



Etec Trajano Camargo

**ETEC TRAJANO CAMARGO
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Ana Beatriz José da Silva

Camilly de Souza Ferreira

Letícia de Souza Firmino

**INCLUSÃO SOCIAL: A IMPORTÂNCIA DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

LIMEIRA-SP

2023

Ana Beatriz José da Silva

Camilly de Souza Ferreira

Letícia de Souza Firmino

INCLUSÃO SOCIAL: A Importância de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Etec Trajano Camargo, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para obtenção da habilitação profissional de técnico em Administração em 2023 sob a orientação do professor Samuel Fernando Muller.

LIMEIRA-SP

2023

Ana Beatriz José da Silva

Camilly de Souza Ferreira

Letícia de Souza Firmino

INCLUSÃO SOCIAL: A IMPORTÂNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Aprovada em : _____ / _____ / _____

Conceito: _____

Banca de Validação:

Professor Samuel Fernando Muller.

Orientador

Professor Sandro Spindola

Professor Elias da Silva Bento

LIMEIRA – SP

2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, que é a razão de tudo. Aos nossos familiares que são a base de toda a nossa educação e perseverança e para todos nossos amigos e professores pelo aprendizado e conhecimento a nós cedido.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a Deus por seu infinito e inesgotável amor por nós e pela chance que Ele nos deu para concluirmos este curso. Também agradecemos aos nossos familiares e amigos pelo apoio e incentivo. E finalmente agradecemos a todos os professores que compartilharam os seus conhecimentos, em especial ao professor Samuel, nosso orientador do trabalho de conclusão de curso.

EPÍGRAFE

“O caminho para o desenvolvimento social e econômico – seja de um país ou de uma organização – passa necessariamente pela administração.”

(Idalberto Chiavenato)

RESUMO

A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado uma pauta relevante e necessária na sociedade atual. Reconhecer e valorizar as habilidades e potenciais dessas pessoas é fundamental na construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Pois esta, promove o respeito a diversidade humana, reconhecendo que todos as pessoas independentemente de suas limitações, possuem habilidades e potenciais únicos. Ademais a inclusão no local de trabalho tem como benefício o enriquecimento da cultura organizacional e o estímulo da criatividade e inovação. A oportunidade de trabalho contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência. E o emprego oferece a chance de adquirir novas habilidades, melhorar a autoestima e fortalecer a autonomia, promovendo a participação ativa na sociedade. As empresas que adotam essas políticas garantem uma força de trabalho diversificada e talentosa. A contratação de pessoas com deficiência pode trazer diferentes perspectivas e soluções inovadoras para os desafios organizacionais e sociais. Além disso, as empresas que promovem a inclusão social também fortalecem sua imagem corporativa e conquistam a fidelidade de consumidores conscientes. Assim ao oferecer oportunidades iguais no mercado de trabalho, estamos promovendo a valorização humana e combatendo o preconceito e a discriminação.

Palavras-chaves: Inclusão social, pessoas com deficiência, mercado de trabalho, empresas.

ABSTRACT

The disable people social inclusion into labor market has become a relevant and necessary agenda in our society today. Recognizing the potential valuing and skills of these people is fundamental for building a society more egalitarian and fair. Because it promotes respect for human being diversity, recognizing that all people, even with their limitations, they have unique skills and potentials. In addition, inclusion into the workplace has the benefit of enriching the organizational culture and stimulating creativity and innovation. The job opportunity contributes to the personal and professional development of these disable people. Having a job opportunity make them to acquire new skills, improve their self-esteem and strengthen their autonomy, promoting active participation in the society. Companies that adopt these policies ensure a diverse and talented workforce. Hiring people with disabilities can bring different perspectives and also make innovative solutions to the organization and social challenges. In addition, companies that promote social inclusion also strengthen their corporate image and get the loyalty of conscious consumers. By offering equal opportunities into labor market, we are promoting human beings development and facing against prejudice and discrimination.

Key words: Social inclusion, disabled people, job market, companies.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. INCLUSÃO SOCIAL E AS MEDIDAS GOVERNAMENTAIS	13
3. DEFICIÊNCIA	15
4. TIPOS DE DEFICIÊNCIA	15
4.1. Deficiência física	15
4.2 Deficiência visual	15
4.4 Deficiência intelectual	15
4.5 Deficiência psicossocial	15
5. ACESSIBILIDADE	16
5.1 Acessibilidade arquitetônica	16
5.2 Acessibilidade comunicacional	16
5.3 Acessibilidade metodologica	17
5.5 Acessibilidade atitudinal	17
6. O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NA ACESSIBILIDADE	18
7. GESTÃO DE R.H.NA CONTRATAÇÃO DE PCD'S	20
8. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	21
9. TIPOS DE RECRUTAMENTO	22
9.1 Recrutamento interno	22
9.2 Recrutamento externo	22
9,3 Recrutamento misto	22
9.4 Recrutamento online	22
9.5 Recrutamento às cegas	23
10. DEMISSÃO	24
11. INTEGRAÇÃO	25
12. DIFICULDADES QUE PCDS ENCONTRAM PARA SE INSERIR NO MERCADO DE TRABALHO	27
13. PESQUISA: ENTREVISTA PARA COLETA DE DADOS SOBRE INCLUSÃO SOCIAL DOS PCD	29
14. DADOS DO IBGE	30
15. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
16. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

