

ETEC PROFESSOR IDIO ZUCCHI
ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO

DANIEL OLIVEIRA SANTOS
DIEGO DOS SANTOS DE CARVALHO
ISADORA RAMOS PERALTA
LUANA DOS SANTOS ESCHER
MARIA LUIZA ROGGE PARRO

OS BENEFÍCIOS E DESAFIOS DA CONTRATAÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) PARA AS EMPRESAS
BRASILEIRAS.

BEBEDOURO
2024

**DANIEL OLIVEIRA SANTOS
DIEGO DOS SANTOS DE CARVALHO
ISADORA RAMOS PERALTA
LUANA DOS SANTOS ESCHER
MARIA LUIZA ROGGE PARRO**

**OS BENEFÍCIOS E DESAFIOS DA CONTRATAÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) PARA AS EMPRESAS
BRASILEIRAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
ETEC Prof Idio Zucchi como requisito para a
conclusão do Ensino Médio integrado ao Curso
Técnico em Administração.

Orientadores: Alini Patrícia Fuloni de Biaggio e Paula
Bilatto de Almeida.

**BEBEDOURO
2024**

Dedicamos esse trabalho às pessoas que buscam compreender como ocorrem as contratações de pessoas com deficiência e o comportamento delas no ambiente empresarial.

AGRADECIMENTOS

Queremos expressar nossa imensa gratidão a todos aqueles envolvidos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização de tal projeto. Toda ajuda e mentoria foram essenciais e muito bem aproveitadas, culminando na finalização deste Trabalho de Conclusão de Curso com excelência.

À professora orientadora, Alini Patrícia Fuloni de Biaggio, pelos ensinamentos e correções que nos proporcionaram uma melhor compreensão e desempenho em nossa formação acadêmica, profissional e pessoal ao longo do ano.

À professora orientadora, Paula Bilatto de Almeida, por seus valiosos conselhos, correções e orientações, sempre realizados com extrema dedicação.

Aos professores Anderson Fiamingo e Luzia Corsini Dejavite, que contribuíram com as pesquisas bibliográficas e com a escrita desse artigo.

Aos integrantes do grupo, expressamos nossa profunda gratidão pelo comprometimento com a realização desse trabalho, pelo tema escolhido – que consideramos de grande relevância e necessidade de discussão – e pela execução bem-sucedida de cada etapa. Agradecemos também aos nossos colegas por toda dedicação e compromisso, ressaltando que o respeito e a comunicação foram fatores essenciais para o sucesso desse projeto.

Por fim, reconhecemos o papel fundamental de cada pessoa envolvida, que tornou possível a concretização desse trabalho. Nosso muito obrigado!

“A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar.”

Thaís Moraes

RESUMO

O termo “Pessoas com Deficiência” (PCD) refere-se àquelas que, por condições naturais ou eventos vividos, possuem algum tipo de limitação física, mental, sensorial ou intelectual. O objetivo central deste trabalho é analisar os benefícios da contratação dessas pessoas em empresas brasileiras e as barreiras preconceituosas que inviabilizam seu pleno acesso ao mercado de trabalho, bem como entender o impacto dessa inclusão na legitimidade das empresas e os desafios encontrados no ambiente interno. Propõe-se, assim, apresentar reflexões sobre a importância dessas ações inclusivas e identificar os meios legais e tangíveis para a admissão efetiva desses colaboradores. A partir de pesquisas e artigos especializados, constata-se que as empresas que contratam PCD usufruem de diversos benefícios, desde a promoção de um ambiente mais inclusivo e diversificado até a obtenção de incentivos financeiros e fiscais. Sob essa perspectiva, torna-se essencial compreender a importância e a valorização da atuação de PCD no contexto empresarial e social contemporâneo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Palavras-chave: PCD; benefícios; contratação; inclusão.

