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

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
O papel dos recursos humanos na humanização da empresa**

Ana Paula Martinelli Roça¹

Cleonice Cardoso de Jesus Lima²

Larissa Domingues Pereira³

Lucila de Liberato e Batista⁴

Rosimeire Lindalva de Silva⁵

RESUMO: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para promover a igualdade e a diversidade, garantindo que os processos de recrutamento e seleção sejam inclusivos, promovendo programas de capacitação e sensibilização para todos os funcionários, assegurando a acessibilidade no ambiente de trabalho, desenvolvendo e implementando políticas de inclusão e diversidade, oferecendo suporte contínuo aos funcionários com deficiência e estabelecendo parcerias com organizações que promovem a inclusão. Essas ações são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde todos os funcionários possam contribuir e prosperar. No entanto, ainda existem desafios significativos. A falta de acessibilidade, tanto física quanto digital, é um grande

¹ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – ana.roca@etec.sp.gov.br.

² Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – cleonice.lima4@etec.sp.gov.br.

³ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – larissa.pereira270@etec.sp.gov.br.

⁴ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – lucila.batista2@etec.sp.gov.br.

⁵ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – rosimeire.silva78@etec.sp.gov.br.

obstáculo. O preconceito e a discriminação também são barreiras que precisam ser superadas. As empresas precisam investir em adaptações no ambiente de trabalho e na cultura organizacional para acolher melhor as pessoas com deficiência. A inclusão é responsabilidade de todos e é essencial para construir um futuro mais igualitário.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Desigualdade. Pessoa com deficiência.

INTRODUÇÃO

Apesar do mercado de trabalho ter crescido constantemente ao longo dos anos e décadas, é possível notar que ainda precisa ser melhorado sobre diversos aspectos, no que diz respeito a inclusão de pessoas com deficiências, segundo a pesquisa feita em 2019 com base de análise de dados da Pesquisa Nacional de Saúde, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) diz que 7 em cada 10 pessoas com deficiência ainda não tiveram a oportunidade no mercado de trabalho.

As tecnologias propiciaram um crescimento das empresas, muitas tornaram-se estrondosas, mulheres por exemplo estão conseguindo avançar para seu espaço no mercado, enquanto pessoas com deficiência continuam a ter dificuldade para ingresso no mercado de trabalho. Normalmente são poucas vagas e muitas exigências ou especificidades que inviabilizam a oportunidade a muitos candidatos.

Apesar desses avanços legislativos e da crescente conscientização ainda existem inúmeros desafios pela frente sobre a inclusão, no qual esses desafios persistem principalmente com o grande preconceito que há na sociedade em relação a pessoas com deficiências, sendo ela falta de acessibilidade física ou digital nos ambientes de trabalho dentro dos escritórios da empresa e também da carência de programas de capacitação e desenvolvimento profissional adequados aos mesmos.

Para que seja promovido uma inclusão de forma eficaz, será necessário que as empresas adotem estas políticas e práticas inclusivas com os tais profissionais que vão além dos cumprimentos de cotas estabelecidas diante a lei. Contudo sobre as necessidades individuais de cada profissional que possui uma deficiência além do fornecimento dos equipamentos e tecnologias necessários para a realização do trabalho exercido pelo mesmo, com isso a empresa deverá entrar em consenso para que a melhoria do clima organizacional fortaleça a imagem corporativa da empresa.

Por mais que seja um problema complexo que leve tempo para ser solucionado que requer comprometimento de todos os envolvidos sejam elas empresas, governo, sociedade civil, e os próprios indivíduos que possuem a deficiência. Para que assim possam garantir o acesso de seu desenvolvimento profissional.

1.1. Objetivo Geral

Apresentar a falta de oportunidade de pessoas deficientes no mercado de trabalho, e entender o que causa essa dificuldade, e como o RH pode fazer a diferença na contratação, usando elementos precisos para sua comunicação e aquisição para as causas do problema.

1.2. Objetivos Específicos

- Analisar a contratação de deficientes nas empresas em geral;
- Procurar saber o motivo de acontecer constantemente essa falta de oportunidade;
- Ter a comunicação do RH com as pessoas com deficiência;
- Saber sobre dados estatísticos sobre o assunto;
- Ouvir sobre profissionais, suas dificuldades;
- Em modo geral como são vistos pela sociedade e colegas de trabalho;
- Como pessoas deficientes se sentem sobre no mercado de trabalho.

1.3. Justificativa

Há inúmeras razões para justificar o interesse por este tema, no qual a justiça social é de grande importância, pois todos os indivíduos independentes das suas limitações e diferenças tem o direito de participar do desenvolvimento profissional. Os direitos humanos também é uma grande razão para garantir igualdade a todos pois um compromisso com os direitos humanos é fundamental, além de trazer benefícios econômicos pois ao empregar pessoas que possuem deficiência as empresas podem aproveitar uma base de talentos mais ampla e diversificada.

1.4. Situação Problema

Apesar de estarem em um século de inovação, pessoas com deficiência continuam a enfrentar dificuldades para entrar no mercado de trabalho. São muitas

vezes vistas como um problema dificultando o setor com falta de experiência ou até pouco profissionais, assim perdendo várias oportunidades de emprego.

Em pesquisa feita em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatístico (IBGE) aponta que só 34,3% de pessoas com deficiência estão empregadas com carteira assinada, sendo muito comum, baixo salário, falta de acessibilidade e falta de avaliação de seus superiores, que priorizam sua deficiência e não suas habilidades.

1.5. Hipóteses

- A Conscientização e Educação sobre Deficientes - Tendo conscientização e educação relacionada a deficiências contribuirá para a criação de um ambiente de trabalho voltado ao acolhimento e respeito dentre os gestores e funcionários, assim incentivando a participação da integração.
- Ambientes de Trabalho Adaptados - Melhorias no ambiente de trabalho que atenda tais necessidades trarão muitos benefícios não apenas para aqueles que possuem deficiências, mas também para a produtividade logo aumentando a satisfação geral dos funcionários.
- Diversidade de Experiências - A variedade de experiências e perspectivas impulsionará a inovação e a criatividade para o sucesso das organizações, tendo melhorias na capacitação de atender as necessidades do mercado de trabalho os solucionando de forma mais prática.

1.6. Metodologia

Será realizada uma pesquisa de caráter bibliográfico em livros, revistas, artigos e sites que tratem sobre o assunto para compreender o assunto e montar um embasamento teórico sobre o mesmo.

Também será realizada uma pesquisa de campo com o público-alvo, fazendo com que seja possível mensurar a comunicação e o nas suas organizações funcionam. Após essa etapa será proposta uma forma de melhorar o processo de inclusão nas organizações, evidenciando todos os benefícios esperados com essa ferramenta.

2. MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é o ambiente onde se realizam as interações entre empregadores, que oferecem vagas, e trabalhadores, que buscam emprego.

