

A EXPANSÃO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Andrey Moura dos Santos Santana¹ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Ane Caroline Dantas Brambilla² – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Erick Luid Paiva Rabello³ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Kamila Oliveira Santana Moura⁴ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Carolina Pires Santos⁵ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

RESUMO

Este artigo aborda o tema da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e tem como objetivo geral identificar como as organizações podem expandir a inclusão de pessoas com deficiência entre os colaboradores. Para isso, buscou-se atingir os seguintes objetivos específicos: caracterizar a evolução legislativa de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho; avaliar a atual composição da força de trabalho, com foco especial na integração e no bem-estar dos funcionários PcD; propor estratégias de melhoria na inclusão social e sugerir ações para expandir a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta pesquisa classifica-se como básica, utilizou a abordagem qualitativa e, como instrumentos de coleta de dados, a pesquisa bibliográfica e a entrevista. Acredita-se que a implementação de políticas de inclusão efetiva nas empresas leva não apenas a um ambiente de trabalho mais diversificado, mas também a um aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores, resultando em benefícios tanto para os PcD tanto quanto para a organização. Por meio da pesquisa realizada, foi possível concluir que, apesar dos avanços na inserção de pessoas com deficiência através de cotas e dos benefícios gerados pelo aumento da diversidade, o número de PcD efetivamente trabalhando ainda é desproporcional. Sendo assim, é necessária a criação e implantação de estratégias que diminuam a discriminação e proporcionem a ampliação da inclusão social e econômica.

Palavras-chave: Inclusão. PcD. Pessoas com Deficiência. Direitos. Igualdade.

ABSTRACT

This article addresses the topic of inclusion of people with disabilities in organizations and its general objective is to identify how organizations can expand the inclusion of people with disabilities among employees. To achieve this, we sought to achieve the following specific objectives: characterize the legislative evolution of people with disabilities (PwD) in the workplace; assess the current composition of the workforce, with a special focus on the integration and well-being of PwD employees; propose strategies to improve social inclusion and suggest actions to expand the integration of people with disabilities into the job market. This research is classified as basic, used a qualitative approach and, as data collection instruments, bibliographical research and interviews. It is believed that the implementation of effective inclusion policies in companies leads not only to a more diverse work environment, but also to an increase in employee productivity and satisfaction, resulting in benefits for both PwD and the organization. Through the research carried out, it was

¹ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: andrey.santana01@etec.sp.gov.br

² - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: ane.brambilla@etec.sp.gov.br

³ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: erick.rabello@etec.sp.gov.br

⁴ - Técnico em Recursos Humanos – e-mail: kamila.santana01@etec.sp.gov.br

⁵ - Bacharel em Administração – e-mail: carolina.santos376@etec.sp.gov.br – Orientadora

possible to conclude that, despite advances in the inclusion of people with disabilities through quotas and the benefits generated by increased diversity, the number of PwD actually working is still disproportionate. Therefore, it is necessary to create and implement strategies that reduce discrimination and provide increased social and economic inclusion.

Keywords: Inclusion. PCD. Disabled people. Rights. Equality.

1 INTRODUÇÃO

Na antiguidade, Pessoas com Deficiência (PcD) eram marginalizadas, impedidas de viver em sociedade e por diversas vezes tratadas como sub-humanas. Por vários séculos, PcD não podiam usufruir do convívio social e não tinham garantia a direitos básicos como o acesso à educação, devido a suas limitações.

Apesar de representarem um número significativo da população mundial, as pessoas com deficiência sempre foram negligenciadas. Em determinadas civilizações, como na Roma Antiga e alguns povos indígenas, quando os recém-nascidos eram identificados como portadores de deficiências físicas ou mentais, seus pais eram autorizados a sacrificá-los (FARIAS e JÚNIOR, 2020).

Apesar de ser considerado crime, atualmente ainda existem situações de abandono de PcD pelos seus familiares. Algumas mães, ao identificarem durante a gestação que seu filho tem alguma deficiência, interrompem a gravidez ou esperam o nascimento para abandonar em centros de saúde ou órgãos governamentais.

Com o passar dos anos ocorreu uma grande evolução nesse cenário, as pessoas com deficiência passaram a ter mais garantias e a poder participar ativamente da sociedade. A criação da lei nº 13.146, em 06 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, veio para garantir os direitos e promover a inclusão social, trazendo mudanças em diversas áreas, como educação, trabalho, acessibilidade e direitos civis.

