

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”
Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio

Beatriz Emilly Galiardo de Oliveira

Camila Fernandes Biscaia

Ingrid Caroline Peres

Juliana Cristina Curti

Maria Ligia Ferreira Martins

Stephanie Fernandes Alves

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS:
deficiência física**

**Araraquara
2021**

Beatriz Emilly Galiardo de Oliveira

Camila Fernandes Biscaia

Ingrid Caroline Peres

Juliana Cristina Curti

Maria Ligia Ferreira Martins

Stephanie Fernandes Alves

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS:
deficiência física**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração Integrado Ao Ensino Médio sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Vicente Aparecido Scarambone

**Araraquara
2021**

Beatriz Emilly Galiardo de Oliveira

Camila Fernandes Biscaia

Ingrid Caroline Peres

Juliana Cristina Curti

Maria Ligia Ferreira Martins

Stephanie Fernandes Alves

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS:
deficiência física**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em ____ de _____ de 201 ____.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientador: Vicente Aparecido Scarambone

Prof. Avaliador: Paula Ferreira dos Anjos

Dedicamos esta obra aos nossos
familiares e amigos.

AGRADECIMENTO

A Deus por ter nos ajudado a concluir este trabalho, pela força, determinação e persistência. Aos nossos familiares pelo apoio e incentivo, aos nossos professores pelo empenho e dedicação e nos ajudar na realização e conclusão do nosso trabalho.

RESUMO

Pessoas com Deficiência Física – também pode ser abreviado como PcD – são pessoas que, conforme a lei, 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. O objetivo principal do trabalho é analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência na sociedade atual, de modo que façam as pessoas refletirem sobre a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, como, por exemplo, há muitas empresas que ainda tem dificuldade com tais adaptações necessárias para pessoas com deficiência. A conscientização da sociedade preza responsabilidade social, aprendizagem e respeito a esse público. Entender a importância do impacto desse assunto na sociedade atual é importante para o reconhecimento da inclusão de pessoas com deficiência, não só no mercado de trabalho, mas em locais públicos também.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Conscientização. Sociedade.

ABSTRACT

People with Physical Disabilities - can also be abbreviated as PCD - are people who, according to the law, have a long-term impairment of a physical, mental, intellectual or sensory nature, which, in interaction with one or more barriers, may obstruct their participation full and effective in society on equal terms with other people. The main objective of this paper is analyze the difficulties faced by people with disabilities in today's society, in order to make people reflect on the inclusion of these individuals in the labor market, as, for example, there are many companies that still have difficulties with such adaptations needed by people with disabilities. The awareness of society values social responsibility, learning and respect for this audience. Understanding the importance of the impact of this issue on today's society is important for recognizing the inclusion of people with disabilities, not only in the labor market, but in public places as well.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Awareness. Society.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 DEFINIÇÕES	10
1.1 Conceito de deficiência.....	10
1.2 Conceito de deficiência física.....	11
2 PANORAMA BRASILEIRO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	12
3 MERCADO DE TRABALHO PARA PCD	13
3.1 Lei de Cotas	13
3.2 Adaptações no ambiente de trabalho.....	14
4 DIFICULDADE NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	17
5 DIFICULDADE NA INCLUSÃO A PARTIR DO OLHAR DA PRÓPRIA PCD	18
6 A IMPORTÂNCIA DO INCENTIVO	19
6.1 Governo	19
6.2 Família	19
7 ESTUDO DE CASO	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30
Apêndice A – Termo de Autorização para Coleta de Dados	33
Anexo A – Declaração de Autenticidade	34

INTRODUÇÃO

De acordo com o Censo 2010, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou possuir deficiência mental / intelectual e que ainda buscam oportunidades para incluir-se de maneira efetiva na sociedade, o que implica acesso equânime e amplo ao direito de ir e vir, de desenvolver uma vida social ativa e de ter acesso amplo ao trabalho.

A inclusão pode ser associada à inserção física de pessoas excluídas ou sub-representadas nos locais de trabalho. No entanto, a inclusão se refere ao julgamento ou aceitação da coletividade e também a comportamentos que promovam o sentimento de pertencimento ao mundo do trabalho.

Para a inclusão das pessoas com deficiência (PcD), é necessário que haja políticas públicas, comportamentos e atitudes das pessoas no dia a dia que promovam a acessibilidade como uma forma de garantir cidadania, incluindo a participação efetiva no trabalho como uma importante forma de inserção social.

Há casos de empresas que estão imbuídas da crença no valor da inclusão e da diversidade e tomam ações efetivas para tanto; porém, é também possível verificar casos de empresas que nem sequer cumprem os requisitos mínimos legais previstos na Lei de Cotas.

O acesso de todas as pessoas, deficientes ou não, aos recursos, serviços, equipamentos e processos disponíveis no meio social, constitui diretiva discutida mundialmente e, na base desse processo, está a emergência de uma nova forma de compreensão das relações entre pessoas com deficiência e sociedade, denominada por Aranha (2002) como Paradigma dos Suportes.

Complementando o panorama, os estudos e pesquisas encerram-se, frequentemente, em aspectos relacionados a recrutamento e seleção (SCHWARZ e HABER, 2009), e a contratação do profissional com deficiência se dá muitas vezes apenas por força da Lei de Cotas (TEODÓSIO et al., 2004; CARDOSO e ARAÚJO, 2006), sem que sejam consideradas as idiosincrasias de cada categoria de deficiência, optando-se, não raro, por selecionar aqueles profissionais com as deficiências consideradas menos complexas. Esse quadro evidencia, por um lado, a

preocupação, em grande parte das vezes, de mobilizar-se somente à sombra do amparo em questões legais em detrimento de uma efetiva promoção da responsabilidade social ou incorporação de valores éticos da inclusão. E de outro lado, a falta de visão da empresa acerca dos benefícios que a promoção da diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência podem trazer.

Esse trabalho tem o intuito de mostrar que as pessoas com deficiência física são tão capacitadas quanto às demais para exercer suas funções na empresa, pois mesmo com o direito legal de inserção no mercado de trabalho não há de fato essa inclusão. Conscientizar sobre as dificuldades enfrentadas pelas PCD no ambiente de trabalho.

Entendendo a importância e impacto do assunto na sociedade, este trabalho vem com o objetivo geral de conscientizar sobre as dificuldades enfrentadas pelas PCD no ambiente de trabalho e específico de identificar e analisar as dificuldades e aspectos da contratação de pessoas com deficiência física, com base na lei de cotas para PCD e identificar métodos que contribuam para a inclusão no mercado de trabalho.

1 DEFINIÇÕES

1.1 Conceito de deficiência

Deficiência é a disfunção das funções psicológicas, fisiológicas ou anatômica do ser humano. Essa deficiência pode ser do nascimento que é quando a pessoa já nasce com a deficiência ou adquirida, quando acontece algum tipo de acidente ou doença que leve a pessoa a ter deficiência.