2.1. Definição e Evolução

Empresas disponibilizam vagas para diversos cargos, chamando a atenção do público para se candidatar, e sucessivamente mandam os seus currículos para as empresas em questão. Fazendo assim parte do mercado de trabalho, sendo vagas externas ou internas.

O trabalho surgiu por meio da elaboração de ferramenta de pedra, aonde homens iam atrás de alimentos para sobreviverem. Ao longo do tempo a evolução no mercado de trabalho foi muito significativa para as pessoas, incluindo a escravidão, trabalho servil e sistemas feudais, isso ocorreu durante a Revolução Industrial, a partir do século XVIII.

Algumas mudanças ao decorrer do tempo foi:

- Aplicativos/ tecnologia avançada;
- Flexibilidade nos horários;
- Diferentes ambientes no trabalho;
- Novas formas de hierarquia.

A cada dia que passa o mercado de trabalho tem exigido especialização em Recursos Humanos, e estão em procura de funcionários capacitados e que atendem as expectativas e necessidades da empresa desejada.

2.2. As Transformações do Mundo do Trabalho

Como vive-se um mundo globalizado está cada vez mais difícil de conseguir viver sem preocupações que se tornaram mais frequentes no dia a dia nosso serviço e isso é algo acaba adoecendo cada vez mais a população o mundo em si.

Tudo hoje em dia é muito rápido e isso acaba impactando no ambiente corporativo levando algumas pessoas a ficarem doentes: umas acabam tendo depressão outro estresse, ansiedade outra síndrome do pânico e muitas vezes o

próprio funcionário fica medo perder o emprego acaba indo ao médico tende de afastar do serviço.

E com a pandemia agravou-se ainda mais as pessoas tiveram que se adaptar a uma nova rotina de trabalho e muitos acabaram perdendo seu emprego isso é algo que preocupa a todos.

E como hoje em dia é tudo muito competitivo pode-se dizer entraram para a lista de competências avaliadas pela gestão de RH.

“Essas transformações no mundo do trabalho ganham rapidamente dimensões globalizadas e estão se acelerando e expandindo. A crise sanitária da covid-19 impactou a economia em todo o planeta e ensejou medidas que aceleraram essas modificações no mundo do trabalho.”, segundo Instituto Humanistas Unisinos - IHU por Clemente Ganz Lúcio, 2021.

2.3. O que é inclusão no mercado de trabalho

É aceitar que todos devem ter uma oportunidade independentemente de cor raça ou condições tipo deficiência auditiva, visual portador de deficiência física. É muito importante que todas essas pessoas tenham uma oportunidade no mercado de trabalho e se sintam valorizadas também.

Entende-se também que inclusão não significa que eles estão sendo contratados pela sua condição, mais sim porque pessoas com deficiência também tem suas inteligências, suas espertezas e até mesmo mais dedicação ao trabalho que um funcionário com uma condução normal.

Tem-se que aprender a lidar com o jeito de cada um deles porque cada um tem uma maneira diferente de agir de se comportar são pessoas com personalidades diferentes então precisamos ser compreensivos com cada um deles sempre se colocar no lugar do outro.

Tem-se também que entender que cada um tem seu tempo para aprender e para colocar em prática tudo que aprendeu.

2.4. Gestão da diversidade nas organizações contemporâneas

Na atualidade o público externo e interno, requer uma diferente forma de organização. Com o avanço da globalização, empresas e indústrias tiveram que se habituar a novo estilo de cultura com a tecnologia, provocando significativas mudanças com a comunicação entre as pessoas no ambiente de trabalho. Também conviver com novas mudanças na sociedade, novos modelos de família como: união estável, famílias homoafetivas entre outras.

Essas grandes transformações de diversidade, geralmente refletem na organização, fazendo com que as empresas tenham de tomar outro caminho de decisões para encaixar essa nova cultura organizacional, formulando novas estratégias, que em questão a utilizam quanto em práticas de gestão de pessoas, quanto no marketing.

Apesar do termo diversidade, nas organizações, ser associado mais a mulheres, negros e homossexuais, pode ser bem amplo atingindo gêneros, etnias, religião, idade, também é relacionado a pessoas que são exclusões na sociedade como: deficientes. Vendo assim, a diversidade como forma em que fazemos a nossa própria identidade e cultura onde vivemos.

Por isso gestores e organizações têm o desafio de integrar políticas para que as equipes tenham o melhor dessa diversidade. Criando um ambiente com essas diferenças dos próprios, funcionários, para que seus clientes também se identifiquem com esse clima organizacional que atualmente é criado em sua volta. Sendo necessário hoje nas organizações das empresas.

Portanto embora o Brasil seja rico em diversidade no país inteiro, ainda existe a intolerância e o preconceito em milhares de pessoas, facilmente exposto em diversos lugares, como o racismo, homofobia, nas mulheres em geral, em deficientes e entre outros, sendo de forma verbal ou agressiva. Dificultando para colaboradores de empresa essa exposição de sua própria identidade. Causando assim vários conflitos, mulheres e negros não tem a mesma oportunidade no mercado de trabalho, homossexuais precisam esconder seu gênero e deficientes que apesar de muito esforço normalmente não tem nenhuma oportunidade de emprego.

Apesar do estudo sobre essa diversidade, existem ainda fatores a serem desenvolvidos. O que vem a entender que essas diferenças entre as pessoas podem gerar conflitos, mais que com ela vem as transformações e inovações no mercado de trabalho, independentemente de seu gênero, raça, etnia ou até deficiência. Desenvolvendo uma cultura organizacional multicultural dentro das empresas, consolidando uma imagem melhor a empresa, com profissionais capazes de resolver problemas e mostrar criatividade em seus projetos.

Ainda a diversidade pode ser um obstáculo grande para muitas empresas, entretanto, consideramos o avanço que ela teve nesses últimos anos com um passo de cada vez.

3. DEFICIÊNCIA E TRABALHO

Como a inclusão está conectada ao campo de trabalho com os deficientes, suas dificuldades, desafios, forma de serem tratados, e como são observados pelas pessoas a sua volta.

3.1. O desafio da inclusão social nas empresas

A inclusão social é dar oportunidade a todas as pessoas, independente de suas características particulares.

Pode-se afirmar que as empresas devem reunir diferentes origens, experiências e ponto de vista. Cada ser humano é único e essa mescla de cultura e valores trabalhando em um mesmo lugar enriquece a empresa, a criatividade da equipe aumenta e fica mais inovadora e a tomada de decisões deve ser mais favoráveis e assertivas.

Há vários benefícios ao quando trabalhamos com a inclusão social. Todos na empresa ganham e existe um papel muito importante para a comunidade que pode criar uma sociedade igualitária para todos.

Uma cultura diferenciada nas empresas é focada em como um indivíduo enxerga cada pessoa, seu processo e desafios dentro da organização, dependendo de quem estiver gerenciando e não estiver de acordo com o potencial de cada colaborador isso pode implicar em má gestão de quem foi incluído no processo, o que

para uma empresa de pequeno porte, por exemplo, o desafio é maior e depende de recursos financeiros.

