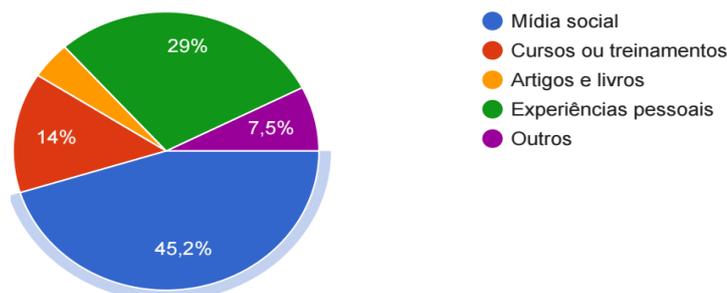
Gráfico 8: Qual você considera a maior dificuldade que as empresas enfrentam ao contratar pessoas com deficiência (PCDs)?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 8, 35,1% das pessoas responderam que ainda há preconceitos e estigmas sobre as capacidades dos Pcds.

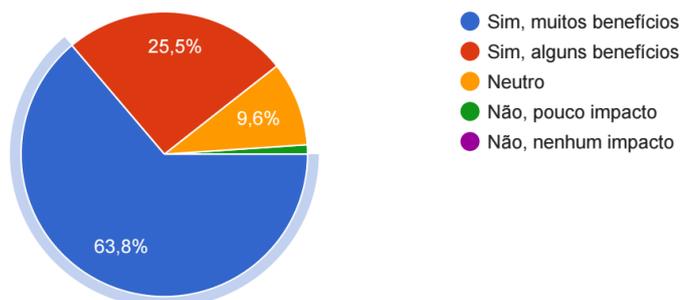
Gráfico 9: Qual é a sua principal fonte de informação sobre inclusão de pessoas com deficiência?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 9, 45,2% das pessoas responderam que a principal fonte de informação sobre inclusão de pessoas com deficiência é por mídia social.

Gráfico 10: Você acredita que a inclusão de PCDs pode trazer benefícios para a cultura organizacional?



Fonte: Própria

Conforme observa-se no gráfico 10, 63,8% das pessoas responderam que sim, a inclusão de PCDs pode trazer muitos benefícios para a cultura organizacional.

Ao explorar essas questões, essa pesquisa visa oferecer uma compreensão mais clara dos desafios e das oportunidades no processo de inclusão, se baseando em dados coletados diretamente de fontes primárias.

4. PROPOSTA DE MELHORIA

Tendo em vista as informações coletadas na pesquisa de campo pode-se observar que a garantia da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) e criar um ambiente de trabalho realmente acessível é fundamental. Portanto, para que de fato, haja melhoria dessa tão grande e desejada inclusão dentro do ambiente de trabalho e na sociedade é fundamental implementar novas ideias de acessibilidade para os PCDs, como, por exemplo, a instalação de rampas e a adequação dos banheiros.

É importante ressaltar também que, as empresas se mostrem preocupadas com seus funcionários e ofereçam um suporte para assegurar que as condições de trabalho estejam adequadas a amparar aqueles que precisam. Para isso, a empresa deve procurar a orientação de profissionais relacionados a segurança do trabalho para realizar avaliações com os próprios funcionários para identificar áreas que necessitam de ajustes. Ademais, estabelecer canais de comunicação é primordial para garantir que os funcionários se sintam incluídos, dessa forma, as empresas podem oferecer canais que atendam às necessidades de todos os trabalhadores, através de áudio e vídeos.

Além disso, deixar que os funcionários compartilhem suas experiências dentro da empresa é crucial, mostrando que o empregador está disposto a fornecer apoio no desenvolvimento profissional dos funcionários com deficiências, ajudando eles a identificar e superar obstáculos no caminho para o avanço em suas carreiras. Para que por fim possa ter acesso a oportunidade de crescimento e desenvolvimento de forma equitativa.

Essas propostas têm como objetivo abordar as dificuldades que foram identificadas na pesquisa e promover uma cultura de inclusão mais prática e sensibilizada.

Pensando nisso, foi criado um folder de Proposta de Melhoria na Inclusão de PDC's, para conscientizar empresas e colaboradores sobre a importância da Inclusão Social como pode observar nas figuras 1 e 2.



Figura 1: Folder – Capa
Fonte: Própria



Figura 2: Folder – Verso
Fonte: Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo visa não apenas remover barreiras e criar oportunidades, mas também ajudar a promover uma mudança cultural que valorize e reconheça as habilidades e contribuições das PCDs. Ao adotar essas medidas, as empresas e a sociedade poderão não apenas cumprir uma responsabilidade social, mas também se beneficiar de uma força de trabalho mais diversificada e inovadora.

Está hipótese foi comprovada com a pesquisa de campo realizada para avaliar a eficácia das estratégias de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, que com a participação de 94 pessoas, revelou a importância sobre a presença de melhorias dentro do ambiente de trabalho.