Existe deficiência auditiva, visual, mental/intelectual. No caso da deficiência auditiva pode acontecer devido à má formação ou lesão em qualquer parte que compõe as estruturas auditivas. A perda auditiva pode ser moderada, que geralmente é compensada com aparelhos auditivos e acompanhamento terapêutico. E pode ser severa ou profunda, nesse caso a pessoa não consegue ouvir sons abaixo de 80 e 91 decibéis, respectivamente. Os aparelhos ajudam apenas parcialmente.

A deficiência visual é quando a pessoa sofre a perda da visão em ambos os olhos, onde não é possível corrigir com lentes de contato ou com cirurgia. Existem diferentes graus de deficiência visual, sendo baixa visão (leve, moderada ou profunda), próximo à cegueira.

Na deficiência intelectual e doença mental as pessoas acabam se confundindo e achando que é a mesma coisa, mas em 1995 a Organização das Nações Unidas – ONU, alterou o termo deficiência mental para deficiência intelectual, com o objetivo de diferenciá-la da doença mental (transtornos mentais que não necessariamente estão associados ao déficit intelectual). Ou seja, o que difere a deficiência intelectual da doença mental é que na doença mental algumas atitudes e comportamentos acabam causando danos em torno da vida da pessoa, seja na sua vida social, ocupacional, familiar ou pessoal.

Segundo o DSM IV (Manual de Diagnóstico e Estatística de Distúrbios Mentais, edição de 1994), a deficiência intelectual é caracterizada por:

Um funcionamento intelectual significativamente inferior à média, acompanhado de limitações significativas no funcionamento adaptativo em pelo menos duas das seguintes áreas de habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários,

autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança. O início deve ocorrer antes dos 18 anos.

1.2 Conceito de deficiência física

É causada quando o ser humano sofre algum tipo de alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo. Podendo ser decorridas de más formações, lesões neurológicas e lesões neuromusculares.

As deficiências física mais comum são:

- Paraplegia: quando a pessoa sofre perda total das funções motoras.
- Monoplegia: se deve a perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser superior ou inferior).
- Tetraplegia: quando a pessoa sofre a perda total das funções motoras, sendo dos membros inferiores e superiores.
- Hemiplegia: quando a pessoa sofre a perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo, sendo direito ou esquerdo.
- Ostomia: é um procedimento cirúrgico que envolve a abertura de um órgão oco, como o trato digestivo, o trato respiratório, o trato urinário ou qualquer outro órgão oco que possa ou mantenha a comunicação com o meio externo, por meio de uma fístula, por meio da qual tubos de inspeção ou manutenção estão conectados.
- Amputação: remoção de alguma parte do corpo.
- Paralisia cerebral: deficiência mais comum na infância, é caracterizada por alterações neurológicas permanentes que afetam o desenvolvimento motor e cognitivo, envolvendo o movimento e a postura do corpo.
- Nanismo: doença genética que causa um crescimento esquelético anormal, fazendo com que a pessoa tenha uma altura muito menor em relação altura média da população.

2 PANORAMA BRASILEIRO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

ASID Brasil é uma organização social fundada em 2010, atua com a missão de incluir pessoas com deficiência. A pesquisa feita através da organização em parceria com a Fundação Grupo Volkswagen (realizada em dezembro de 2020), tem como objetivo mostrar informações sobre a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Nessa pesquisa foi tirada informações sobre uma das quatro frentes apresentadas no projeto, sendo a frente Persona. O principal foco dessa pesquisa é da pessoa com deficiência física, aqueles que tem alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, causando assim o comprimento da função física.

As Personas apresentadas no projeto foram feitas através de uma pesquisa qualitativa, com diversos grupos como, por exemplo, pessoas com deficiência, familiares, representantes de empresas.

Quadro 1 - Persona

<p>As conclusões tiradas como consequência.</p>	<p>Falta do acesso de educação de qualidade; Oportunidades de trabalho porque grandes partes das empresas não contratam.</p>
<p>As conclusões tiradas como problema.</p>	<p>Baixa empregabilidade da pessoa com deficiência.</p>
<p>As conclusões tiradas como causas.</p>	<p>A família geralmente é superprotetora, há subestimação do potencial; Pessoas com deficiência não têm oportunidades de capacitação e qualificação; Instituições não fazem diálogos nos setores causando a dificuldade de reconhecer as reais demandas para empregabilidade.</p>

Fonte: elaborado pelas autoras baseado em ASID Brasil E Fundação Grupo Volkswagen.

3 MERCADO DE TRABALHO PARA PCD

Ingressar no mercado de trabalho é difícil e se torna algo ainda mais desafiador para as PcD, existem diversas razões que impedem a ascensão PcD. Uma das principais barreiras da ascensão PcD é o preconceito que cerca o mercado de trabalho e que não permite a elas serem vistas como quem poderia ser plenamente capaz de realizações profissionais. Para Jacqueline Carmo (apud Catho; Santo Caos, 2019) "problemas de infraestrutura urbana, carência de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e falso compromisso com a Inclusão são os principais empecilhos encontrados por quem tem deficiência e almeja crescer no mercado de trabalho." são algumas das razões que dificultam a inclusão das PcD.

Infelizmente a inclusão de PcD continua pequena. O trabalho para essas pessoas corresponde somente a 3,45% dessa população. Para Augusto (apud Caged, 2018) "apontou 442.007 empregos para pessoas deficientes – o que explica a baixa porcentagem." Mas existem alguns motivos que estão levando a uma constante evolução, são as leis de incentivo, que visam garantir a participação desses profissionais no mercado de trabalho, um exemplo disto é o Estatuto da Pessoa com Deficiência (13.146/05), que assegura a igualdade de direitos.

3.1 Lei de Cotas

O emprego de pessoas com deficiência no Brasil é resguardado pela Lei 8.213/91, oficialmente conhecida como Lei de Cotas. Segundo o Art. 93, determina que empresas com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, ou seja, de 2% a 5% de seus cargos são reservadas a beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência. Nas seguintes proporções:

- de 100 a 200 empregados: 2%

- de 201 a 500 empregados: 3%
- de 501 a 1.000 empregados: 4%
- de 1.001 em diante: 5%

A lei está em vigor há 30 anos, mas ainda não conseguiu criar oportunidades para todas as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho. De acordo com o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apenas 4% da população brasileira com algum tipo de deficiência está empregada. Sempre houve muita resistência por parte das empresas em relação à contratação de pessoas com deficiência, por diversas razões sejam elas por preconceito ou ideias equivocadas em relação às PcD.

Infelizmente na prática poucas empresas realmente seguem a lei de maneira correta, existem diversas empresas que arrumam uma forma de burlar a lei ou simplesmente contratar PcDs para não trabalhar, ou seja, apenas para passar a falsa impressão que estão dentro da regularidade. Fora as empresas que preferem contratar pessoas com deficiências que exigem menor esforço de adaptação.