As diferenças culturais também são um desafio para a organização, pois a empresa tem um papel muito importante para os colaboradores e, de uma certa forma, precisa enfrentar os desafios culturais e a capacidade de identificar a forma como tudo isso é complexa.

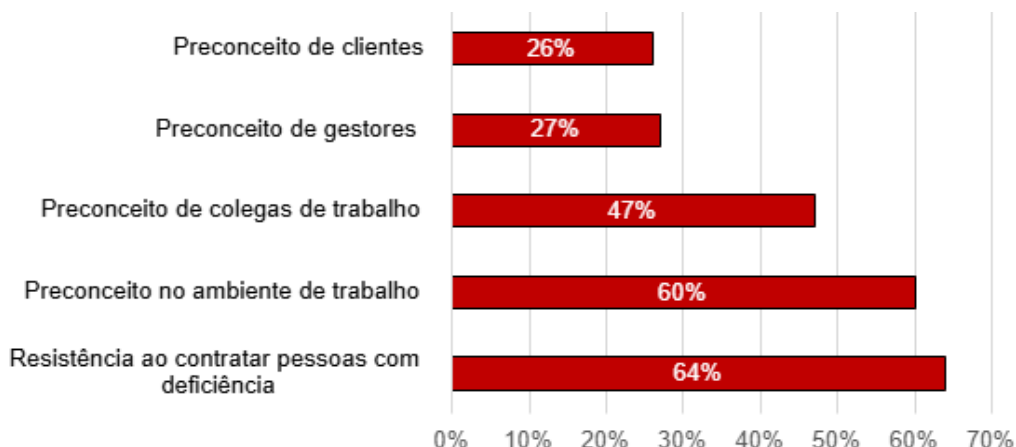
3.2. Principais dificuldades encontradas pelos PCD's no ambiente organizacional

Mesmo tendo conquistado seus direitos na legislação brasileira com o passar dos anos, ainda assim hoje se encontram dificuldades e preconceitos se encaixar em um emprego no mercado de trabalho. Como a quantidade de vagas que é um dos principais problemas em que enfrentam. A ABRH Brasil e a ABRH São Paulo e conduzida pela i.Social - consultoria especializada na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – com parceria com a empresa Catho, colocou que 88% de deficientes entrevistados pelo RH nas empresas contratam eles com base na Lei de Cotas (nº 8.213/91). Segundo a pesquisa, 64% dos profissionais do RH dizem que tem muita dificuldade para encontrar aquele que se encaixa com a empresa.

“Esse dado demonstra a importância da legislação para a inclusão e a necessidade que as organizações possuem de contar com ferramentas que as auxiliem nesse processo de recrutamento em que o foco seja apenas a escolaridade, a qualificação e a experiência profissional dos candidatos”, explica o Diretor Comercial da Catho Empresas, Fernando Morette.

Ainda com a pesquisa que foi feita em 2018, cita que o preconceito é muito maior do que pensávamos. Números altíssimos de preconceito, para só 28% de empresas que querem combater e mudar esse cenário:

Gráfico 1 – Pesquisa ABRH sobre o que á dentro das empresas

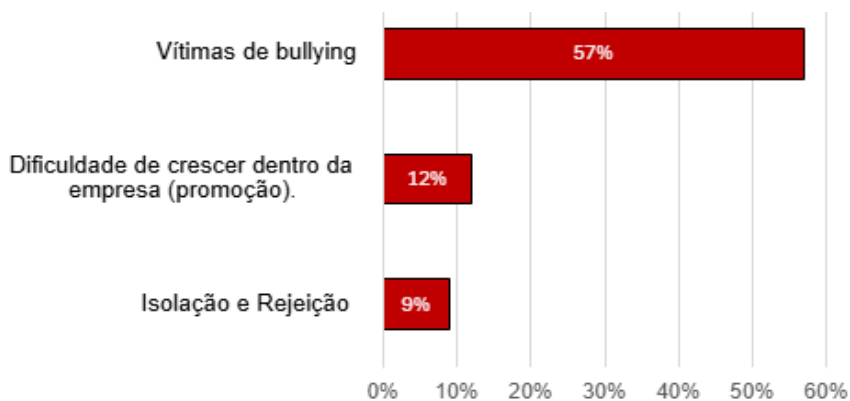


Fonte: Grupo Gestão RH, feita em 2018

“Sobre esse ponto, a pesquisa mostra que mais da metade dos respondentes são profissionais que estão desempregados, têm alta escolaridade, idade economicamente ativa e deficiência adquirida. Esses dados permitem inferir que, antes da deficiência, havia uma possível condição de vida com experiência profissional e, nesse sentido, as principais preocupações das empresas no que diz respeito à acessibilidade, se desfazem”, esclarece o Sócio-Diretor da i.Social, Jaques Haber.

Mostrando em outra pesquisa de 2021, que há muitos desafios e obstáculos que ainda existem no campo de trabalhos para os PCD's. Em pesquisa feita pelo site Vagas.com em parceria com a empresa Talento Incluir apontou que 4 a cada 10 pessoas com deficiência relataram discriminação no ambiente de trabalho, sendo:

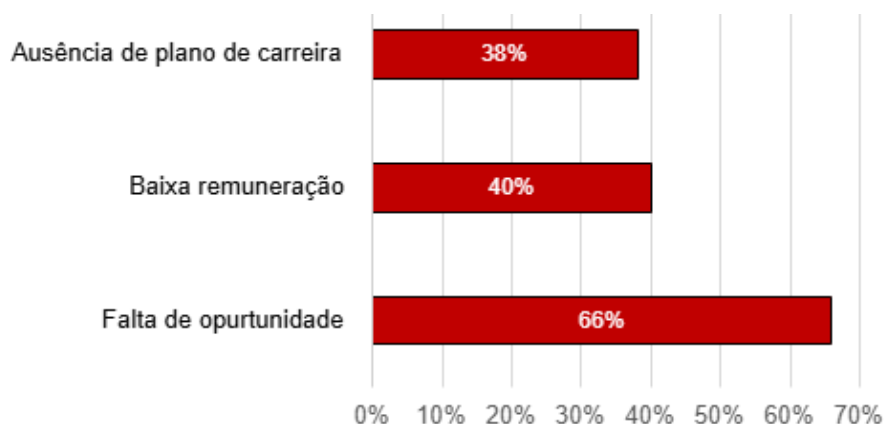
Gráfico 2 – Discriminação no ambiente de trabalho



Fonte: Searhis, Assessoria de imprensa, feita em 2021

Sendo as mais recorrentes discriminações ditas por esses profissionais:

Gráfico 3 – Principais discriminações ditas pelos PCD's



Fonte: Searhis, Assessoria de imprensa, feita em 2021

Contando ainda com dificuldades de falta de infraestrutura, rampas de acesso, banheiros adaptados, sinalizações em *braille*⁶ e sinais sonoros.