Porém, o ambiente de trabalho ainda não se encontra no cenário ideal. Mesmo com as estatísticas a favor da inclusão, esta ainda é uma realidade distante. Em vista disso, este artigo busca responder ao seguinte questionamento: qual o nível de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e como expandir essa integração?

O objetivo geral dessa pesquisa é identificar como as organizações podem expandir a inclusão de pessoas com deficiência entre os colaboradores. Para isso, são necessários

objetivos específicos como: caracterizar a evolução legislativa de Pessoas com Deficiência (PcD) no ambiente de trabalho, que vai além de cumprir obrigações legais, é um movimento em direção a um ecossistema corporativo mais diversos e inovador; avaliar a atual composição da força de trabalho, com foco especial na integração e no bem-estar dos funcionários PcD; examinar onde e como as PcD estão alocadas dentro das organizações; compreender os desafios enfrentados por PcD no cotidiano; propor estratégias de melhoria na inclusão social e sugerir ações para expandir a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As discussões sobre esse assunto são de extrema relevância, pois a promoção de uma cultura de inclusão beneficia todos, ampliando as perspectivas e enriquecendo o ambiente corporativo. A contratação de PcD é crucial por várias razões, como promover a inclusão social e profissional, oferecendo oportunidades iguais no mercado de trabalho.

Além disso, contribui para a diversidade e a promoção de ambientes mais ricos e inovadores, pois pessoas com diferentes habilidades e perspectivas podem trazer soluções criativas para os desafios do trabalho, por isso, a empresa deve ser inclusiva para além das contratações de pessoas com deficiências físicas. A inclusão de PcD traz outros grandes benefícios como contribuir para construção de ambientes corporativos mais equitativos e socialmente responsáveis, além de gerar maior visibilidade à pauta, fazendo com que a sociedade e as empresas passem a olhar com mais atenção.

Acredita-se que a implementação de políticas de inclusão afetivas nas empresas leva não apenas a um ambiente de trabalho mais diversificado, mas também a um aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores, resultando em benefícios tanto para os PcD tanto quanto para a organização. Este artigo se enquadra como pesquisa básica, utiliza a abordagem qualitativa e a pesquisa bibliográfica e a entrevista como instrumentos técnicos para a coleta de dados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceitos

Para uma melhor compreensão do tema abordado, é necessário atentar-se aos conceitos fundamentais relacionados aos obstáculos da vida cotidiana e aos direitos das

peças com deficiência, como: a definição de deficiência, o uso correto da terminologia, a inclusão, o capacitismo e a acessibilidade.

2.1.1 Deficiência

A deficiência é entendida como uma limitação do indivíduo para a sociedade, entende-se que a deficiência é o resultado das limitações da estrutura do corpo e que influenciam nas condições sociais e ambientais. A convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos das pessoas com deficiência de 2008 traz a seguinte definição de PcD:

peças com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras, podem impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (ONU, 2008 *apud* SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2008).

As deficiências são classificadas quanto ao seu tipo em auditiva, visual, motora, intelectual, psicossocial ou múltipla (quando há a associação de duas ou mais deficiências). E quanto à sua gravidade em leve, moderada e grave. (LEI COMPLEMENTAR nº 142, 2013).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, cerca de 18,6 milhões de brasileiros com mais de dois anos de idade possuem algum tipo de deficiência. (IBGE, 2023). Portanto, a deficiência é uma condição pertencente à diversidade dos seres humanos, deve assim ser assimilada pela humanidade e tratada de forma natural.

2.1.2 Terminologia

Anteriormente, termos como aleijado, defeituoso, incapacitado e inválido eram utilizados para se referir a pessoa com deficiência. Também era frequente referir-se a alguém que não possui nenhuma deficiência como “normal”, conseqüentemente, a pessoa com deficiência recebia o estigma de “anormal” por não se enquadrar nessa normalidade equivocada (SASSAKI, 2003).

Os termos “portador de deficiência” e “portador de necessidades especiais” também eram usados para se referir aos PcD, porém essas nomenclaturas não devem ser mais utilizadas, pois essas pessoas não “portam” uma deficiência, assim como é possível portar um objeto, a deficiência é uma condição inerente a elas (SASSAKI, 2003).