3.2 Adaptações no ambiente de trabalho

Desde 1991, existe uma lei no Brasil para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Mas, só a partir de 1999 as empresas brasileiras efetivamente começaram a contratar e incluir no ambiente corporativo.

Atualmente, a Lei No 13.146, de 6 de julho de 2015, regulamenta o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e a cada ano, mais empresas vêm se adequando à legislação, recebendo pessoas com deficiência e percebendo a importância da empregabilidade. Contudo, muitas empresas ainda não possuem as adaptações para pessoas com deficiência, tendo como dicas básicas as principais adaptações:

- As áreas de circulação sinalizadas com o Símbolo internacional de Acesso;

- Trajetos para as diversas áreas da empresa precisam estar livres de obstáculos (escadas) para o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;
- Todas as portas têm que apresentar largura de no mínimo 0,80m para garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;
- Portões laterais com largura mínima de 0,80m em locais de acesso com catraca;
- Os balcões de atendimento, inclusive automáticos, deve permitir a aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas e apresentam altura de 0,80m com altura livre mínima de 0,70m do piso;
- Os relógios de ponto devem estar a uma altura de 0,80m do piso;
- Os elevadores apresentam o Símbolo Internacional de Acesso fixados nas portas, possuem abertura de acesso de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras com altura de no mínimo 0,80m e no máximo 1,20m;
- A disposição de mobiliários deve garantir área para a circulação plena de cadeirantes;
- Deve haver reserva de vagas no estacionamento para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las.

Adaptações para o banheiro:

- Porta de acesso de no mínimo 0,80m de largura;
- Maçanetas do tipo alavanca;
- Área suficiente para manobras de cadeirantes;
- Barras laterais de apoio para usos de sanitários;
- Altura da pia de 0,80m do piso e respeitando uma altura livre de 0,70;
- Torneira do tipo pressão;
- Borda inferior dos espelhos a uma altura de 0,90m do piso, podendo atingir o máximo de 1,10m e com inclinação de 10 graus;
- Porta de acesso aos boxes dos banheiros de no mínimo 0,80m de largura;

- Assentos das bacias sanitárias a uma altura de 0,46m do piso ou quando utilizada a plataforma para compor a altura estipulada, apresentar projeção horizontal da plataforma de no mínimo 0,05 m do contorno da base da bacia.

4 DIFICULDADE NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O ingresso no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo e grau de deficiência. No entanto, devido à falta de informação e conhecimento sobre o direito das pessoas com deficiência à convivência isolada e à obtenção de recursos à disposição de outros cidadãos, ainda nos permite testemunhar inúmeros casos de discriminação e exclusão.

Embora a Lei de Cotas seja importante para a salvaguarda de direitos, em todos os contextos do mundo do trabalho, a inclusão ainda enfrenta desafios. A legislação não é muito específica: a lei de cotas não especifica o número de vagas para cada tipo de deficiência ou gravidade.

É preciso lembrar que não basta contratar pessoas com deficiência. Deve ter qualificação profissional e adaptabilidade para que a pessoa possa alcançar resultados positivos.

É necessário enfatizar que os profissionais de recursos humanos desempenham um papel fundamental na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Eles são responsáveis por desenvolver um processo seletivo mais inclusivo e combater os preconceitos que prejudicam a diversidade dentro da empresa.

As barreiras do preconceito podem ser quebradas por meio de exercícios educacionais, treinamento e compreensão dos componentes internos, criando uma valiosa cultura de tolerância.

5 DIFICULDADE NA INCLUSÃO A PARTIR DO OLHAR DA PRÓPRIA PCD

Para entender melhor essa dificuldade de inclusão, conversamos com Juliete Biscaia, deficiente física. Atualmente ela está empregada, mas ela conta que passou por constrangimentos ao procurar emprego:

“Teve uma empresa, que eu fui fazer um teste e a encarregada dessa empresa tentou me imitar para mostrar que eu tinha capacidade de fazer aquilo lá [...] ficou com o braço caído, sem mexer o braço e isso me chateou muito.”

Juliete conta que depois desse acontecimento, sentiu medo de procurar emprego e acontecer algo semelhante ou até pior.

Ela conta também que na empresa que trabalha atualmente, recebe olhares diferentes:

“[...] Várias vezes, no meu caso, na empresa tem um refeitório, a gente tira comida lá, às pessoas ficam te olhando como se você fosse uma celebridade, sabe? Uma pessoas diferente, ninguém te olha com o mesmo olhar e a maioria das vezes eles não te tratam como uma pessoa normal, ou te trata com muito, não é dó né, mas tratam você diferente, e tem pessoas que nem tentam se aproximar da gente.”

Através desse relato, percebemos que falta uma iniciativa das empresas no sentido de capacitar melhor seus funcionários para que eles saibam lidar melhor com as diferenças, seja na hora da contratação ou até mesmo no convívio com a PCD.

6 A IMPORTÂNCIA DO INCENTIVO

6.1 Governo

Alguns incentivos governamentais são cursos de especialização. Temos alguns exemplos desses tipos de entidades e, juntos, eles conhecido como sistema S, seria: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional Aprendizagem em Transporte (SENAT) e Serviço de Cooperação com o País (SESCOOP). Todos oferecem cursos técnicos intermediários que integram programa federal de capacitação técnica, com prioridade para qualificação profissional.

Outro bom exemplo é o Programa Nacional de Direitos das Pessoas com Deficiência- Viver sem Limites, proporcionando cursos de formação técnica profissional ensino médio e tecnologia, sem cota PcDs, ou seja, todos os PcDs que tenham interesse em participar dos cursos oferecidos haverá as oportunidades e acessibilidades necessárias.

De acordo com a alteração da Lei nº 11.180 / 05, a alteração alterada no artigo 18 os Art. 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A lei garante estabelecer contratos de estudo com restrição de idade para pessoas com deficiência, incentivar e dar mais oportunidades de entrada no mercado de trabalho ou ainda melhorar a sua posição na empresa onde trabalha.

6.2 Família

A família é a base para a sobrevivência de qualquer ser vivo e, sob esse pressuposto, o impacto da família na vida das pessoas com deficiência é evidente. Afinal, a família pode entrar positivamente ou negativamente.

Em geral, podemos dividir o tema da família em três partes: social, cultural e economia.

O primeiro será o mais amplo, porque quando as pessoas pensarem em sociedade, será uma forma de convivência de colocar a pessoa com deficiência em um ambiente social.

Nas questões culturais, o foco está diretamente na unidade familiar, o que pode favorecer ou prejudicar o desenvolvimento da pessoa com deficiência, e acredita-se que as famílias com maior escolaridade intelectual podem estimular a pessoa com deficiência a buscar mais qualificação. Ganhar uma posição melhor no mercado de trabalho.