Um relato feito pela assessoria de imprensa da Searhis em 2021, de quem presenciou esse fato de preconceito foi Luana Rolim, fisioterapeuta e vereadora com Síndrome de Down:

“Como eu falei, sofri preconceito nas ruas porque algumas pessoas que não entendem a Síndrome de Down ficam me olhando do pé a cabeça [...] são pessoas que não tem estudos e conhecimento do assunto, sabe?! Por isso que nós precisamos de mais políticas públicas e projetos para investir na Síndrome de Down. Nós precisamos de uma corrente forte, precisamos de mais estudos, mais cursos, mais capacitação para os professores...”

Concluindo que é preciso conscientizar a sociedade para que ele possa ser combatido.

3.3. Porque fazer inclusão com pessoas com deficiência

Todas as pessoas com deficiência têm o direito de ter oportunidades no

⁶ *Braille* - sistema de escrita tátil utilizado por pessoas cegas ou com baixa visão. É tradicionalmente escrito em papel relevo.

mercado de trabalho, isso possibilita que eles tenham seus direitos garantidos.

Todos têm que entender que não há porque existir uma barreira social, isso fará que não haja preconceitos de muitos, assim será criado um ambiente mais tranquilo para que eles se sintam mais acolhidos. Entendam, que possibilitar que pessoas com deficiência tenham acesso, a vida social fará com que elas tenham todos os dias vontade de acordar sabendo que um novo amanhã, os esperam e poderão desfrutar dos seus direitos.

Em 2020, durante a pandemia de covid-19, uma nova organização veio fortalecer a defesa dos direitos de pessoas com deficiência e de suas famílias no Brasil. Encabeçado por Andréa Werner, o Instituto Lagarta Vira Pupa:

Segundo Andreia Werner, jornalista, política e ativista brasileira pelos direitos dos autistas, "Investir em inclusão escolar é o que vai educar nossa sociedade para quebrar essa roda da inclusão e incluir as pessoas com deficiência em todos os lugares".

Existem também muitas barreiras que são criadas pelo racismo, preconceito, desigualdade entre vários outros. As pessoas precisam, saber que inclusão não é educar mais sim aprender a lidar com deficiência de cada um.

3.4. Benefícios da inclusão no mercado de trabalho

A inclusão pode oferecer para os colaboradores dentro da empresa o bem-estar, e a saúde mental.

Dentro da empresa os colaboradores podem diminuir o estresse, ansiedade e muitas outras coisas estando focado naquilo que fazem.

Alguns benefícios que a inclusão trás para a empresa:

1. Estímulo à inventividade e à renovação - Equipes diversificadas estimulam a inventividade e a renovação ao desafiar o pensamento convencional, permitindo que profissionais com diferentes origens e perspectivas contribuam com ideias inovadoras e soluções criativas. A inclusão garante que todas as vozes sejam ouvidas, criando um ambiente onde cada membro pode contribuir

com suas habilidades e conhecimentos únicos.

2. Aprimoramento da compreensão do cliente - A diversidade e a inclusão no ambiente corporativo desempenham um papel crucial na compreensão do cliente e do mercado. Ao incorporar uma variedade de perspectivas e experiências, as organizações podem obter um entendimento mais abrangente das necessidades dos clientes. Isso permite o desenvolvimento de estratégias de marketing mais eficazes, bem como a oferta de produtos e serviços personalizados, estabelecendo uma conexão mais autêntica com o público-alvo.

3. Abertura para novos mercados - A abertura para novos mercados é fundamental para o crescimento e a sustentabilidade das empresas. Ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas podem aproveitar perspectivas únicas e atender melhor às necessidades de consumidores diversos, o que impulsiona a inovação e a competitividade.

4. Reforço da cultura organizacional - O reforço da cultura organizacional através da diversidade e inclusão é essencial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. Quando todos os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, isso fortalece os laços entre a equipe, aumentando o engajamento, a colaboração e a produtividade.

5. Atratividade e retenção de profissionais talentosos - A promoção de uma cultura inclusiva torna a empresa mais atrativa para profissionais talentosos, que buscam ambientes onde se sintam valorizados e respeitados. Isso facilita a retenção de talentos, pois há uma maior harmonia entre os valores pessoais dos colaboradores e os valores organizacionais, promovendo um maior engajamento e comprometimento com a empresa.

6. Ampliação da produtividade e solução de desafios - A diversidade de uma equipe traz consigo uma ampla gama de conhecimentos e experiências, o que impulsiona a produtividade e a capacidade de resolver desafios de forma criativa e eficaz. Ao promover a inclusão, as empresas mantêm os colaboradores mais engajados e motivados, o que contribui ainda mais para o aumento da produtividade.

4. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A importância sobre o fato de a inclusão de pessoas com deficiência ter passado por vários processos fundamentais, e como está essa questão no mercado de trabalho, mostrando que pode ter uma sociedade solidária, igualitária e democrática.

4.1. O que é inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

A maioria das empresas no mundo veem a inclusão no mercado de trabalho como se fosse uma obrigatoriedade para empresa.

A lei n 8.213/91 são as leis das cotas dizem que de 2% a 5% do número de funcionários nas firmas tenham 100 empregados no mínimo ou mais. Com essa lei essas pessoas já tem o direito de começar a trabalhar e com isso pode se dizer que suas limitações não as impedem de fazer um ótimo trabalho de forma clara e objetiva e seus resultados são muitos eficientes.

A inclusão é um benefício que visa a não desigualdade entre as pessoas comum determinada deficiência visa o combate aos grupos de pessoas que tem algum tipo de deficiência. Cada empresa tem um número de PCDS de acordo com o tamanho da firma.

- Até 200 colaboradores – 2%
- De 201 a 500 colaboradores -3%
- De 501 a 1001 colaboradores -5%

Sendo essas leis regulamentadas por auditores do ministério do trabalho e Emprego (TEM) e do ministério Público do trabalho (MPT). Se acontecer o não cumprimento dessa norma o estabelecimento pode receber multa.

4.2. Políticas públicas de inclusão e o estatuto da pessoa com deficiência

As modernas sociedades que se formam ao longo do tempo, tem características de uma diversidade de identidade e opiniões, sobre ao mundo em sua volta e onde são inseridos pela sociedade. Havendo exceções dessa diversidade e de

como cada ser humano vive, como as pessoas com deficiência que precisam de atenção para suas necessidades básicas.

Assim entram as partes democráticas, as políticas públicas que está relacionado ao direito, tendo a resolver problemas envolvendo um grupo de pessoas específico, que precisam de atenção para dentro da sociedade. Sendo um processo democrático, para que assim decidam sobre os assuntos que influenciam a todos, promovendo o bem-estar da sociedade.