ABSTRACT

The term "People with Disabilities" (PWD) refers to those who, due to natural conditions or events experienced, have some type of physical, mental, sensory or intellectual limitation. The main objective of this work is to analyze the benefits of hiring these people in Brazilian companies and the prejudiced barriers that make their full access to the labor market unfeasible, as well as to understand the impact of this inclusion on the legitimacy of companies and the challenges found in the internal environment. Thus, it is proposed to present reflections on the importance of these inclusive actions and to identify the legal and tangible means for the effective admission of these employees. From research and specialized articles, it is found that companies that hire PWD enjoy several benefits, from promoting a more inclusive and diversified environment to obtaining financial and tax incentives. From this perspective, it is essential to understand the importance and appreciation of the performance of PWD in the contemporary business and social context, contributing to a fairer and more equitable work environment.

Keywords: PCD; Benefits; hiring; inclusion.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 Objetivos	9
1.2 Justificativa	9
1.3 Metodologia	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)	11
2.1.1 Conquistas de Pessoas com Deficiência	12
2.2 AMBIENTE EMPRESARIAL	13
2.2.1 Mercado de trabalho para pessoas com deficiência	14
2.2.2 Leis que contribuem para a contratação e inclusão de PCD	14
2.2.3 Benefícios corporativos	16
2.3 DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA CONTRATAÇÃO DE PCD PARA AS EMPRESAS	17
2.3.1 Benefícios, para a empresa, a partir da contratação de pessoas com deficiência	18
2.3.2 Desafios enfrentados por PCD em sua contratação	18
3. CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	22

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como foco principal abordar os desafios e benefícios da contratação de PCD para às empresas. A sigla PCD, ao que se refere às “Pessoas Com Deficiência”, está relacionada aos indivíduos que estão dentro do grupo de pessoas que possuem alguma condição física, mental, intelectual ou sensorial, decorrente de situações específicas ou de suas naturezas. De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 18,6 milhões de pessoas com dois anos ou mais estão nesta classificação, isto é, 8,9% da população brasileira nesta faixa etária possuem alguma deficiência.

O preconceito corresponde a uma das temáticas mais presentes no cotidiano de PCD, uma vez que, tal hostilidade está enraizada na sociedade brasileira. Com isso, a falta de oportunidades e o desdém com essas pessoas decorrem de forma abundante no âmbito empresarial. Fato o qual deve ser extinguido o quanto antes.

Sendo assim, a inclusão dessas pessoas tornou-se relevante em vários meios empresariais e sociais. Com as evoluções jurídicas, várias leis foram estabelecidas, como é o caso da Lei 8.213/91 – conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência – legislação a qual, determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem vagas para tal segmento.

Este trabalho tem como objetivo principal responder à questão dos benefícios da contratação de PCD para as empresas e como superar os desafios relacionados a essa prática. Destaca-se a importância de compreender e ressaltar as vantagens dessas admissões, a inclusão dessas pessoas não só promove igualdade, como também contribui para um ambiente diversificado. Além disso, empresas que adotam essas aplicações demonstram responsabilidade social e podem obter benefícios tangíveis e legais, como melhor desempenho organizacional e uma imagem corporativa mais qualificada.

Como resultado esperado de nossas análises, acredita-se ser possível sugerir estratégias a fim de cessar o preconceito existente no meio empresarial e, assim, superar os desafios enfrentados pelas empresas durante as contratações.

Para garantir uma metodologia qualificada e relevante que atendesse às questões e objetivos, foram realizadas diversas pesquisas bibliográficas e análises embasadas em informações reais.

1.1 Objetivos

Esse estudo tem como objetivo principal analisar os benefícios e desafios da contratação de pessoas com deficiência (PCD) para as empresas, com foco na legislação vigente e nas práticas de inclusão no ambiente de trabalho. Os objetivos complementares dessa pesquisa almejam contribuir para com as instituições que visam empregar tal público, porém, a falta de informação impossibilita que essas admissões sejam realizadas.