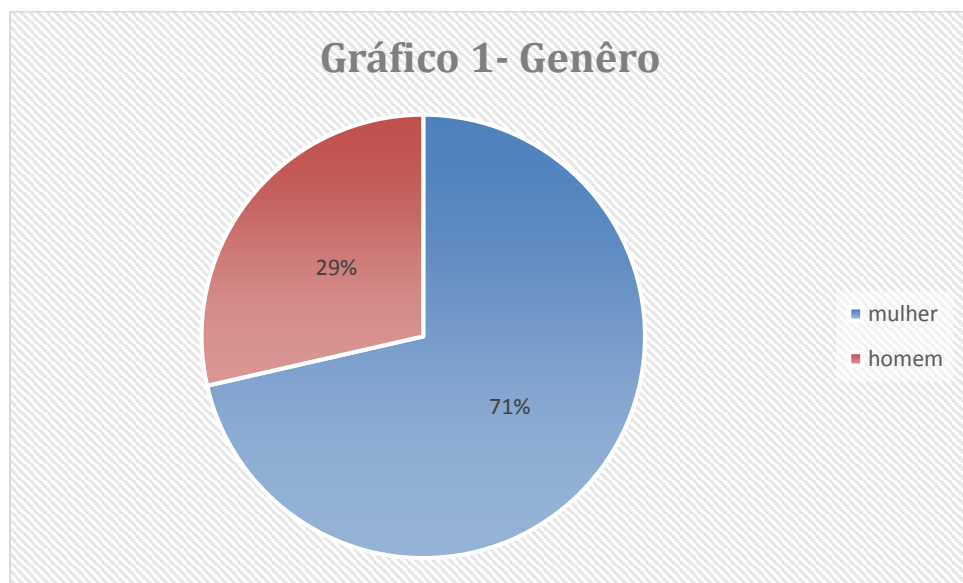
Lembre-se também que também existem situações opostas. As más condições financeiras dificultam muitas possibilidades de vida para as pessoas com deficiência e, pior ainda, levam a relações de dependência e carência, pois grande parte delas depende do mínimo. Ajudar a subsistência não vale muito para ninguém. O que é pior, esse salário é uma das únicas receitas para a família com deficiência.

7 ESTUDO DE CASO

Realizamos uma pesquisa de campo, com o público-alvo em geral, com um questionário com perguntas abertas, com análise de caráter descritivo e qualitativo.

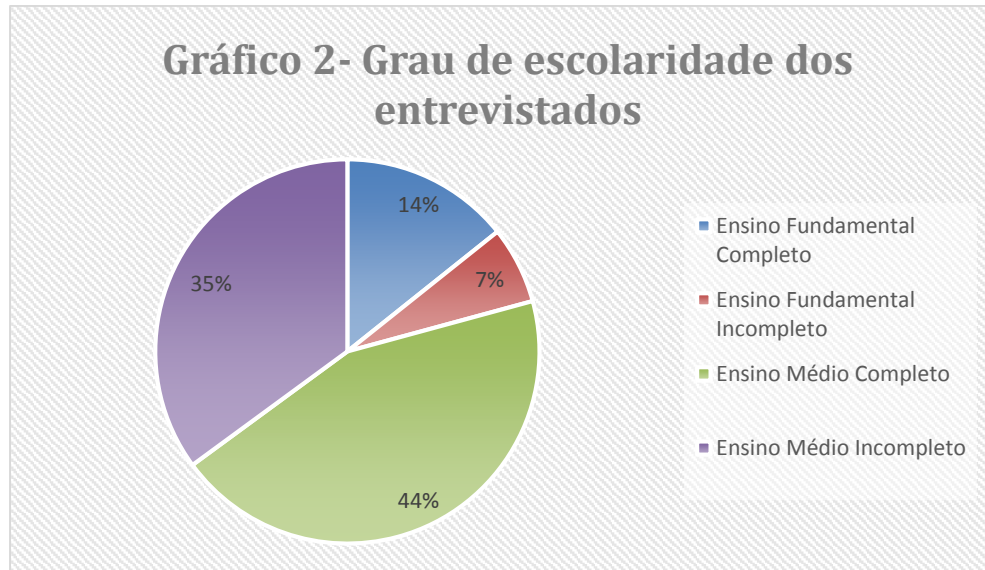
Os resultados apresentados a seguir correspondem à 77 participantes que responderam o questionário.

A seguir, os gráficos da pesquisa:



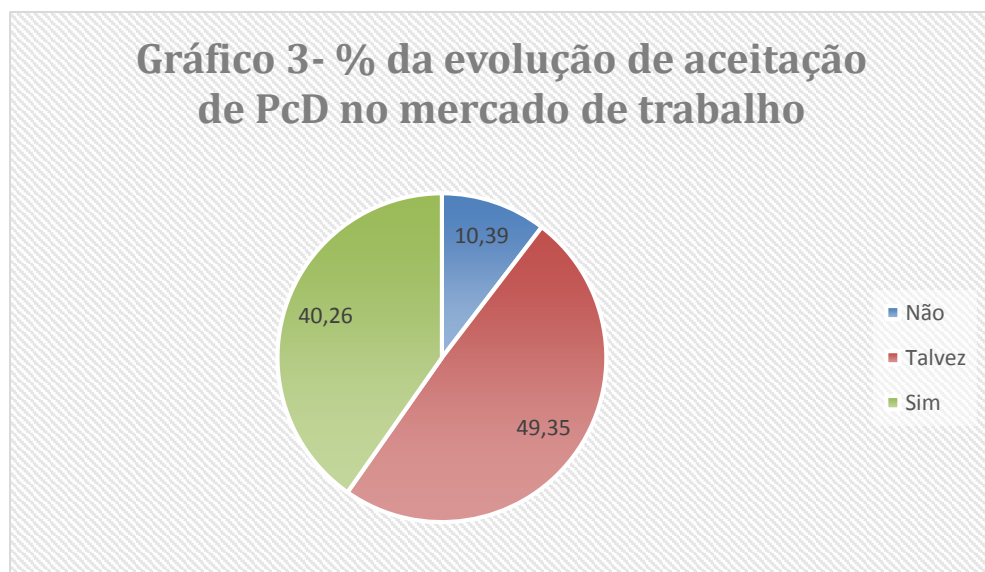
Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico observamos que 71% dos participantes foram mulheres e 29% homens.