Tendo duas definições de sentido para políticas públicas. A primeira está relacionada a tomada de decisão pelos conflitos de interesses, onde o governo decide o que fazer ou não fazer. A segunda está relacionada de forma administrativa, onde o governo faz um conjunto de projetos e programas. Podendo ter políticas públicas pelo estado e pelo governo conforme as constituições.

“O conceito de política pública remete para a esfera do público e seus problemas. Ou seja, diz respeito ao plano das questões coletivas da polis. O público distingue-se do privado, do particular, do indivíduo e de sua intimidade. Por outro lado, o público distingue-se do estatal: o público é uma dimensão mais ampla, que se desdobra em estatal e não estatal.” - Nas palavras de Schmitd (2008, p.2311).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência está inserido nas leis criadas pelas políticas públicas, Lei nº 13.146 de 06 julho de 2015, também conhecida como Lei Brasileira da Inclusão. Sua base jurídica o CDPD (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), passando quinze anos para a sua aprovação, sendo o primeiro tratado internacional de direitos humanos aprovado pelo Congresso Nacional.

CDPD - Art.19: Vida independente e inclusão na comunidade: “Os Estados Partes desta Convenção reconhecem o igual direito de todas as pessoas com deficiência de viver na comunidade, com a mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e tomarão medidas efetivas e apropriadas para facilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade...”.

A lei também assegura, pelas políticas públicas, tudo relacionado ao preconceito e discriminação, promovendo a igualdade diante da inclusão social das

peças com deficiência. Tendo órgãos como parte de fiscalização pela ONU, que são Ministério da Justiça da Cidadania com a Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiências.

Estatuto da Pessoa com Deficiência - Art.1º: É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Com isso as leis das políticas públicas e o Estatuto da Pessoa com deficiência, busca a concretização da igualdade na sociedade, no meio de assegurar que essas pessoas com deficiências não sejam vistas como problemas e sim com parte de cultura dentro do mercado de trabalho e entre as pessoas a sua volta.

4.3. Porque fazer a inclusão de pessoas com deficiência

Todas as pessoas com deficiência têm o direito de ter oportunidade no mercado de trabalho, isso possibilita que eles tenham seus direitos. Entendam que não tem porque existir barreiras sociais, criada pelo preconceito de muitos assim podendo criar ambientes mais tranquilos agradáveis para que todos se sintam acolhidos. Quando possibilitam, que pessoas com deficiência tenham acesso a vida social fará com que elas tenham vontade de levantar todos os dias com a esperança de um novo dia sabendo que elas podem desfrutar dos seus direitos.

Existem também muitas barreiras que são criadas pelo racismo, preconceito e desigualdade entre várias outras.

As pessoas precisam saber que inclusão não é educar mais, sim aprender com a diferença de cada um.

Além de tudo é fundamental as inclusões de pessoas com deficiência na sociedade assim promovem a igualdade perante a todos.

4.4. A luta da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

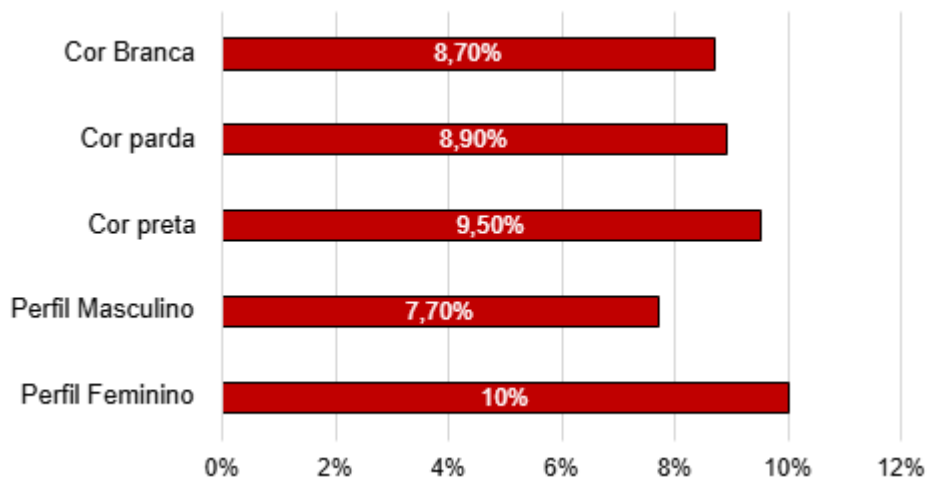
Há 18 anos, foi instituído Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência no

dia 21 de setembro, pela Lei Federal 11.133, com finalidade de conscientizar sobre a importância da inclusão no mercado de trabalho.

Sendo abordado a reflexão sobre as barreiras que os deficientes ainda são desafiados. Como principais desigualdades estão a educação, a saúde, ao trabalho, a renda e a assistência social.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 2022, que a população estimada com deficiência no Brasil é de 18,6 milhões de pessoas (considerando a partir dos dois anos de idade).

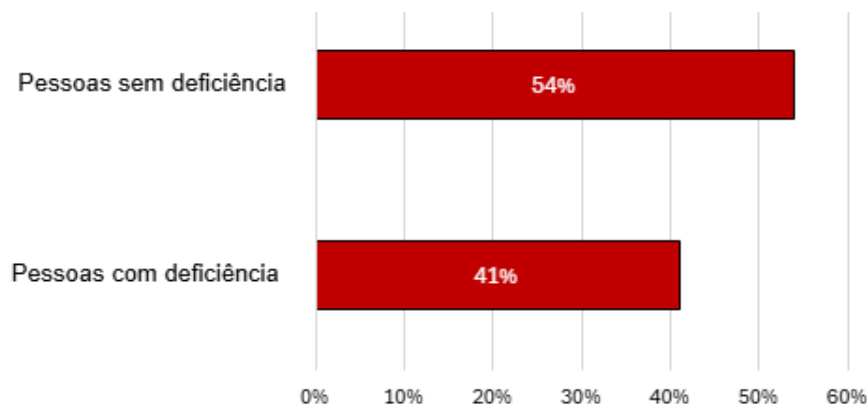
Gráfico 4 – Perfil das pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: Dados da PNAD Contínua de 2022, divulgados em julho.

E sobre referência ao mercado de trabalho a pesquisa apresenta:

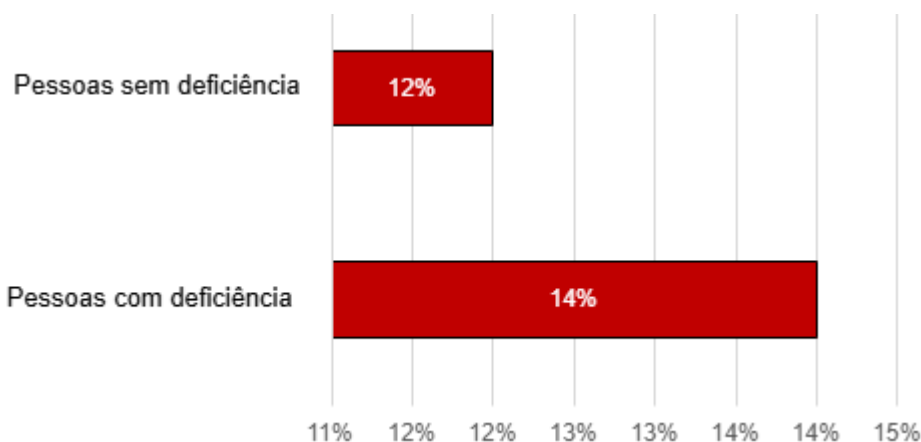
Gráfico 5 – Inserção no mercado de trabalho



Fonte: Dados da PNAD Contínua de 2022, divulgados em julho.