1.2 Justificativa

A contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) nas empresas brasileiras é uma questão de grande importância, tanto do ponto de vista legal quanto social. A Lei de Cotas (Lei 8.213/91) obriga empresas de médio e grande porte a incluírem PCD em suas equipes. Contudo, a implementação efetiva dessa inclusão enfrenta desafios significativos, como a falta de preparação das empresas, a necessidade de adaptação dos ambientes de trabalho e a superação de barreiras atitudinais e preconceituosas.

Este estudo é justificado-se pela necessidade de explorar os benefícios e desafios dessa prática, uma vez que a inclusão de PCD no mercado de trabalho pode promover transformações positivas para as empresas e para a sociedade. Além de ser uma questão de justiça social, a inserção de PCD contribui para a promoção da diversidade dentro das organizações, trazendo vantagens como o fortalecimento da imagem corporativa, como a melhoria de status da empresa, o aumento da responsabilidade social e a valorização das capacidades e talentos dessas pessoas.

1.3 Metodologia

Este artigo tem como finalidade estudar a influência das pessoas com deficiência (PCD) nas empresas, analisando os benefícios da sua contratação e o processo de admissão. A pesquisa é descritiva e baseou-se em pesquisas bibliográficas e análise de dados reais.

Utilizamos fontes como artigos científicos e sites qualificados, escritos por autores renomados. A análise de dados reais foi feita para identificar os desafios e benefícios

que as empresas enfrentam ao contratar PCD, visando oferecer situações para as lacunas encontradas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

De acordo com o art. 2º da Lei de nº 13.146, de 06 de julho de 2015, promulgada na Constituição Brasileira de 1988 (Constituição Cidadã), “Considera-se pessoas com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (PLANALTO, 2015).

Pessoas com deficiência (PCD) são aquelas que portam alguns limites, visíveis ou não, sejam eles físico, sensorial, intelectual ou psicossocial. Todavia, são vistos como PCD, exclusivamente, os que levam consigo impedimentos nas funções e na estrutura corporal; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; os que detêm limitação no desempenho de atividades e, por fim, quando houver restrição de participação. Tais adversidades não são obrigatoriamente de decorrência genética, podendo decorrer de eventualidades da vida (MORAGAS, 2021).

O termo “Pessoa com deficiência” não fora sempre empregado pela sociedade, mas transcorreu de diversas alterações, segundo D’OR CONSULTORIA, 2022, tais como:

- Pessoas Deficientes: Termo empregado para substituir outros mais pejorativos (como defeituoso, incapacitado, etc.), em torno de 1970.
- Pessoas Especiais: Não agressivo, o uso não é aconselhável, uma vez que remete à ideia de estar suavizando ou querendo esconder a deficiência do próximo.
- Pessoas com Necessidades Especiais: até 1990 era considerado como o mais correto. Todavia, também remetia à ideia de desqualificação.
- Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD): neste, a palavra “portadoras” concerne à concepção de o indivíduo portar algo, isto é, não é a melhor opção, uma vez que não dá para abrir mão da deficiência. Usado até meados de 1996.
- Pessoas com Deficiência: utilizado atualmente, foi apontado como o melhor em uma Convenção das Nações Unidas, no século XXI.

Com o propósito de mobilizar a sociedade em questão da conscientização, do compromisso para com o próximo e da luta pelos direitos das pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1992, declarou que o dia 3 (três) de dezembro seria o “Dia Internacional das Pessoas com Deficiência” (MORAGAS, 2021).

De acordo com uma pesquisa efetuada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, a população PCD equivalia a 8,9% da sociedade brasileira, ou seja, 18,6 milhões de pessoas, com faixa etária acima de 2 anos. Tais indicações afiliam-se à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022. Essa, de muita importância para o território brasileiro, em consequência de ser o primeiro feito de dados com foco em PCD. A partir do resultado, inferiu-se que 10,7 milhões são mulheres. Dentre as regiões do Brasil, a que teve menor percentual foi a região Sudeste (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, 2023).