1. INTRODUÇÃO

Muito se sabe das diversidades e diferenças no planeta e que ao longo do tempo, todos têm a necessidade de conviver uns com os outros, pois por meio da convivência pode haver um grande desenvolvimento através do compartilhamento de ideias e experiências. É então a partir dessa troca de conhecimento que vão se formando e construindo as sociedades. E dentro desta coletividade há espaços que precisam ser ocupados e um desses é o do mercado de trabalho.

Nos últimos anos, muito se veem discutindo sobre a inclusão de determinados grupos sociais dentro das empresas e a importância que esta inserção traz para toda a sociedade. Além disso, o acolhimento de pessoas com deficiências dentro da organização de trabalho contribui para a fomentação de oportunidades ocasionando na promoção da igualdade, uma vez que se torna um espaço acolhedor e abrangente, ajudando este trabalhador a garantir os seus direitos de cidadão e a ter mais independência financeira. Sendo assim, a contratação de pessoas com deficiência é de extrema importância, pois valoriza todos os públicos que traz a sua representatividade para a empresa, contribuindo para uma gestão mais humanizada.

Dessa forma, o referido trabalho tem como objetivo geral retratar a inclusão social dos portadores de deficiência, visando compreender e analisar as dificuldades para a inserção no mercado de trabalho. Apresentando a relação existente entre os empregadores e os deficientes, bem como buscando identificar melhorias que podem ser implementadas.

Tem por justificativa, demonstrar a necessidade de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e a importância que esta inclusão tem para o desenvolvimento social e pessoal de todos.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizado a metodologia de pesquisas explorativas e explicativas, em fontes primárias de sites, obras de trabalhos acadêmicos, leis e citações, principalmente do autor Romeu Sasaki, considerado o pai da inclusão no Brasil. Também foram realizadas pesquisas

secundárias qualitativas por meio da plataforma *google forms* com a consultora Elen Garmes, para obtermos a identificação das dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam e também para analisarmos a importância desses dentro da empresa.

2. INCLUSÃO SOCIAL E AS MEDIDAS GOVERNAMENTAIS

A inclusão social é o ato de ações, que promovem a igualdade, integração e representação de todos os grupos existente na sociedade, visando especificamente à inserção daqueles que sofrem de exclusão.

Para Romeu Kasumi Sasaki a “inclusão social” é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais e gerais, pessoas com necessidades especiais e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade (SENADO, 2007).

Neste sentido, pode se considerar que a inclusão social começou a apresentar mais relevância a partir da segunda guerra mundial, devido aos sobreviventes terem adquirido algum tipo de deficiência, como a deficiência física.

Desse modo, após o fim da guerra, era de necessidade econômica e social, a retomada das atividades decorrentes do mercado de trabalho, e para isso, era preciso incluir estas pessoas.

A partir de então, a sociedade e os órgãos governamentais competentes começaram a tomar medidas para promoção da igualdade de direitos, e a inserção, bem como a atuação desse grupo na sociedade.

Visando o pleno exercício da garantia de direitos iguais para todos, foram realizadas declarações universais, como em 1970 a declaração dos direitos de pessoas com deficiência mental, sendo promulgado em 1971 pela organização das Nações Unidas (ONU).

Em seguida, no ano de 1975 a Assembleia Geral das Nações Unidas também proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. Ambos prezando pelo desenvolvimento da inclusão de pessoas com deficiência em todos os âmbitos sociais, de modo que garantisse os mesmos direitos, liberdade e igualdade.

Após estas declarações, a inclusão começou a ser vista com mais visibilidade e importância. E a partir do ano 1990, houve uma maior intensidade nas medidas, como a criação de leis e estatutos.

Assim, visando a colocação e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiências, popularmente nomeados como Pcd, é de suma importância e responsabilidade das comunidades e órgãos governamentais, como também das organizações empresariais saberem o conceito e implementarem práticas que de maneira objetiva contribuam para o desenvolvimento e desempenho profissional deste grupo que ao longo dos anos tem lutado por seus lugares e direitos.