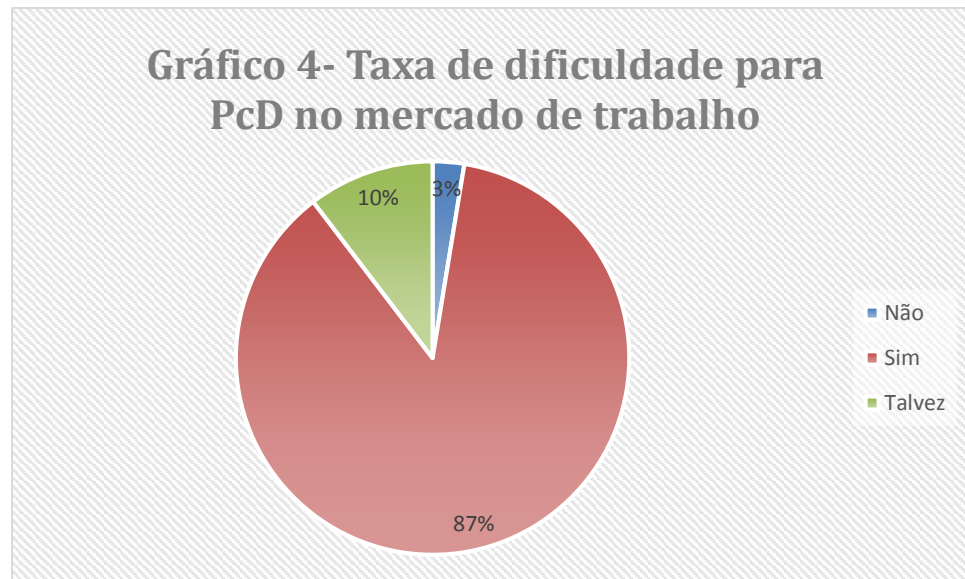
Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico observamos que a maioria dos participantes possuem o ensino médio completo, com uma representatividade de 44%.



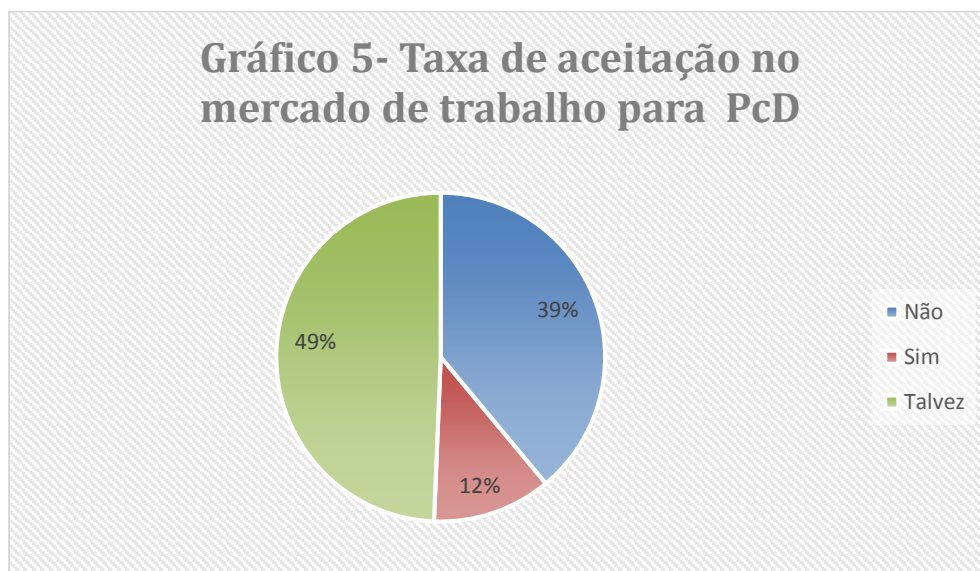
Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico conseguimos mensurar que 40% dos participantes acreditam na evolução em relação a aceitação dos PcD's no mercado de trabalho, enquanto 49% ficaram em dúvida em relação à isso.



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

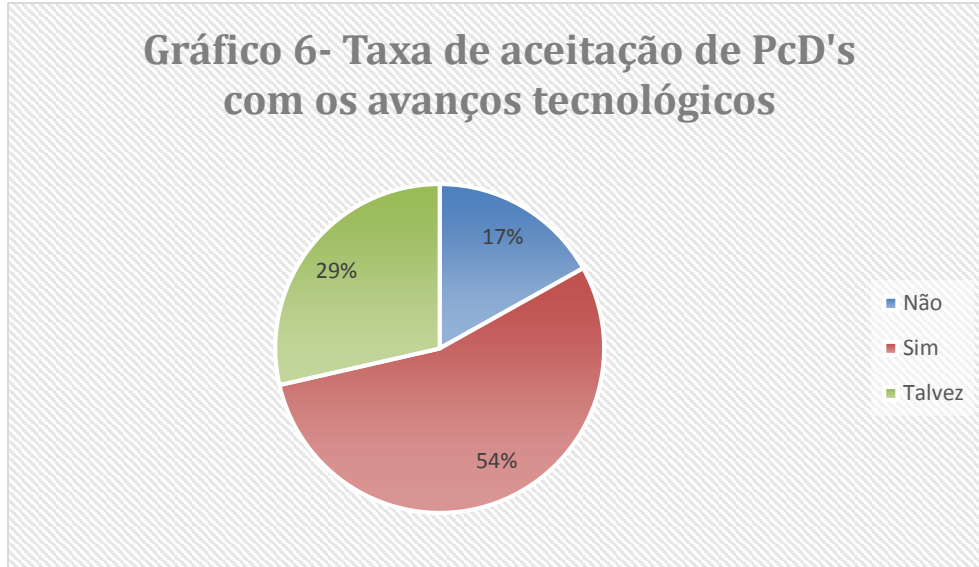
Nesse gráfico conseguimos visualizar que segundo os participantes, 87% concordam que os PcD's tem dificuldades no mercado de trabalho.



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico observamos que a segundo os participantes o mercado de trabalho ainda é inseguro em contratar PcD's.

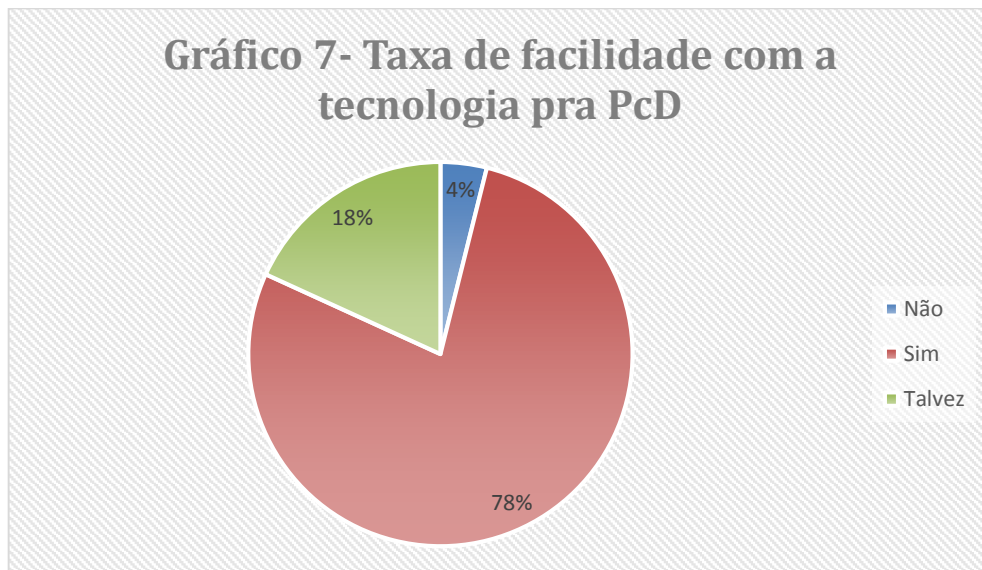
Gráfico 6- Taxa de aceitação de PcD's com os avanços tecnológicos



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos observar que 54% dos participantes concordam que a aceitação de PcD's tem evoluído com os avanços tecnológicos.