2.1.1 Conquistas de Pessoas com Deficiência

Romeu Sasaki é o nome mais conhecido quando o assunto é inclusão de pessoas com deficiência, ele lutou incansavelmente e sempre com o olhar voltado para a inclusão. Em um de seus estudos, Romeu fala sobre a acessibilidade, para ele, o ambiente que é acessível não diz respeito apenas na construção de rampas e piso tátil, mas na convivência, de modo geral. Segundo SASSAKI (2009), os tipos de acessibilidade são acessibilidade arquitetônica, acessibilidade comunicacional, acessibilidade metodológica, acessibilidade instrumental, acessibilidade programática e acessibilidade atitudinal.

A acessibilidade arquitetônica está relacionada ao acesso das pessoas com deficiência nos ambientes físicos e sua arquitetura, pois esse grupo também detém do direito de cumprir com sua participação na sociedade. Ou seja, para que haja tal associação, os espaços não devem conter barreiras na infraestrutura, precisam incluir sanitários espaçosos, portas largas e todos os requisitos para acessibilidade de PCD.

Já a acessibilidade comunicacional diz respeito à comunicação com PCD. Isto é, para que tal população se sinta junta ao assunto, são necessárias medidas

acessíveis, como a língua de sinais, e, se for necessário, a contratação de intérpretes da língua mencionada.

Coligada ao método que a instituição utilizará para o conhecimento dessas pessoas, a acessibilidade metodológica necessita de análises, por parte da corporação, sobre qual metodologia será implantada, visando a aprendizagem do indivíduo.

A acessibilidade instrumental refere-se à eliminação de barreiras, para adaptação desse grupo, quanto ao uso de aparelhos, sejam eles tecnológicos ou não. Diz respeito à adequação das máquinas.

Relacionada à leitura e ao entendimento da implementação de políticas públicas, a acessibilidade programática condiz com a eliminação de barreiras invisíveis em textos normativos, tendo em vista a conscientização, conhecimento e aplicação de textos que pessoas desse ramo consigam compreender.

Em síntese, acessibilidade atitudinal diz respeito à inclusão e conscientização das pessoas. Ou seja, eliminação de barreiras como o preconceito e a discriminação, tornando o ambiente humanizado e inclusivo.

Cândido Pinto Melo também lutou pela inclusão das pessoas com deficiência. Foi um estudante que batalhou perseverantemente pela democracia e pela inclusão de PCD. Ele era movido pela justiça e, para efetivação de suas metas, promovia reuniões com membros da sociedade com o objetivo de firmar as manifestações contra a repressão do governo da época. Melo ficou conhecido por sua bravura e coragem diante o governo ditatorial vigente, o qual em 22 de abril de 1969 atirou em Cândido, deixando-o paraplégico e, logo após, vindo à óbito (UNE, 2024).

2.2 AMBIENTE EMPRESARIAL

Muito tem-se discutido, acerca do mercado de trabalho, e como ele está relacionado diariamente às oportunidades e vagas de emprego para indivíduos com deficiência. Ao longo dos anos, esse mercado tem tido avanços significativos, com mudanças necessárias e importantíssimas, contudo, ainda existem desafios a serem combatidos.

2.2.1 Mercado de trabalho para pessoas com deficiência

Os impasses enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho são variados e envolvem barreiras físicas, sociais, institucionais, educacionais, econômicas, psicológicas e tecnológicas. A infraestrutura inadequada é um fator que dificulta o funcionário PCD a se mobilizar pelo espaço, consequência da carência de rampas, elevadores, banheiros adaptados e instalações pouco desenvolvidas.

A falta de investimento em transportes públicos também impede que o empregado chegue ao local de trabalho, reduzindo suas oportunidades. Envolvendo as barreiras sociais, os estigmas e preconceitos, essas pessoas são subestimadas em relação à sua capacidade de desempenho de tal função.