Desse modo, prezando pela oportunidade e igualdade, como também por um melhor meio de convivência coletivo, dispomos das leis de cotas para deficientes nas empresas, do artigo 93 da lei nº8.213/91, que as obriga a terem um percentual de vagas de 2% destinados a vagas para os PcDs para as empresas que tenham de 100 a 200 funcionários, variando esta porcentagem que chega até 5% de reserva para as organizações que tenham mais de 1000 colaboradores. Bem como a lei nº13.146, de 6 de julho de 2015 que instituiu a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência) definida no:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (BRASIL, 2015).

Dentre estas e demais leis, no mesmo interm há também o dia 21 de setembro, data que marca o “dia nacional da luta pelos direitos da pessoa com deficiência”, as comemorações ocorrem desde 1982 e foi uma iniciativa do Movimento pelos Direitos das Pessoas Deficientes – MDPD, grupo que debate propostas de transformações sociais em prol dos portadores de deficiência há mais de 40 anos.

3. DEFICIÊNCIA

De acordo com a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa 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. (BRASIL, 2015).

4. TIPOS DE DEFICIÊNCIA

4.1. Deficiência física: São as alterações corporais que comprometem a mobilidade ou coordenação.

4.2 Deficiência visual: É a perda completa ou parcial de visão em ambos os olhos, do qual não é possível melhorar com tratamento ou correções.

4.3 Deficiência auditiva: É a diferença na perspectiva de detecção sonora, que causa a perda total ou parcial da audição.

4.4 Deficiência intelectual: A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a deficiência intelectual (DI), antigamente denominada retardo mental, como uma capacidade significativamente reduzida de compreender informações novas ou complexas e de aprender e aplicar novas habilidades (inteligência prejudicada).

4.5 Deficiência psicossocial: Segundo Romeu Sassaki, as deficiências psicossociais são as sequelas de transtornos mentais. Assim, este tipo de deficiência são quando quadros psiquiátricos já estabilizados, acarretam limitações e prejuízos das funções mentais do indivíduo de forma permanente.

4.6 Deficiência múltipla: É a associação de duas ou mais deficiências, na mesma pessoa.

5. ACESSIBILIDADE

Para que ocorra a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, as organizações devem buscar utilizar recursos acessíveis e adaptar a sua estrutura para promover a igualdade de acesso a todos. No Brasil, existe a lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que é a lei da acessibilidade da qual segundo a legislação:

“Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (BRASIL, 2000)”.

Além disso, esta lei conceitua a acessibilidade como:

Art 2º inciso I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL,2000).

Dessa forma, a acessibilidade é essencial para o desempenho da inclusão social, uma vez que este utiliza medidas para a remoção de barreiras, garantindo o alcance e o acesso a todos os âmbitos sociais.

Assim, pela mesma razão, Romeu Sasaki (2009), conceitua que no Brasil, existem seis tipos de acessibilidade, das quais são elas:

5.1 Acessibilidade arquitetônica, que se refere ao acesso dos ambientes físicos, sem barreiras na infraestrutura.

5.2 Acessibilidade comunicacional que consiste nas diversas formas de expressão e transmissão de informação, de modo que se obtenha um maior entendimento.

5.3 Acessibilidade metodológica que procede da utilização de métodos e técnicas para a aprendizagem, acessibilidade instrumental que se refere à adaptação de aparelhos, ferramentas e equipamentos.

5.4 Acessibilidade programática que é a aplicação e a conscientização das leis e normas, como as leis do estatuto da pessoa com deficiência e;

5.5 Acessibilidade atitudinal que diz respeito a ações de convivência, visando à eliminação de barreiras.

Nesse contexto, também existe o desenho universal, criado pelo arquiteto norte-americano Ronald Mace, em 1985 que visando a igualdade e a adaptação, criou o “universal Design”, que proporciona uma mudança de percepção, e a criação de espaços, produtos, programas ou serviços que possam ser utilizados por todas as pessoas, sem qualquer tipo de dificuldade ou barreiras.

6. O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NA ACESSIBILIDADE

Para Toledo (1986), recursos humanos seria o ramo de especialização da ciência da Administração que desenvolvem todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade.

Desse modo, este departamento atua em diversas áreas na empresa, administrando e gerenciando o capital humano, buscando sempre a sua eficiência e satisfação.

A princípio, mediante a inclusão social dentro da empresa, cabe a este departamento obter métodos de inclusão sendo considerados alguns principais, entre eles intérprete de libras, ergonomia adaptável a cadeirantes e a todos os necessitados, como também elevadores em caso de grandes empresas, e sistemas em braile para os deficientes visuais, se adaptando a condições dos deficientes.