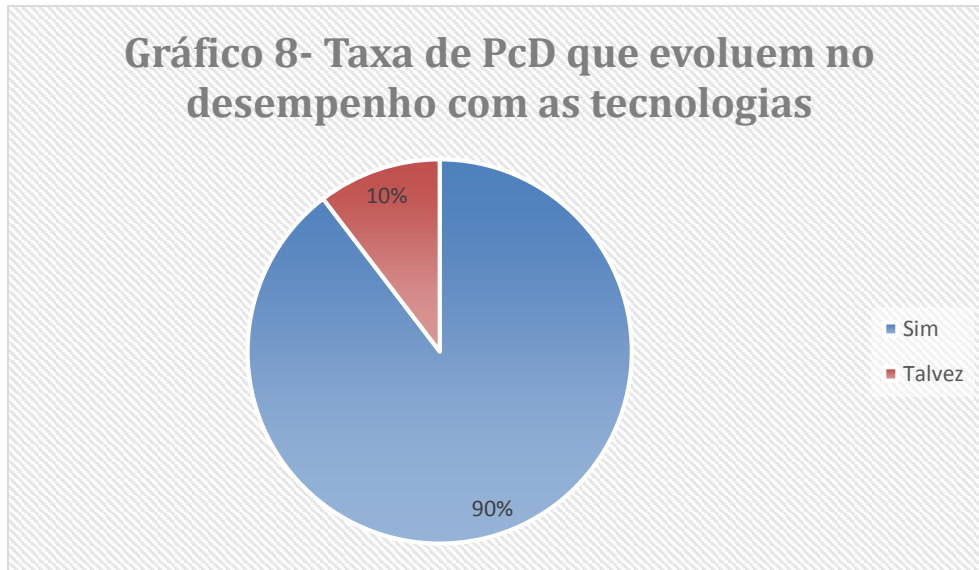
Gráfico 7- Taxa de facilidade com a tecnologia pra PcD



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos observar que 78% dos participantes acreditam que com a tecnologia os PcD's tem maiores facilidades para ingressar no mercado de trabalho.

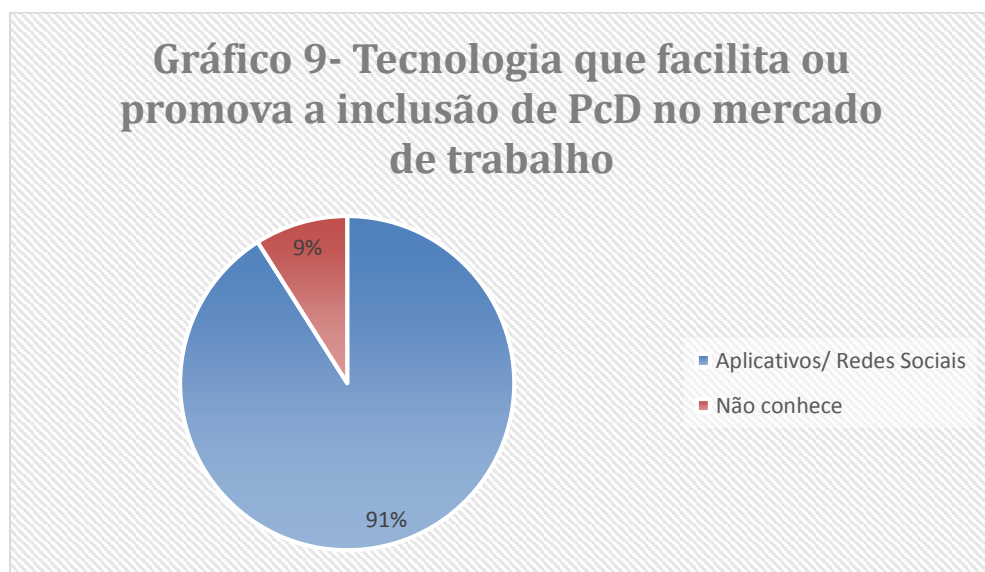
Gráfico 8- Taxa de PcD que evoluem no desempenho com as tecnologias



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

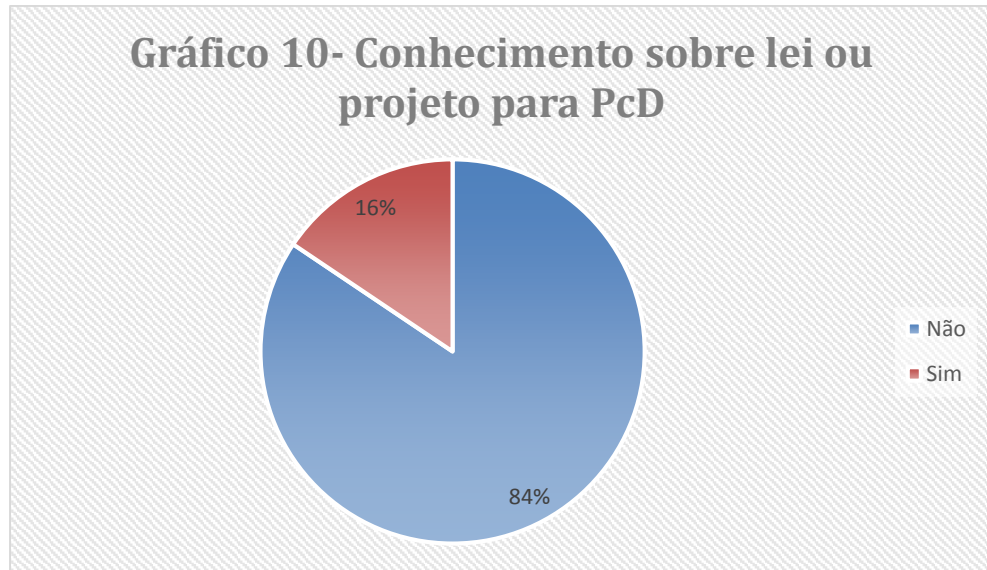
Nesse gráfico podemos observar que segundo os participantes, 90% dos PcD's evoluem no seu desempenho com as tecnologias.