As pessoas com deficiência enfrentam maior desemprego:

Gráfico 6 – Taxa de desemprego



Fonte: Dados da PNAD Contínua de 2022, divulgados em julho.

5. PESQUISA DE CAMPO

Com intuito de abordar o índice de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi conduzida uma pesquisa de campo para coletar dados reais de como essas pessoas vivenciam no mercado de trabalho com sua deficiência, visando avaliar o nível de conhecimento sobre o tema entre os entrevistados. Utilizando a plataforma *Google Forms*⁷ para coletar as respostas e resultados dos participantes. A pesquisa foi distribuída e coletada por meio das redes sociais, especificamente WhatsApp, garantindo o anonimato dos respondentes e direcionando as questões de forma objetiva. Obteve-se um total de 32 respostas como resultado da participação na pesquisa.

5.1. Apresentação dos resultados

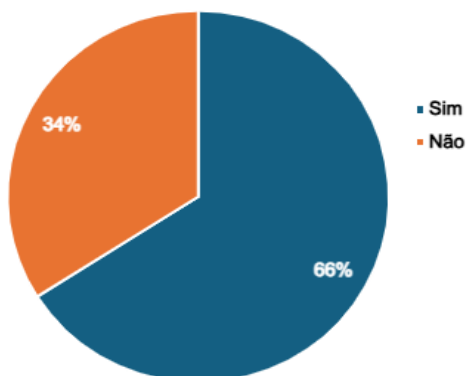
Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa de campo, acompanhados com análises comentadas.

No primeiro gráfico, os entrevistados foram questionados se eles possuem

⁷ *Google Forms* - aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

algum tipo de deficiência.

Gráfico 7 - Você possui algum tipo de deficiência? (Em caso de resposta negativa, agradecemos a sua participação).

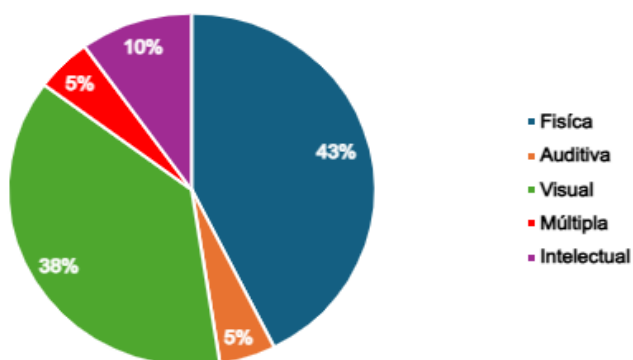


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 66% dos entrevistados disseram que sim, enquanto 34% disseram que não.

No segundo gráfico, a pergunta feita aos entrevistados foi qual deficiência eles possuem.

Gráfico 8 - Qual seu tipo de deficiência?

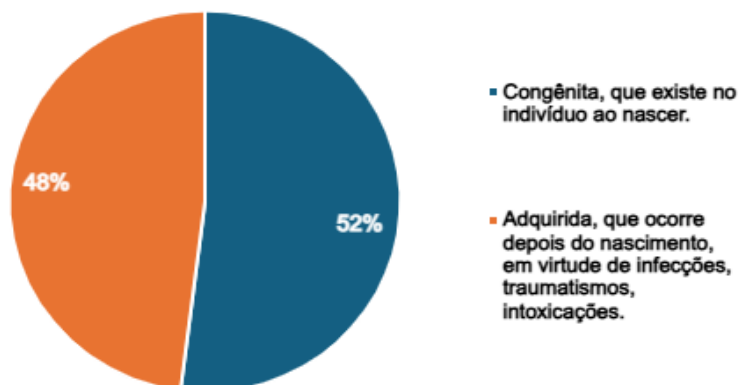


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 43% deles tem deficiência física, 38% visual, 10% intelectual, 5% auditiva e 5% múltipla.

No terceiro gráfico, mostra se a deficiência dos entrevistados é congênita ou adquirida.

Gráfico 9 - Essa deficiência, é de:

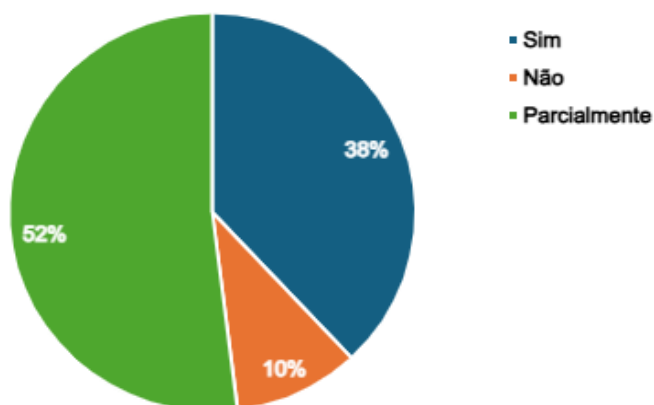


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 52% é congênita e 48% e adquirida.

No quarto gráfico, a pergunta foi feita em base da opinião pessoal, questionando se os PCD's estão alcançando o mercado de trabalho.

Gráfico 10 - Na sua opinião, os PCD's estão alcançando mais oportunidades no mercado de trabalho?

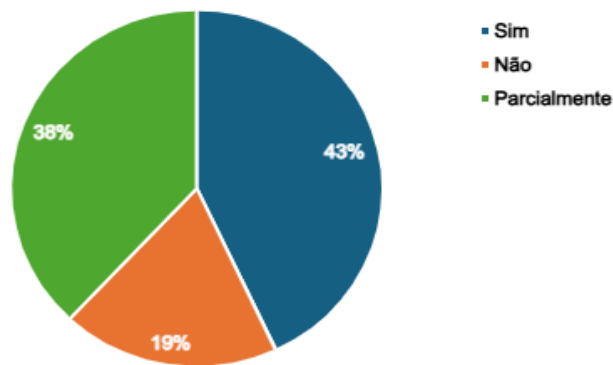


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 52% disseram que parcialmente, enquanto 38% disseram que sim e 10% disseram que não.

No quinto gráfico, questiona se os PCD's acreditam que a Lei de Cotas são satisfatórias no mercado de trabalho.

Gráfico 11 - Você acredita que a Lei de Cotas (art.93 da Lei nº 8.213/91) que estabelece para empresas com cem ou mais empregados que devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência, são satisfatórias para inclusão dos PCD's?