O Manual de Redação Mídia Inclusiva, da Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul (2011, p.3), evidencia que “o uso de termos adequados para a referência a pessoas com deficiência é fundamental para não perpetuar conceitos equivocados ou obsoletos”. Dessa forma, o correto é usar apenas “pessoas com deficiência” ou na forma abreviada “PcD”. Para promover uma sociedade mais inclusiva, é de extrema importância utilizar a linguagem de forma correta, consciente, e evitar termos que possam ser considerados ofensivos ou demonstrem preconceito.

2.1.3 Inclusão

Todo processo de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na educação e nas demais relações sociais envolve a ideia de inclusão. Segundo Freire (2008, p. 5):

a inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, e de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia dos outros (FREIRE, 2008, p. 5).

Incluir é dar suporte às pessoas, de acordo com suas particularidades, e ser capaz de inseri-las em todo contexto social, independente de suas diferenças, características ou origens. A inclusão de pessoas com deficiência refere-se à integração em todo contexto social, para que possam se sentir inseridas, valorizadas, respeitadas e tenham livre acesso às oportunidades surgidas na sociedade.

2.1.4 Acessibilidade

A principal forma de garantir a total inclusão às pessoas com deficiência seria tornar o mundo acessível. O termo acessível diz respeito tanto acessibilidade física quanto ao acesso a comunicação, isso significaria adequar o espaço físico em termos de edificações, equipamentos, mobiliários, transporte e sistemas de comunicação (MANZINI, 2005).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), por meio da norma NRB 9050, traz a seguinte definição de acessibilidade:

possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida (ABNT, 2020).

Segundo o Ministério Público (2013) a acessibilidade pode ser classificada em oito tipos: Atitudinal, Arquitetônica, Metodológica, Programática, nos Transportes, nas Comunicações e Digital. A Acessibilidade Atitudinal é a base para os demais tipos de acessibilidade, pois se trata da atitude em relação ao outro, sem preconceitos, estereótipos e discriminações.

A Acessibilidade Arquitetônica diz respeito à eliminação de barreiras físicas nas residências, nos edifícios e nos espaços urbanos, como rampas, banheiros adaptados, piso tátil, entre outros. A Metodológica, ou pedagógica, é a ausência de barreiras nos métodos de ensino e aprendizagem, como os professores transmitem o conhecimento e realiza avaliações, por exemplo. A Programática envolve a criação, implantação e divulgação de políticas públicas que promovam os direitos humanos, como as leis relacionadas à inclusão e à acessibilidade.

A Acessibilidade Instrumental trata-se da disponibilização de instrumentos, utensílios e ferramentas de estudo, de trabalho, de lazer e recreação que se adaptem às necessidades dos indivíduos. A Acessibilidade nos Transportes visa eliminar obstáculos nos veículos, nos pontos de paradas, calçadas e tudo que compõe a rede de transporte.

A Acessibilidade nas Comunicações busca eliminar barreiras na comunicação interpessoal, na escrita e no ambiente virtual, como a inclusão de textos em braile e a presença do intérprete de Libras. E por fim, a Acessibilidade Digital, que objetiva a utilização de recursos em sites e plataformas para garantir que pessoas com deficiência consigam navegar na internet de forma independente.

2.1.5 Capacitismo

Apesar da evolução ocorrida nos últimos anos em relação à inclusão das pessoas com deficiência, elas ainda sofrem inúmeros preconceitos no seu cotidiano. As principais discriminações sofridas por PcD são causadas pelo capacitismo, uma crença de que pessoas com deficiência não possuem capacidade, física ou intelectual, para desenvolverem determinada tarefa.

De acordo com O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC, 2024) “capacitismo é o preconceito contra as pessoas com deficiência, em que se julga que elas não são capazes ou são inferiores. Por pessoas com deficiência entende-se aquelas com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.”

O capacitismo está enraizado na sociedade e gera situações constrangedoras no cotidiano de PcD. Para combater o capacitismo é necessário ampliar a socialização das pessoas com deficiência. A convivência com a diversidade traz diversos benefícios e torna os indivíduos mais inclusivos. Além disso, ações discriminatórias são consideradas crimes, devem se tratadas com a devida atenção e sofrer as consequências cabíveis.