As respostas às perguntas levantadas na pesquisa demonstraram que, embora a maioria dos participantes não se identifique como PCD (90,4%), há um reconhecimento expressivo da importância da inclusão, com 77,7% afirmando que a presença de PCDs no ambiente de trabalho é muito relevante. No entanto, apenas 28% afirmaram ter trabalhado com PCDs, o que indica uma lacuna significativa entre a percepção e a prática. Essa discrepância sugere que, apesar do apoio teórico à inclusão, a realidade nas empresas ainda não reflete essa disposição. Portanto, é essencial que as organizações implementem políticas concretas e ações práticas que promovam a inclusão, garantindo que os PCDs tenham oportunidades reais dentro do mercado de trabalho.

Além disso, a pesquisa pública revelou que 33% das pessoas se mostraram neutras, sinalizando uma necessidade de maior conscientização e informação sobre as legislações e suas implicações. Em seguida, há ainda a falta de treinamentos e oportunidades de desenvolvimento profissional foi apontada por 26,1% dos entrevistados, o que sugere uma área crítica a ser abordada para garantir a efetividade das políticas de inclusão. A fim de que, as empresas possam cumprir suas obrigações e criar um ambiente mais inclusivo, é essencial implementar programas de capacitação que não apenas informem sobre a legislação, mas também promovam uma cultura de respeito e valorização das diversidades.

A inclusão de pessoas com deficiência não deve ser vista como um limite, mas como uma oportunidade de enriquecer o ambiente de trabalho e a sociedade como um todo. Portanto, é fundamental que todos, desde a gestão da empresa até os colegas de trabalho, se empenhem em criar um espaço onde a igualdade e a

dignidade sejam garantidas, e onde cada indivíduo tenha a chance de contribuir plenamente para o desenvolvimento coletivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Opcional. Disponível em:

<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>. Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL ESCOLA. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm#:~:text=%C2%A7%20o%20A%20pessoa,oportunidades%20com%20os%20demais%20empregados>. Acesso em: 14 out. 2024.

CORREIO BRAZILIENSE. Pessoas com deficiência têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Disponível em:

<https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/09/5126955-pessoas-com-deficiencia-tem-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

Cultura organizacional inclusiva no ambiente de trabalho. Disponível em:

<https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/cultura-organizacional/cultura-organizacional-inclusiva-ambiente-trabalho/#:~:text=Uma%20cultura%20organizacional%20inclusiva%20valoriza,e%20do%20respeito%20%C3%A0s%20diferen%C3%A7as>. Acesso em: 30 out. 2024.

GOVERNO FEDERAL. **Lei de cotas dos PCDs.** 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#:~:text=A%20medida%20para%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20desse,reservem%20vagas%20para%20o%20segmento>. Acesso em: 10 out. 2024.

GUPY. **Mercado de trabalho para PCDs: cenário e como aumentar a inclusão.**

Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/mercado-de-trabalho-para-pcds>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO CLARO. **18 direitos da pessoa com deficiência.** Disponível em:

<https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/18-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 14 out. 2024.

JOBCONVO. **Mercado de trabalho para PCDs: cenário e como aumentar a**

inclusão. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/mercado-de-trabalho-para-pcds/#:~:text=PCD%20%C3%A9%20a%20abrevia%C3%A7%C3%A3o%20para,%2C%20mental%2C%20sensorial%20ou%20intelectual>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MOTA, Jucélia Adriana Silva Soares. **O profissional com deficiência e a inserção no mercado de trabalho na cidade de Caraguatatuba.** 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#:~:text=A%20medida%20para%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20desse,reservem%20vagas%20para%20o%20segmento>. Acesso em: 30 out. 2024.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.**2020. Disponível em:

<http://bib.pucminas.br:8080/pergamumweb/vinculos/0000b2/0000b2d4.pdf>. Acesso em: 30 out. 2024.

REVISTA FT. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

brasileiro: desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista. Disponível

em: <https://revistaft.com.br/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-desafios-e-perspectivas-no-contexto-do-direito-trabalhista/>.

Acesso em: 03 set. 2024.

SEMEAR HIS. **O preconceito no mercado de trabalho**. Disponível em:

<https://semearhis.com.br/artigo/o-preconceito-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Desafios%20a%20serem%20enfrentados%3A&text=9%25%20de ssas%20pessoas%20contaram%20ter,57%25%20foram%20v%C3%ADtimas%20de %20bullying>. Acesso em: 08 ago. 2024.

VIAJE COM ACESSIBILIDADE. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho**.

Disponível em: <https://viajecomacessibilidade.com.br/pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-2/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SCHNEIDER (2019) **UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL**

<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 out. 2024.

SANTOS, VIEIRA, NUNES, (2023) **Diversidade, Equidade e Inclusão com People Analytics**

<http://bib.pucminas.br:8080/pergamumweb/vinculos/0000b2/0000b2d4.pdf>. Acesso em: 30 out. 2024.