Diante da importância e urgência em tratar assuntos relacionados às oportunidades e vagas no mercado de trabalho para estas pessoas, não se faz jus à quantidade de leis estabelecidas pelo estado. De acordo com dados recentes, a taxa de emprego entre PCD permanece significativamente abaixo da média nacional. Conforme mencionado, 18,6 milhões de brasileiros possui alguma condição que os coloca no grupo de PCD, desses, somente 26,6% estavam contratados em 2022, comparadas ao percentual de 57,2%, demonstrativo de empregados de pessoas sem deficiência, isto é, a cada 10 pessoas com deficiência, 7 não estavam trabalhando. Segundo o site Aprendiz legal, essa desigualdade seria ainda maior caso não existisse a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, criada em 1991 (APRENDIZ LEGAL, 2023).

2.2.2 Leis que contribuem para a contratação e inclusão de PCD

A Lei de Cotas, judicialmente escrita como Lei nº 8.213/91, estabelecida há algumas décadas, visa a obrigatoriedade de empregabilidade de PCD nas empresas. Somente para as que possuam 100 ou mais funcionários, pois a legislação citada determina que 2 a 5% de suas vagas sejam preenchidas por estes colaboradores.

Tal proporção varia de acordo com a disposição de vagas. Isto é, até 200 funcionários, a reserva é de 2%; de 201 a 500 empregados, de 3%; de 501 a 1000

contratados, de 4%; as empresas com mais de 1001 colaboradores, devem destinar 5% de suas vagas para este grupo.

A multa para as instituições que descumprirem tal ordem jurídica, pode chegar num valor de R\$228,00 mil reais. A medida também inclui pessoas reabilitadas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Para a secretária nacional Priscilla Gaspar, responsável pelos Direitos da Pessoa com Deficiência, o texto escrito foi de extrema importância para minimizar a discriminação, alertar sobre a necessidade da inclusão e garantir a eficácia dos exercícios por parte da cidadania (GOV.BR, 2022)

Ainda completa seu pensamento, com a seguinte fala: “Para vocês gestores, donos de empresas, faço um apelo, para que abram as portas de suas empresas para as pessoas com deficiência, a fim de possibilitar que mostrem os seus potenciais” (GOV.BR, 2022).

Ademais, outros projetos de leis foram criados e sancionados ao longo dos anos, a fim de transparecer o assunto e ressaltar a necessidade de incluir PCD, não apenas no mercado de trabalho, mas também na sociedade contemporânea.

Outro exemplo relevante é a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), judicialmente denominada como Lei nº 13.146/2015, que dispõe promover e assegurar o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania. A Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência é o setor principal a requerer e regulamentar os artigos da LBI, até o momento, vários incisos já estão em prática e sendo efetivados, contudo, algumas ainda precisam de atenção e eficácia comprovada, como a efetivação de PCD nas empresas (GOV.BR, 2021).

Além dos pontos mencionados, é importante destacar que esta Lei também aborda, em seus artigos, a reserva de espaços livres e assentos para pessoas com deficiência, veículos acessíveis em frotas de empresas de táxis, veículos adaptados por locadoras de automóveis, tecnologia assistiva, entre outros direitos decretados (GOV.BR, 2021).

No mesmo sentido, a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, dispõe sobre o apoio a esse grupo e sua integração social, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências (CAMARA.LEG).

Em complemento a isso, criou-se a Lei nº7.853/89 que estabelece normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, e sua efetiva integração social. Na interpretação e aplicação da mesma, são considerados todos valores básicos das igualdades de tratamentos e oportunidades, do respeito coletivo à dignidade humana e ao bem-estar (CAMARA.LEG).

Ao Poder Público e seus Órgãos cabe garantir a essas pessoas, o pleno exercício de seus direitos básicos, como a Justiça ordena. Incluindo também o direito à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho, à previdência social, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (CAMARA.LEG).

2.2.3 Benefícios corporativos

A contratação nas empresas e sua inserção social são temas muito importantes e vêm se tornando cada vez mais valorizados no mercado de trabalho. Diversidade na empresa é um tema que tem adquirido cada vez mais o interesse de empreendedores, impondo promover ambientes que sejam inclusivos para todo e qualquer tipo de funcionário (METADADOS, 2024).