2.2 Igualdade e Equidade

Ao falar sobre pessoa com deficiência, a ideia de igualdade é frequentemente associada. A igualdade é a garantia de que ninguém possa ser insultado ou excluído, por suas crenças, orientação sexual, raça, nível econômico ou por qualquer outra condição. De acordo com Mattos e Rostelato (2023, p.06):

a igualdade se refere à ideia de que todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades, enquanto alguns autores enfatizam a importância um valor absoluto, outros defendem uma abordagem mais flexível, que considere as diferenças individuais e as necessidades especiais de cada grupo ou indivíduo. (MATTOS, ROSTELATO, 2023, p.06)

A igualdade está relacionada a tratar as pessoas de forma recíproca, garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades e, muitas vezes, é confundida com o conceito de equidade. A equidade afirma que não somos todos iguais, ela se refere a garantia de recursos e oportunidades, levando em consideração as diferenças individuais e sociais. Ainda em conformidade com Mattos e Rostelato (2023, p.03):

com relação à equidade, ela consiste na adaptação da regra existente a situação concreta observando-se os critérios de justiça, pode-se dizer então que a equidade adapta a regra a um caso específico afim de ser justo, tem-se como objetivo tratar os direitos das pessoas respeitando as suas diferentes necessidades e somente dessa forma terão justiça de verdade, aplicando o conceito de equidade que serão geradas as oportunidades semelhantes, dando mais aquele que precisa de mais, na proporção de cada situação (MATTOS, ROSTELATO, 2023, p.03)

Apesar de ambos os conceitos terem a mesma finalidade de garantir oportunidades igualitárias, é possível notar as diferenças. A igualdade refere-se a tratar todos da mesma forma, distribuindo recursos de forma uniforme, enquanto equidade busca assegurar o acesso justo, levando em consideração as diversidades individuais.

2.3 A evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil

Na Constituição Federal (CF) brasileira, criada em 1988, foram estabelecidas garantias para a evolução dos direitos das pessoas com deficiência como: a não discriminação, a seguridade social, a inclusão na educação e a assistência social. Essa legislação possui o objetivo de assegurar e proteger a pessoa com deficiência e promover a inclusão social garantindo plenos direitos. No artigo 37, inciso VIII, a CF estabelece a reserva de vagas em cargos e empregos para PcD.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, representou importante avanço na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O artigo 93 determina que:

a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Em 2007, o Brasil assinou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em Nova Iorque, se comprometendo internacionalmente a eliminar barreiras que possam impedir a participação dos cidadãos com alguma deficiência na sociedade. Essa convenção foi validada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186 de 2008.

A Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013 também foi um marco importante na evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Ela assegura a concessão de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ao segurado com deficiência, de acordo com o grau de deficiência. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é o responsável por atestar esses graus, através de instrumentos desenvolvidos para esse fim.

Anos depois, em 2015, foi criado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que baseia-se no bem-estar pessoal, social e econômico das pessoas com deficiência. Essa legislação representou um marco importante na promoção da igualdade e inclusão das pessoas com deficiência e trouxe diversas garantias, como acesso à educação inclusiva, mercado de trabalho, acessibilidade arquitetônica, entre outras.

Outro avanço para PcD no mercado de trabalho foi o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que “reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta”.

Apesar de existirem leis para garantir a contratação de PcD, a inclusão dentro de uma empresa vai muito além disso. O cumprimento de lei de cotas e esse colaborador virar só um número, na maioria das vezes as empresas também não estão preparadas para receber o funcionário com suas limitações e então ao invés de incluir segrega.

Portanto, observa-se que a legislação brasileira teve avanços significativos em relação à promoção dos direitos das pessoas com deficiências. Espera-se que haja uma fiscalização quanto aos cumprimentos dessas normas para que seja possível vivenciar esses direitos de forma prática.

2.4 A alocação de PcD no mercado de trabalho

Pessoas com deficiência têm encarado muitos desafios, na questão de inclusão no mercado de trabalho. Apesar dos avanços legais e das políticas de inclusão, ainda existem vários obstáculos a serem superados. A falta de acessibilidade, o preconceito e a escassez de capacitação profissional são alguns dos problemas enfrentados pelas PcD (SEDPcD, 2019).

Existem muitas empresas investindo em programas de inclusão e diversidade, oferecendo oportunidades para que as PcD possam entrar no mercado de trabalho. O conhecimento sobre a importância da inclusão e os benefícios da diversidade, tem sido mais reconhecido, o que significa que a conscientização está sendo positiva e está na direção correta (SEDPcD, 2019).