Gráfico 9- Tecnologia que facilita ou promova a inclusão de PcD no mercado de trabalho



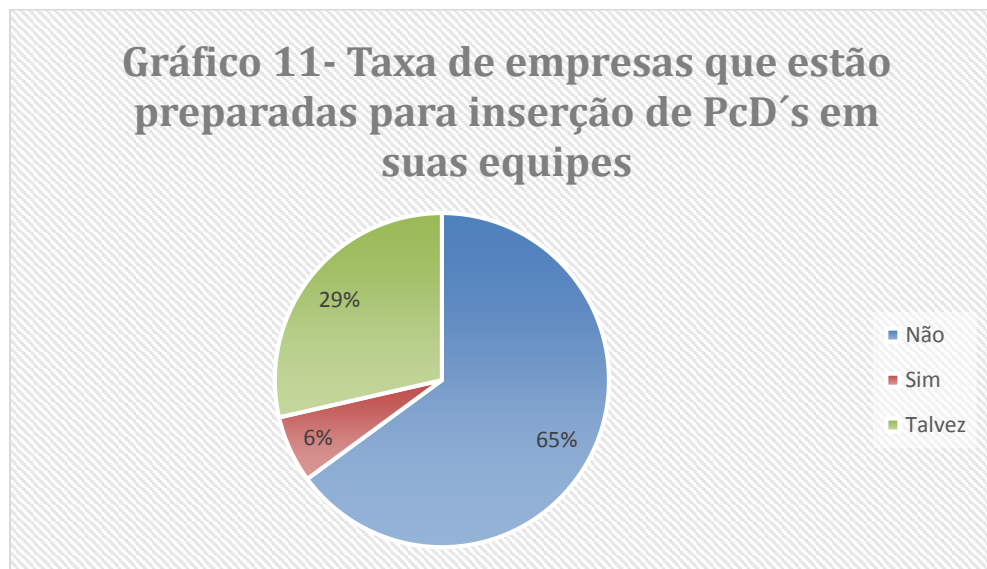
Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos concluir que 91% dos participantes conhecem alguma tecnologia pra promover a inclusão do PcD no mercado de trabalho.



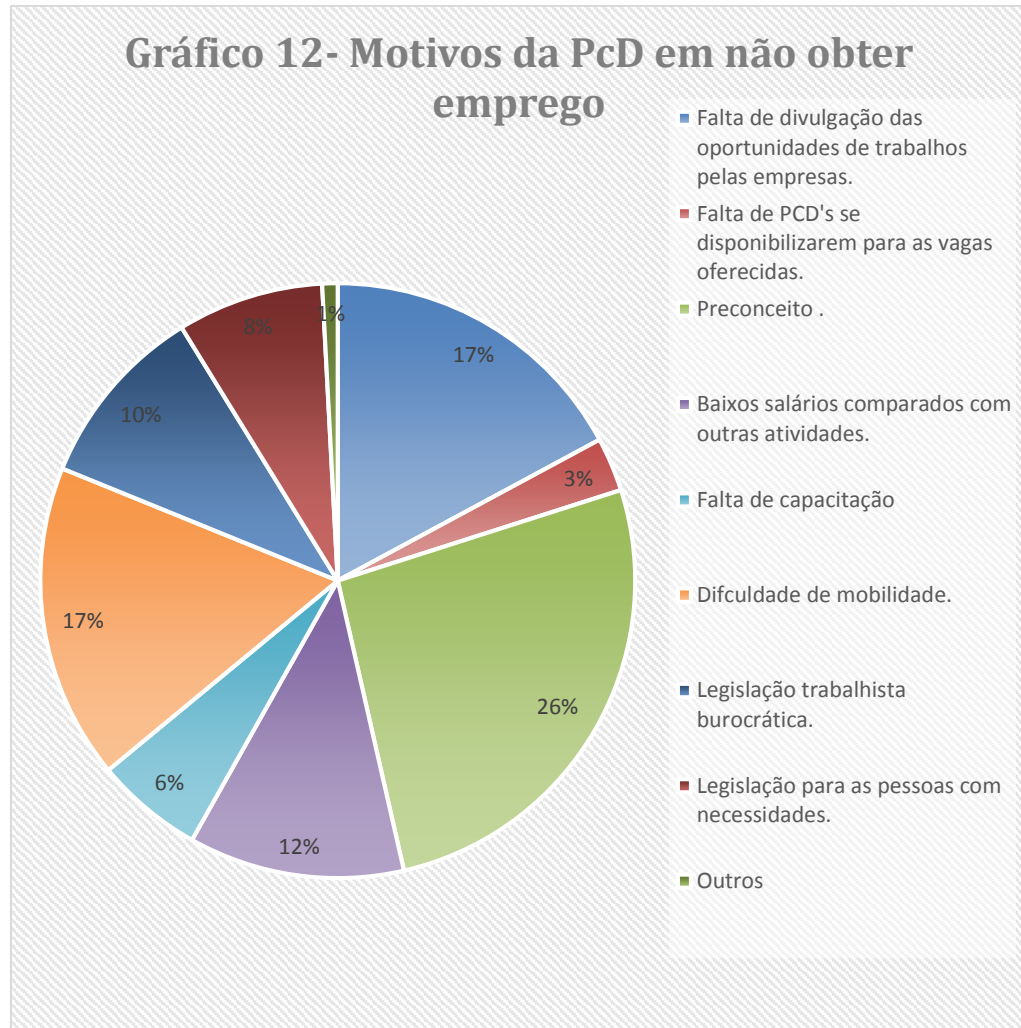
Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos observar que 84% do participantes tem conhecimento sobre alguma lei ou projeto, para inclusão de PcD no mercado de trabalho.



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos observar que 65% dos participantes acreditam que as empresas não estão preparadas para a inserção de PcD's em suas equipes.



Fonte: elaborado pelas autoras (2021)

Nesse gráfico podemos observar que segundo os participantes, o preconceito é um dos maiores motivos da PcD não conseguir ingressar no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa pretendeu entender a inclusão de pessoas com deficiência física nas empresas, com o intuito de mostrar que pessoas com deficiência física são tão capacitadas quanto as demais para exercer suas funções na empresa, a partir de uma pesquisa básica e através de um questionário online.

Para se atingir uma compreensão sobre as dificuldades enfrentadas pela PcD no ambiente de trabalho, definiram-se três objetivos específicos. O primeiro analisar a inclusão de pessoas com deficiência. Verificou-se a existência da Lei de Cotas, que determina que empresas com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, ou seja, de 2% a 5% são reservados e também verificou-se a existência do Estatuto da Pessoa com Deficiência (13.146/05) que é destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

O segundo, identificar e analisar as dificuldades e aspectos da contratação de pessoas com deficiência, com base na lei de cotas. A análise permitiu concluir que a Lei de Cotas não deixa claro a quantidade de vagas para pessoas com cada tipo de deficiência ou gravidade, a falta de qualificação e adaptação para que estas pessoas possam desempenhar suas funções.

Outro aspecto importante é o despreparo das empresas, que inclui problemas de infraestrutura, carência de transporte adequado, despreparo de gestores, falso compromisso com a inclusão e a falta de iniciativa da empresa para capacitar melhor seus funcionários. É notório que a falta de conhecimento gera preconceito, que é o principal aspecto que dificulta a inclusão.