A promoção de uma diversidade corporativa possui diversas qualidades e benefícios. Entretanto, é necessário avaliar o quadro do funcionário, as razões que podem impulsionar contratações mais diversas e oferecer treinamentos sobre os temas relacionados, proporcionando conhecimento para a inovação e inclusão, tanto para os líderes, quanto para os colaboradores da empresa (PONTOTEL, 2024).

O ambiente empresarial é muito conhecido pela cultura organizacional implementada. Desse modo, ter a valorização da diversidade como um princípio para tal exercício, é imprescindível, pois incentiva cada vez mais a prática em todos os seus níveis e faz com que haja adaptação nos processos de recrutamento e seleção. Os benefícios corporativos são uma forma de atrair e reter talentos para a empresa e, tal regalia, motiva os funcionários a continuarem operando na empresa por mais tempo, diminuindo, assim, a rotatividade, retraindo essas habilidades e construindo uma boa reputação inclusiva para a instituição (VORECOL, 2024).

A inclusão social traz diversas qualidades e aprendizados para todos os colaboradores, pelo fato de desenvolverem-se como ser humano, impactando diretamente no convívio com os colegas de trabalho (IIGUAL, 2021).

Outra característica é o marketing, o qual se torna qualitativo aos benefícios, podendo chamar atenção e oferecer várias oportunidades para a empresa e diminuir os riscos, pois estudos comprovam que pessoas com deficiência são mais atenciosas ao mercado de trabalho e por isso se envolvem menos em acidentes do que as pessoas sem deficiência (IIGUAL, 2021).

A contratação de PCD é uma prática que oferta conhecimentos e benefícios para a empresa, impacta positivamente nos negócios. Ao empregar na diversidade e na afeição das diferenças, as empresas não apenas contribuem para uma sociedade mais justa e igualitária, mas também colhem os frutos de equipes mais inovadoras, criativas e engajadas (VORECOL, 2024).

Em conclusão, as vantagens de contratar pessoas com deficiências vão além do cumprimento à legislação e se estendem à melhoria do clima organizacional. O mercado de trabalho não apenas cumpre seu papel social, mas fortalece sua imagem e enfatiza competição e conscientização. Vale ressaltar que o principal objetivo é a inclusão por meio da igualdade de oportunidades, ou seja, essa diversidade é benéfica tanto para a empresa quanto para os demais colaboradores (VORECOL, 2024).

2.3 DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA CONTRATAÇÃO DE PCD PARA AS EMPRESAS

De maneira geral, os benefícios oferecidos à empresa após contratar uma pessoa com deficiência são de várias naturezas, mas, especialmente, coletivos. Um exemplo a ser citado: crescimento e competitividade da empresa no mercado de trabalho. A inclusão social é um tema abundantemente amplo na sociedade, principalmente, em questão do ambiente de trabalho. À vista disso, existem indivíduos que não possuem paciência para lidar com essas pessoas, devido ao fato de elas precisarem de mais cuidado e atenção quanto às outras (SCHNEIDER, 2019).

2.3.1 Benefícios, para a empresa, a partir da contratação de pessoas com deficiência

Alguns exemplos, de acordo com SCHNEIDER, 2019:

Política de inclusão trata-se da contratação de PCD que gera uma responsabilidade social, assim oferecendo oportunidades ao mercado de trabalho trazendo uma grande relevância. Pessoas com deficiências, oferecem consigo, suas diversidades e qualidades na onde contribui um ambiente de trabalho mais inclusivo. O respeito ao ambiente corporativo com PCD, traz uma cultura organizacional respeitosa abrangendo uma definição de lição e tornando-se um ambiente de igualdade. Essa adaptação das pessoas deste grupo podem ofertar novas ideias, habilidade com relação ao desafio proposto pela empresa, a comunicabilidade vem como uma admissão para dessas pessoas transformarem um ambiente melhor para todos os funcionários, justamente a empresa, levando para sua inovação. A rotatividade para PCD geralmente, possuem uma taxa de desistência de um cargo pouco menor comparada com a dos outros funcionários. Sob outro enfoque, associadamente, figura a Lei nº 13.147/2015, a qual visa garantir e fomentar condições de igualdade, prezando pela valorização dos direitos e liberdades em contratar PCD. Conjuntamente, torna-se para o crescimento e competitividade da empresa no mercado de trabalho (SCHNEIDER, 2015)