É de grande importância que as organizações ofereçam espaço e condições adequadas para que as PcD exerçam suas funções de forma eficaz, proporcionando acessibilidade física,

tecnológica e atitudinal. Além de que, a capacitação profissional e o desenvolvimento de habilidades específicas para cada tipo de deficiência são fundamentais.

Pessoas com deficiência podem ocupar uma variedade de cargos em diferentes setores e áreas de atuação, conforme suas habilidades, formação e experiência. Várias empresas têm programas de inclusão que buscam incluir PcD em diversos setores, desde cargos administrativos e operacionais, até funções de liderança.

Além disso, algumas organizações possuem equipes dedicadas à acessibilidade e inclusão, que desempenham um papel fundamental na promoção de práticas inclusivas. Essa inclusão efetiva das PcD nas organizações requer um compromisso genuíno com a diversidade e a igualdade de oportunidades.

Por meio de políticas de inclusão, a empresa pode revisitar experiências passadas com empregados PcD, explorando como eles foram integrados e progrediram na empresa. Isso inclui uma análise crítica das políticas de recrutamento e promoção, bem como do ambiente de trabalho em termos de acessibilidade e inclusão. Tal análise ajuda a empresa a entender não apenas as barreiras enfrentadas pelas PcD, mas também as práticas que têm funcionado bem (GILLA *et al*, 2020).

O setor responsável pelas contratações da empresa deve ser treinado para garantir que o processo de recrutamento se pessoal seja baseado em critérios objetivos e não em pré-conceitos ou preconceitos, assegurando assim, o acesso igualitário a oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional (GILLA *et al*, 2020);

2.5 Soluções para o aumento da inclusão

Para ampliar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as empresas podem implantar algumas estratégias. Dentre as estratégias, destacam-se a preparação da equipe de recrutamento e seleção para ser inclusiva, a sensibilização de todos os colaboradores, a alteração do cenário da empresa para promover a inclusão e a implantação de políticas de inclusão e diversidade. (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011).

Uma empresa pode sensibilizar seus colaboradores a serem mais inclusivos, oferecendo treinamento regulares, políticas claras de inclusão, comunicação aberta, celebrando a diversidade e garantindo os diversos tipos de acessibilidade. Essas práticas colaboram para a criação de um ambiente de trabalho mais integrado, onde todos os

colaboradores se sentem valorizados e respeitados, motivando um clima organizacional positivo e produtivo (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011)..

Essas estratégias visam não apenas atender as necessidades das pessoas com deficiência, mas também promover um ambiente de trabalho mais diversificado, criativo e inclusivo para todos. A inclusão de PcD no mercado de trabalho traz benefícios como a gestão humanizada, o aumento da diversidade na empresa, o combate ao preconceito e a melhoria da acessibilidade.

Além disso, incluir práticas de recrutamento inclusivas é fundamental, assim como os reajustes no local de trabalho trazendo acomodação para essas necessidades, onde possam ter suporte para esses funcionários com deficiência, e por fim incentivar a participação deles em eventos e programas que falam sobre a inclusão. “A inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.” (SASSAKI, 1997, p. 41).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à sua finalidade, esta pesquisa classifica-se como básica, isto é, tem o objetivo de buscar informações introdutórias e fundamentais sobre um determinado assunto. Além de ser útil para estabelecer uma base de conhecimento antes de se detalhar nas questões mais complexas. Segundo Appolinário (2011, p. 146) a pesquisa básica tem como objetivo principal “o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”.

A abordagem utilizada foi a qualitativa, pois trata-se de uma pesquisa relacionada com experiências e observações., ao invés de dados e estatísticas. Gil (2002, p.133) afirma que:

a análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório (GIL, 2002, p.133)

Os procedimentos técnicos utilizados para a coleta de dados foram: a pesquisa bibliográfica e a entrevista. A pesquisa bibliográfica consiste em reunir e analisar fontes publicadas como livros, sites e artigos. De acordo com Severino. (2007, p.122) na pesquisa bibliográfica:

utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

Foi realizada uma entrevista com uma pessoa com deficiência objetivando compreender as adversidades enfrentadas. Uma entrevista trata-se de uma conversa entre um entrevistador e um entrevistado, com o objetivo de alcançar informações e opiniões ou experiência sobre um assunto estipulado. Segundo Marconi e Lakatos, (2003 p. 195) “é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social” (MARCONI, LAKATOS, p. 195).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Primeira entrevista

Com o intuito de compreender as dificuldades e os preconceitos vivenciados por uma pessoa com deficiência na sociedade, foi realizada uma entrevista com Thiago Alexandre Leite da Silva, de 36 anos, morador da cidade de Estrela do Norte-SP, que há 16 anos sofreu um grave acidente automobilístico e ficou paraplégico.