E o terceiro, identificar métodos que contribuam para inclusão no mercado de trabalho, atualmente, a Lei No 13.146, de 6 de julho de 2015, regulamenta o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e a cada ano, mais empresas vêm se adequando à legislação, recebendo pessoas com deficiência e percebendo a importância da empregabilidade.

Em pesquisas futuras, pode-se aplicar pesquisas com um número expressivo de empresas e Pcd, para se obter maiores resultados.

Outra sugestão, seria possuir o apoio de uma pessoa especializada, com o propósito de se obter maior confiabilidade das informações. Fora que esta pessoa especializada ajudaria a ter uma melhor comunicação com as PcDs, para que não precise haver confirmações posteriores e esta pessoa também auxiliaria bastante na comunicação com os demais funcionários.

REFERÊNCIAS

- AMPUDIA, Ricardo. **O que é deficiência auditiva**. Nova escola, 2011. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/273/o-que-e-deficiencia-auditiva>. Acesso em: 15 set. 2021.
- ARAÚJO, Joelze Linhares de. DANTAS, Aleksandre Saraiva. **A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**: Sentidos e desafios. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 12, Vol. 16, pp. 109-119. Dezembro de 2020. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/sentidos-e-desafios>. Acesso em 05 nov.2021
- ASID Brasil E Fundação Grupo Volkswagen. E-book Panorama Brasileiro de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. 2020. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/10148/1607438858Panorama_Brasileiro_de_Inclusao_da_Pessoa_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_1.pdf. Acesso em: 08 set. 2021.
- AUGUSTO, Thomás. **PCD no mercado de trabalho**: A inclusão de profissionais com deficiência.2019. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/pcd-mercado-trabalho/amp/>. Acesso em: 06 set. 2021.
- BOGAS, João Vitor. **Por que as empresas não cumprem a Lei de Cotas para PCDs?**. 2017. Disponível em: <https://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/>. Acesso em: 05 set. 2021.
- BRASIL. Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 20 dez. 1999.
- CARDOSO, V.M.; ARAÚJO, J.N.G. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.
- BRASIL. **LEI Nº 13.146. 6 jul 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=Art.%20%C2%BA%20Considera%2Dse%20pessoa,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas. Acesso em 28 out. 2021.
- CARMO, Jaqueline. **Obstáculos da inclusão**: PcD no mercado de trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/amp/>. Acesso em: 06 set. 2021.
- CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. **Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em**

situações de trabalho. Revista de Administração Mackenzie (RAM), São Paulo, v.11, n.3, p.100-129, maio/jun. 2010b.

COELHO, Beatriz. **Como fazer uma boa conclusão de TCC.** 2017. Disponível em: <https://blog.mettzer.com/conclusao-tcc/>. Acesso em 27 out. 2021

DIANA, Daniela. **Resumo de TCC.** 4 dez 2020. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/resumo-de-tcc/>. Acesso em 28 out. 2021

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIMENES, Antonia Maria et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2014. Inesul. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

JÚNIOR, Edward Goulart et al. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil.** 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/?lang=pt>. Acesso em 05 nov. 2021.

LACERDA, Felipe. **10 dicas para inclusão da PcD ao ambiente de trabalho.** 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 01 set. 2021

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2011.** Brasília: MTE, 2012.

MODELO de conclusão de TCC: veja exemplos prontos. 2018. Disponível em: <https://regrasparatcc.com.br/estrutura/modelo-de-conclusao-de-tcc/>. Acesso em 27 out. 2021

NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILLA, H. **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003

NETO, Samuel. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 out. 2021.

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: como se preparar? 2020. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/mercado-trabalho-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 06 set. 2021.

O que é deficiência física. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 16 set. 2021.

O que é deficiência visual. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Visual>. Acesso em: 15 set. 2021.

PESSOAS com deficiência. 2021. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 15 de set. 2021.

PRINCIPAIS Adaptações para pessoas com Deficiência Física. 2021. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/principais-adaptacoes-para-pessoas-com-deficiencia-fisica___8.html. Acesso em: 01 set. 2021

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações & Sociedade, Salvador, v.16, n.50, p.545-564, jul./set. 2009.

SALIBA, Ana Luisa. **Lei de Cotas, 30 anos, ainda "não pegou" e especialistas tentam entender o porquê.** 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-27/lei-cotas-30-anos-ainda-nao-pegou-especialistas-tentam-entender>. Acesso em: 05 set. 2021.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência.** São Paulo: I. Social, 2009.

SHIMOSAKAI, Ricardo. **Deficiência intelectual e doença mental.** 2011. Disponível em: <https://www.ricardoshimosakai.com.br/deficiencia-intelectual-e-doenca-mental/>. Acesso em: 16 set. 2021.

SÓLERA, M.C.O.G. **É possível a inclusão?** Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, J.E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, p.273-294, maio/ago. 2005.

TAVARES, Kelli. **A responsabilidade da gestão empresarial no processo de inclusão.** 2020. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/a-responsabilidade-da-gestao-empresarial-no-processo-de-inclusao_news_353.html. Acesso em: 14 out. 2021

TEODÓSIO, A.S.S.; GONÇALVES, G.; SILVEIRA, C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D. **A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável.** In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, 3. 2004,

VOCÊ sabe como funciona a lei de cotas para PCD? VAGAS Profissões. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/lei-cotas-pcd/?amp>. Acesso em: 05 set. 2021.

WILLIAMS, J.W. **Abilities in the workplace changing minds.** Diversity Factor, New Brunswick, v.8, n.2, p.20-23, jan. 2000.

Apêndice A – Termo de Autorização para Coleta de Dados



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Ilmo. Sr(a).
Juliete Biscaia

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio**, solicitamos a V. Sa. a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS: deficiência física”**, sob orientação dos professores Gabriela Messias da Silva e Vicente Aparecido Scarambone, que será apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**. A coleta de dados ocorrerá mediante a utilização do WhatsApp. Igualmente, assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição. Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Araraquara, 8 de novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Beatriz Emilly Galiardo de Oliveira	58.947.595-2	
Camila Fernandes Biscaia	59.572.035-3	
Ingrid Caroline Peres	62.421.685-8	
Juliana Cristina Curti	60.835.187-8	
Maria Ligia Ferreira Martins	56.202.762-2	
Stephanie Fernandes Alves	60.941.202-4	

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS: deficiência física”**

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 08 de novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Beatriz Emilly Galiardo de Oliveira	58.947.595-2	
Camila Fernandes Biscaia	59.572.035-3	
Ingrid Caroline Peres	62.421.685-8	
Juliana Cristina Curti	60.835.187-8	
Maria Ligia Ferreira Martins	56.202.762-2	
Stephanie Fernandes Alves	60.941.202-4	