2.3.2 Desafios enfrentados por PCD em sua contratação

É notório o fato de sucederem diversos obstáculos na jornada de um trabalhador PCD, um dos principais desafios é a dificuldade física e, juntamente, com ela, a falta de acessibilidade. Para um melhor desempenho deste, são necessárias adaptações, como rampas, facilitando sua locomoção. A seguir, estarão exemplos de alguns desafios, segundo LISA BRASIL, 2023:

Falta de acessibilidade no local da entrevista. Esse é um exemplo que ocorre frequentemente e, muitas vezes, passa despercebido pelo departamento de RH de determinada empresa. A mesma deve sempre manter-se atenta às condições da entrevista que será realizada, pensando sempre no conforto e bem-estar do

interrogado, pois isso interfere diretamente no comportamento e tranquilidade do futuro empregado.

O preconceito é cotidianamente enfrentado por PCD, realidade a qual atinge diversas pessoas. Os principais são subestimação de habilidade, desigualdade e oportunidade e exclusão social.

Falta de oportunidade de desenvolvimento. A forma de contratação para pessoas com deficiência é divergente das outras, pois a admissão para tais é um processo mais burocrático, levando mais tempo e, na maioria das vezes, essas pessoas não conseguem um cargo relativamente alto na empresa, diminuindo a confiança em si.

As limitações de mobilidade é o tipo de obstáculo pode ser considerado um dos mais desgastantes para os trabalhadores PCD, uma vez que em um ambiente de trabalho deve conter as adaptações para facilitar seus afazeres.

3. CONCLUSÃO

A contratação de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro é um tema de grande relevância e complexidade, especialmente em razão das exigências legais, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que obriga empresas com mais de 100 funcionários a preencherem uma porcentagem de suas vagas com trabalhadores PCD. Ao longo deste trabalho, foram explorados os benefícios gerados por essa inclusão, tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral, bem como os desafios enfrentados por empregadores e pelos próprios indivíduos com deficiência no mercado de trabalho.

De um lado, os benefícios da inclusão de PCD são inegáveis: a diversidade promovida dentro das empresas não apenas melhora o ambiente de trabalho, aumentando a produtividade e o engajamento, como também contribui para a inovação, uma vez que diferentes perspectivas e formas de pensar são incorporadas ao processo de tomada de decisão.

Adicionalmente, o cumprimento das normas legais evita sanções e promove a imagem da empresa como socialmente responsável, um fator cada vez mais relevante para a reputação corporativa. Entretanto, o trabalho evidenciou também os obstáculos enfrentados na efetivação dessa inclusão. As barreiras físicas e atitudinais, a falta de qualificação adequada e a resistência cultural dentro das organizações constituem sérios desafios para a plena integração das PCD no âmbito empresarial.

Os resultados obtidos ao longo deste estudo demonstram que, embora o Brasil tenha avançado na legislação de inclusão, ainda há um longo caminho a percorrer no que diz respeito à adaptação do mercado e das empresas para absorver, de maneira eficiente e inclusiva, a força de trabalho das pessoas com deficiência. A escassez de investimentos em acessibilidade, a falta de treinamentos adequados e o preconceito enraizado são questões que precisam ser enfrentadas de forma direta e contínua.

Nesse sentido, os objetivos deste trabalho foram alcançados ao demonstrar, de forma clara e fundamentada, os principais benefícios e desafios envolvidos na contratação de PCD. Foi possível compreender que, além do cumprimento da lei, há um potencial significativo a ser explorado pelas empresas, caso haja um esforço genuíno em promover um ambiente de trabalho inclusivo, acessível e livre de preconceitos.