Thiago Alexandre Leite da Silva, que atualmente trabalha como policial escrivão da delegacia Civil de Estrela do Norte do Estado de São Paulo, ficou paraplégico por uma lesão medular, causada pelo grave acidente. Desde então, veio se readaptando da vida, fez tratamento no hospital Sarah Kubitschek em Brasília, onde aprendeu a conviver com suas limitações no dia a dia.

Thiago relata que ao voltar para o mercado de trabalho não houve dificuldade em relação aos colegas, porém o maior desafio foi a falta de acessibilidade, houve uma demora na adequação do seu local de trabalho. Ele afirma que os gestores deveriam ser melhores

capacitados, por meio de treinamentos específicos sobre a inclusão de PcD, para desenvolver um ambiente de trabalho mais inclusivo e quebrar os tabus existentes.

O entrevistado apoia as legislações que preveem cotas para PcD, pois é uma maneira de superar os desafios ao procurar emprego e acredita que, para tornar o ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo para todos os funcionários, deveria existir uma fiscalização rigorosa e relação a porcentagens de vagas nas empresas para os PcD.

Por meio da entrevista foi possível compreender melhor as necessidades e os desafios enfrentados por PcD e ficou evidente a necessidade de melhorias em diversos aspectos, como acessibilidade, inclusão social, saúde e qualidade de vida.

4.2 Segunda entrevista

A segunda entrevista foi realizada com Andrey Moura dos Santos Santana, um dos autores do presente artigo, que motivou a escolha do tema. Andrey nasceu em 18 de fevereiro de 1993 e atualmente possui 31 anos de idade.

No dia 20 de março de 2016, Andrey sofreu um acidente de trânsito enquanto trabalhava e como consequência, precisou amputar as duas pernas. O seu processo de reabilitação teve início no hospital Lucy Montoro, na cidade de São Paulo, um excelente hospital, que disponibiliza tratamento avançado a PcD e tinha o objetivo de adaptá-lo a utilizar próteses.

Porém, esse processo demorou mais que o esperado e com a chegada da pandemia do COVID-19 não foi possível terminar a reabilitação. Entretanto, ele possui as próteses e as utilizou durante um período, mas devido a lesão, a prótese incomoda e necessita de ajustes, e devido à pandemia, não foi possível concluir esses ajustes.

Em relação à readaptação ao mercado de trabalho, o entrevistado afirma que foi e está sendo um processo muito difícil, pois antes do acidente, não possuía formação educacional e a partir do momento em que começou o processo de reabilitação foi complicado acompanhar as pessoas, devido a suas dificuldades acadêmicas.

Andrey relata que após concluir o ensino fundamental e médio teve que escolher um curso de nível técnico ou superior para se capacitar, a pedido da empresa para qual trabalha. Durante o curso técnico de Recursos Humanos enfrentou grandes desafios por causa de suas limitações, e após o término do curso, precisará se apresentar a empresa em que se acidentou, no município de São Manoel-SP.

Atualmente, encontra-se afastado da empresa pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), em processo de reabilitação. Recebe auxílio do INSS, que durará até o fim da reabilitação, após a conclusão do curso técnico. Andrey diz que o INSS acompanha todo esse processo, porém ainda falta empatia no atendimento ao cidadão.

Segundo o entrevistado, a principal dificuldade encontrada após o acidente, foi em relação a acessibilidade estrutural, pois a cidade em que reside não possui uma infraestrutura adequada para os moradores deficientes físicos.

Na sua visão, para aumentar o número de PcD no mercado de trabalho é necessário disponibilizar cursos profissionalizantes para capacitação profissional e garantir a acessibilidade no mercado de trabalho. Além disso, as empresas precisam oferecer maiores oportunidades para os PcD, que devem ir além das obrigações legais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade atual, apesar do avanço tecnológico e do acesso à informação, ainda se mostra desinformada sobre questões essenciais relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência. Alguns indivíduos ainda são preconceituosos e desrespeitosos ao lidar com PcD e isso é reflexo da discriminação estrutural presente na sociedade.