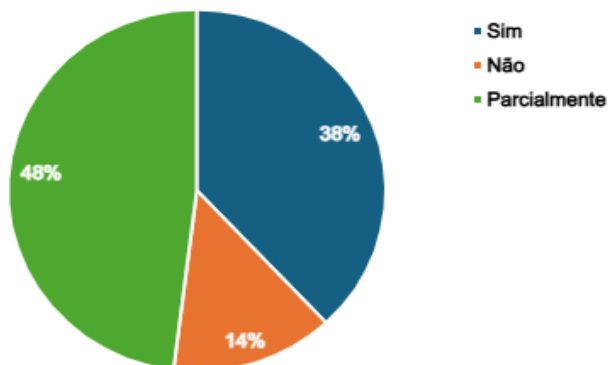


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 43% disseram que sim, enquanto 38% disseram que parcialmente e 19% disseram que não.

No sexto gráfico, a pergunta feita é se as empresas adaptam sua estrutura para ter um quadro de colaboradores deficientes.

Gráfico 12 - Ao pensar nas empresas você acredita que elas buscam, efetivamente, se adaptar em relação à sua estrutura para ter em seu quadro de colaboradores os PCD's?



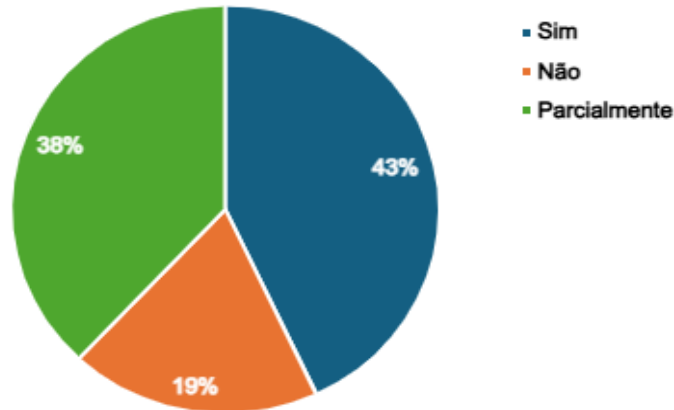
Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 48% disseram parcialmente, enquanto 38% disseram sim e 14% disseram que não.

No sétimo gráfico, pergunta em relação ao clima organizacional, se os

deficientes acreditam que há preconceito por parte de seus colegas de trabalho.

Gráfico 13 - Em relação ao clima organizacional, você acredita que há preconceito por parte dos colaboradores que não possuem deficiência?

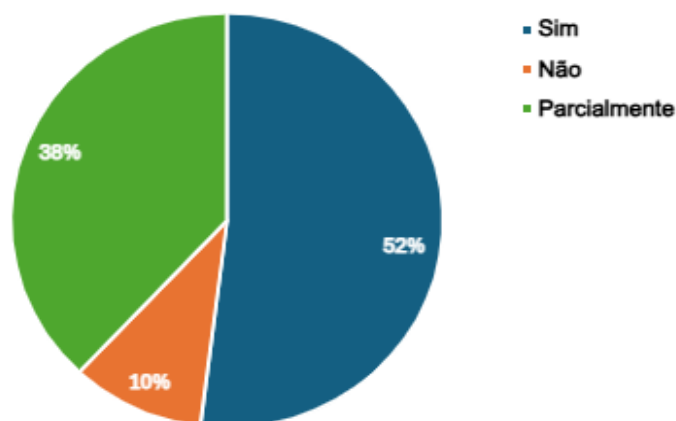


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 43% disseram que sim, enquanto 38% disseram que parcialmente e 19% disseram que não.

No oitavo gráfico, questiona em relação aos cargos disponibilizados pelas empresas aos PCD's, se são só para preencher vagas da Lei de Cotas ou para desenvolver esses colaboradores.

Gráfico 14 - Em relação aos cargos disponibilizados para os PCD's, você acredita que estes são apenas para preencher as leis de cotas ou, efetivamente, permitem uma atuação com o propósito de se desenvolver, com desafios que permitem o crescimento dentro da organização?

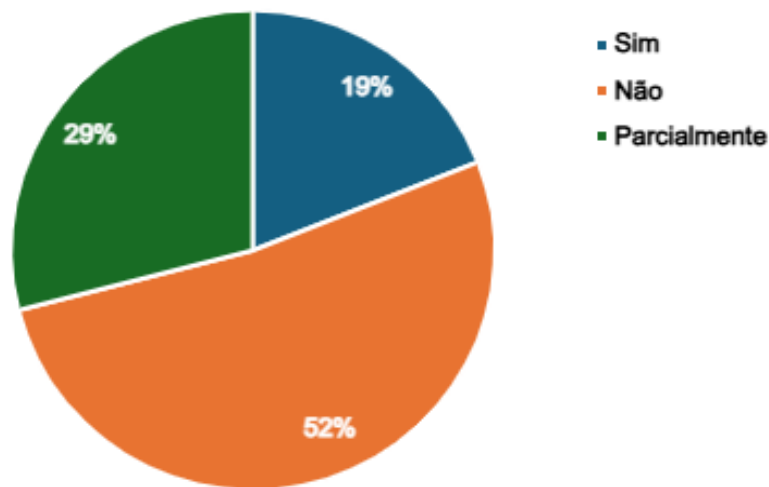


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 52% disseram que sim, enquanto 38% disseram que parcialmente e 10% disseram que não

No nono gráfico, a pergunta feita é se acreditam que a deficiência dos entrevistados, cria uma barreira psicológica/emocional que o impeça de realizar seus sonhos e objetivos.

Gráfico 15 - Você acredita que sua deficiência, cria uma barreira psicológica/emocional que te impeça de realizar suas tarefas e alcançar seus objetivos (crenças limitantes)?

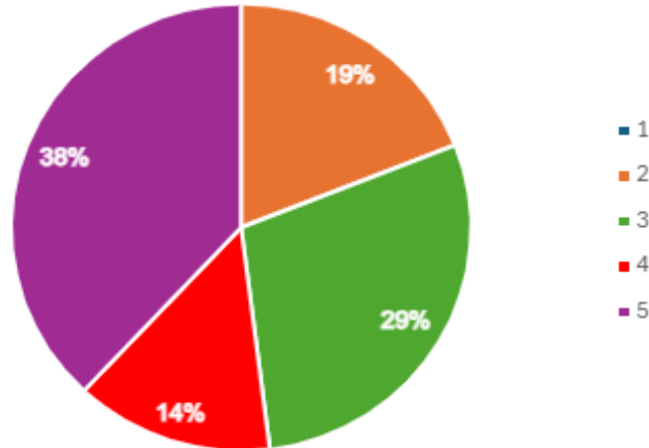


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 52% disseram que não, enquanto 29% disseram que parcialmente e 19% disseram que sim.