Como sugestão, propõe-se que as empresas invistam em treinamentos contínuos sobre diversidade e inclusão, de modo a conscientizar todos os níveis hierárquicos sobre a importância e os benefícios da contratação de PCD. Além disso, é fundamental que o governo intensifique o apoio às empresas que contratam estes colaboradores, seja por meio de incentivos fiscais, até por programas que auxiliem no desenvolvimento de uma infraestrutura acessível. Por fim, reforça-se a necessidade de melhorar a capacitação profissional das pessoas com deficiência, promovendo sua qualificação em áreas de alta demanda no mercado de trabalho, para que a inclusão não se limite apenas ao cumprimento de cotas, mas se concretize em oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

Aprendiz legal – **Como está o mundo do trabalho para PCDS?** – 2023. Disponível em <https://aprendizlegal.frm.org.br/conteudo/educacao-profissional/noticia/como-esta-o-mundo-do-trabalho-para-pcgs> . Acesso em: 23 mai. 2024.

BRASIL, Lisa – **Mercado de trabalho para PCDs: como promover a inclusão?** – 2023. Disponível em < <https://jobconvo.com/blog/mercado-de-trabalho-para-pcgs/?im-SMTmfhTm=5012159114484080849> > . Acesso em: 23 mai. 2024.

D’Or Consultoria – **PPD, PCD ou PNE: qual o termo mais adequado para se referir às pessoas com deficiência?** – 2022. Disponível em < <https://dorconsultoria.com.br/2022/11/25/ppd-pcd-pne-pessoas-com-deficiencia/#:~:text=O%20termo%20Pessoa%20com%20Defici%C3%Aancia,meio%20de%20suas%20caracter%C3%ADsticas%20f%C3%ADsticas> > . Acesso em: 23 mai. 2024.

Igual, inclusão e diversidade – **O que a sua empresa pode ganhar por contratar pessoas com deficiência, além da obrigatoriedade?** – 2021. Disponível em <https://igual.com.br/blog/pessoas-com-deficiencia-17/> . Acesso em: 03 out. 2024.

Metadados – **9 motivos para a contratação de pessoas com deficiência** – 2024. Disponível em <https://www.metadados.com.br/blog/9-motivos-para-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia> . Acesso em: 03 out. 2024.

Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (GOV) – **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC** – 2023. Disponível em <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc> . Acesso em: 16 mai. 2024.

MORAGAS, Vicente Junqueira – **3 de dezembro é o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência** – 2021. Disponível em < <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/3-de-dezembro-e-o-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Em%201992%2C%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20das,direitos%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia> > . Acesso em: 08 ago. 2024.

MORAGAS, Vicente Junqueira – **Qual é a definição de pessoa com deficiência?** – 2021. Disponível em < <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes->

[da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia](#)> . Acesso em: 23 mai. 2024.

Planalto - **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015** – 2015. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> . Acesso em: 16 mai. 2024.

Time Pontotel – **Diversidade nas empresas: entenda a importância e como promover!** – 2024. Disponível em <https://www.pontotel.com.br/diversidade-nas-empresas/> . Acesso em: 03 out. 2024.

SCHNEIDER, Daniela – **A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho** – 2019. Disponível em < <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1>> . Acesso em: 30 mai. 2024.

Tree diversidade – **Os seis tipos de acessibilidade, segundo Romeu Sasaki** – 2009. Disponível em <https://treediversidade.com.br/seis-tipos-de-acessibilidade-segundo-romeu-sasaki/> . Acesso em: 03 out. 2024.

UNE – **Cândido Pinto, um militante da democracia** – 2024. Disponível em <https://www.une.org.br/2012/01/candido-pinto-um-militante-da-democracia/> . Acesso em: 25 set. 2024.

Vorecol – **Quais são os benefícios de contratar pessoas com deficiência para as empresas?** – Disponível em <https://vorecol.com/pt/blogs/blog-quais-sao-os-beneficios-de-contratar-pessoas-com-deficiencia-para-as-empresas-67743> . Acesso em: 03 out. 2024.