Falar sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema relevância, por meio da pesquisa realizada foi possível identificar os desafios encontrados pelos PcD, como: a falta de acessibilidade, a falta de capacitação profissional e o preconceito. Além disso, constatou-se inúmeros benefícios relacionados a inclusão de PcD no mercado de trabalho, como: o aumento da diversidade no ambiente empresarial, a ampliação da gestão humanizada, o combate ao preconceito e a melhoria da acessibilidade.

Porém, a inclusão de pessoas com deficiência deve ir muito além do que a inserção no mercado de trabalho ou o aumento do número de vagas de emprego, ainda há um grande caminho a ser percorrido. A sociedade contemporânea precisa compreender que “ter uma deficiência não é o mesmo que estar doente, nem é sinônimo de ineficiência” (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2011, p.3).

Portanto, as empresas precisam rever sua posição em relação à inclusão de PcD em suas equipes. É importante oferecer oportunidades igualitárias de emprego, com remuneração

justa e um processo seletivo que atenda às necessidades de capacitação e desenvolvimento profissional, já que o acesso ao trabalho é um direito fundamental de todo cidadão.

Além disso, é papel de cada cidadão identificar situações onde haja preconceito e combatê-lo de forma imediata, sendo através do auxílio à pessoa discriminada, da conscientização das pessoas presentes no momento, ou por meio de denúncia às autoridades competentes. Somente com atitudes efetivas as próximas gerações serão conscientizadas e será possível a construção de uma comunidade mais justa para todos.

Recomenda-se a continuidade de pesquisas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência, para a ampliação do conhecimento e informações sobre o tema, como: a obrigatoriedade da arquitetura acessível e as novas tecnologias que podem facilitar a vida de pessoas com limitações.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, 2020.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Manual de Redação Mídia Inclusiva*. 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 2 Mai 2024.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 2008. **Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em 23 Abr 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. **Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta**. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em 23 Abr 2024.

BRASIL. Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. **Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm. Acesso em 23 Abr 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em 23 Abr 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 23 Abr 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. *Referenciais de acessibilidade na educação superior e a avaliação in loco do sistema nacional de avaliação da educação superior (SINAES)*. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2013. Disponível em: <http://www.ampesc.org.br/arquivos/download/1382550379.pdf>. Acesso em 2 Mai 2024.

FARIAS, A. L. S. JÚNIOR, C. A. S. **Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil**. Revista de psicologia, v. 14, n. 52, p. 59-76, 2020.

FREIRE, S. **Um olhar sobre a inclusão**. FCUL-Departamento de Educação. 1. ed. V.16. Revista de Educação, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GILLA, C. G. *et al.* **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Interação em Psicologia, v. 24, n. 1, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência de notícias. *Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda*. 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Cerca%20de%2018%2C6%20milh%C3%B5es,anos%20ou%20mais%20de%20idade>>. Acesso em: 12 mai. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. *O que é capacitismo e como podemos combatê-lo?* Disponível em: <<https://www.ifsc.edu.br/web/ifsc-verifica/w/o-que-e-capacitismo-e-como-podemos-combate-lo#:~:text=Capacitismo%20é%20o%20preconceito%20contra,%2C%20mental%2C%20intelectual%20ou%20sensorial>>. Acesso em: 17 mai. 2024.

MANZINI, E. J. **Inclusão e acessibilidade**. Revista da Sobama, v. 10, n. 1, p. 31-36, 2005.

MARCONI, M. LAKATOS, E. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 5. ed. São Paulo, 2003.

MATTOS, E. ROSTELATO, T. **O que é igualdade e equidade na vida de pessoas com deficiência e no sistema de cotas**. Revista científica eletrônica de ciências aplicadas da FAIT, 2023.

SASSAKI, R. K. *et al.* **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano, v. 5, p. 6-9, 2003.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro, Editora WVA, 1997.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.
Conceito de Deficiência Segundo A Convenção Da ONU E Os Critérios Da CIF. 2008.

Disponível em:

<<https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>>.

Acesso em: 14 mai. 2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**, 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SIMONELLI, A. P. CAMAROTTO, J. A. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. *Gestão & Produção*, v. 18, p. 13-26, 2011.