No decimo gráfico, é criada uma escala de 1 a 5, de quanto os deficientes acreditam que as pessoas nos dias de hoje ainda possuem preconceito com relação a eles.

Gráfico 16 - Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa pouquíssimo e 5 representa muito, o quanto você acredita que as pessoas, nos dias de hoje, ainda têm preconceito com os PCD's?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2024.

Os dados gráficos a cima mostram que 38% colocaram com base na escala o 5, enquanto 29% colocaram o 3, 19% o 2, 14% o 4 e 0% o 1, resultando um percentual alto de entrevistados que acredita que existem muito preconceito ainda nos dias de hoje.

PROPOSTA DE MELHORIA

Durante o trabalho realizado junto com a pesquisa de campo, observou-se que ainda necessita de melhoria no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Diante disso, foi proposta uma cartilha, para mostrar aos colaboradores as dificuldades enfrentadas pelos PCD's. Visando com isso, melhorar a cultura organizacional dentro das empresas.

Assim a proposta consiste na criação de uma cartilha digital e física, que será implementado aos colaboradores de cada empresa, O principal intuito é conscientizar os trabalhadores, através de palestras, quanto à necessidade de incluir os PCD's dentro da organização. E interagir com eles no dia a dia, para que se sintam acolhidos.

Imagem 1 – Cartilha desenvolvida como proposta de melhoria



Fonte desenvolvidos pelos autores (a) com base na pesquisa, 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível dizer que em um mundo globalizado e em crescimento, ainda é muito complexo lidarmos com certas situações no ambiente de trabalho. A inclusão social é algo para ser discutido e resolvido nas empresas. O departamento de RH tem um papel muito importante nessa área, fazendo a diferença usando a comunicação fazendo a ponte entre as pessoas.

Com a contratação de pessoas com deficiências as empresas passam a obter uma base de talentos mais ampla e diversificada.

Com base na pesquisa feita em 2019 pelo IBGE, constatou-se que 34,3% das pessoas com deficiências estão empregadas, mas enfrentam situações complexas.

Os gestores de RH precisam ver a inclusão social como algo que agrega valor para empresa e para os colaboradores, permitindo que o ambiente fique equilibrado e diversificada.

Em alguns casos notou-se que ainda existe a discriminação e falta de acessibilidade e infraestrutura adequada.

Conclui-se que em um mundo que está cada vez mais apto as mudanças, temos que continuar lutando por melhorias e conscientização da sociedade para que pessoas com deficiências não sejam vistas como problema e sim como pessoas que podem agregar valor dentro das organizações e para as pessoas com quem convivem.

Não é possível permitir que os direitos das pessoas com deficiências sejam esquecidos pela sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência: em companhia de Hércules**. São Paulo: Robe, 1995.

As organizações contemporâneas e a gestão da diversidade. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/as-organizacoes-contemporaneas-e-a-gestao-da-diversidade> Acesso em: Mar. 2024.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Constitucionalização das políticas públicas em matéria de direitos fundamentais: o controle político-social e o controle jurídico no espaço democrático**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

CARVALHO, Alexandre; COSTILLA, Hessia Guillermo. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/518>. Acesso em: Mar. 2024.

FREEDOM. **Deficiente, pessoa especial ou portador de necessidades?** Descubra o termo correto. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficienciaevolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>. Acesso em: Jun. 2024.

IBGE. Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-comdeficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: Jun. 2024.

Inclusão no mercado de trabalho: o que é e qual a importância? Disponível em: <https://www.handtalk.me>blog>inclusão-nomercado> Acesso em: Set. 2024.

MACHADO, C.; FERRAZ, A. C. D. C. **Constituição Federal interpretada: artigo por artigo. parágrafo por parágrafo.** 9ª. ed. Barueri: Manole, 2018;

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos.** Coleção de estudos e pesquisas na área de deficiência.10, Brasília: Corde, 2003.

O que é mercado de trabalho? Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/mercado-de-trabalho/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20mercado%20de,independente%20de%20segmentos%20de%20atua%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: Set. 2024.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2001.

RODRIGUES, Rômulo; PEREIRA, Lúcia. **A empregabilidade de pessoas com deficiência.** 2023.

Recrutamento inclusivo: qual a importância, principais ações e como colocar em prática! Disponível em: www.pontatel.com.br>recrutamento.inclusivo. Acesso em: Out. 2024.

TEIXEIRA, R. C. F. **A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade.** Unimontes Científica, Montes Claros, V5, nº1, 2006.

Transformações no mundo do trabalho exigem respostas inovadoras. Instituto Humanistas Unisinos (IHU) - FIOCRUZ. Disponível em

<https://cee.fiocruz.br/?q=transformacoes-no-mundo-do-trabalho-exigem-respostas-inovadoras#:~:text=Rotatividade%2C%20informalidade%2C%20m%C3%BAtiplos%20v%C3%ADnculos%20laborais,est%C3%A3o%20se%20acelerando%20e%20expandindo. Out. 2024.>

APÊNDICE 'A'

Questionário elaborado pelas autoras a fim de complementar sua hipótese e argumentação, sem prejuízo da unidade central do trabalho com resultados empíricos analisados e comentados no decorrer do artigo.

1. Você possui algum tipo de deficiência? (Em caso de resposta negativa, agradecemos a sua participação). É necessário responder. Escolha única.

Sim Não

2. Qual seu tipo de deficiência? É necessário responder. Escolha única.

Física Auditiva Visual Múltipla Intelectual

3. Essa deficiência, é de: É necessário responder. Escolha única.

Congênita, que existe no indivíduo ao nascer.

Adquirida, que ocorre depois do nascimento, em virtude de infecções, traumatismos, intoxicações.

4. Na sua opinião, os PCD's estão alcançando mais oportunidades no mercado de trabalho? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

5. Você acredita que a Lei de Cotas (art.93 da Lei nº 8.213/91) que estabelece para empresas com cem ou mais empregados que devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência, são satisfatórias para inclusão dos PCD's? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

6. Ao pensar nas empresas você acredita que elas buscam, efetivamente, se adaptar em relação à sua estrutura para ter em seu quadro de colaboradores os PCD's? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

7. Em relação ao clima organizacional, você acredita que há preconceito por parte dos colaboradores que não possuem deficiência? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

8. Em relação aos cargos disponibilizados para os PCD's, você acredita que estes são apenas para preencher as leis de cotas ou, efetivamente, permitem uma atuação com o propósito de se desenvolver, com desafios que permitem o crescimento dentro da organização? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

9. Você acredita que sua deficiência, cria uma barreira psicológica/emocional que te impeça de realizar suas tarefas e alcançar seus objetivos (crenças limitantes)? É necessário responder. Escolha única.

Sim Não Parcialmente

10. Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa pouquíssimo e 5 representa muito, o quanto você acredita que as pessoas, nos dias de hoje, ainda têm preconceito com os PCD's? É necessário responder. Escolha única.

1 2 3 4 5