Além disso, devem executar treinamentos para esta comunidade, fazendo com que estes se sintam inseridos em um ambiente de trabalho que contribuam para seu avanço e desempenho profissional.

Desse modo também é primordial a realização de treinamentos com os gestores e os demais colaboradores, para desenvolver o respeito mútuo e a empatia na organização.

Assim, criando uma cultural organizacional inclusiva, que evite qualquer tipo de discriminação e preconceito.

Para Sasaki (2010), uma empresa inclusiva é a que acredita na diversidade humana, sem preconceitos e que acima de tudo contempla as diferenças individuais, implementa adequações no ambiente físico para que se

sintam num ambiente aconchegante e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Consequentemente para a empresa, todos esses meios de adaptação, resultara em uma equipe de organização mais humanizada, com a representação de todos.

7. GESTÃO DE R.H.NA CONTRATAÇÃO DE PCD'S

A execução da inclusão social nas empresas, devem ir além de apenas o cumprimento das leis de cotas. Portanto, é necessário que as instituições tenham uma responsabilidade social, contribuindo para a promoção da igualdade de direitos e a inserção dos PcD's na sociedade através do mercado de trabalho.

O departamento de recursos humanos, é de grande importância dentro da empresa, sendo responsável por organizar, acolher, e desenvolver o bem-estar e a autonomia tanto do meio corporativo, quando dos empregadores.

Assim, devem acreditar no potencial, e permitir que estes tenham acesso e apliquem as suas habilidades e conhecimento no mercado de trabalho, de modo justo e igualitário.

Desse modo, para que ocorra a realização da contratação de pessoas com deficiência, as empresas além de seguir a lei de cotas, devem cumprir normalmente as normas da CLT (Consolidação das leis trabalhistas), e com a assinatura da CTPS (Carteira de trabalho e previdência social). Além disso, os salários necessariamente são iguais aos demais colaboradores, que exerçam a mesma atividade.

8. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Segundo Chiavenato “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”. (2006, p.165)

E atuando junto à seleção de pessoas identificam os candidatos mais adequados para cada vaga. Para iniciar o recrutamento, a empresa precisa reconhecer e analisar a necessidade de um novo colaborador.

Em seguida, com estas informações analisadas, é preciso determinar o cargo, para então buscar candidatos para esta ocupação, após a divulgação das vagas, ocorre à triagem de currículos, a seleção de candidatos para a entrevista, e a contratação dos que foram selecionados.

As entrevistas também devem prezar pela igualdade, estando e sendo adaptada de acordo com o tipo de deficiência do candidato, levando em consideração as aptidões e competências que os mesmos oferecem.

9. TIPOS DE RECRUTAMENTO

9.1 Recrutamento interno: Chiavenato conceitua recrutamento interno como

“Um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização” (Chiavenato, 2004, p. 92)

Dessa forma, o recrutamento interno busca atrair os colaboradores que já estão contratados, para o preenchimento de vagas disponíveis em outros cargos.

9.2 Recrutamento externo: Chiavenato conceitua o recrutamento externo como algo fundamental para organização em preencher suas vagas, com candidatos vindos de fora e que de alguma forma se atraem pela técnica de recrutamento utilizada. (Chiavenato, 2009).

Desse modo, o recrutamento externo, busca os candidatos que estão no mercado de trabalho, porém com atuação fora da empresa, para ocupar a vaga.

9,3 Recrutamento misto: Para Chiavenato:

“O recrutamento é misto quando a organização faz uso das fontes de recrutamento interno ou do externo”.(Chiavenato 2009, p. 99 e 100).

Assim, o recrutamento misto é a combinação de técnicas para atrair os dois tipos de candidatos: o interno, e o externo.

9.4 Recrutamento online: São os métodos de atrair e selecionar candidatos através da internet, e pelos meios digitais.

9.5 Recrutamento às cegas: Este tipo de recrutamento não analisa os dados pessoais, como o nome, idade ou gênero, mais avalia as competências, habilidades e as informações profissionais dos candidatos.

Após o recrutamento é feita a seleção através de entrevistas e avaliações, a fim de selecionar o candidato mais compatível à vaga.

10. DEMISSÃO

A demissão de um colaborador com deficiência deve seguir a lei de cotas, e a empresa somente poderá dispensar o empregado inserido no sistema de cotas, se ocorrer à contratação de um substituto.

Art. 93, lei 8.213/91 “A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.”

Desse modo, em algumas situações das quais as empresas não cumprirem a medida, elas podem vir a receber multas que variam entre R\$ 2,5 mil a R\$ 251 mil.

11. INTEGRAÇÃO

Para a integração dos profissionais com deficiência é necessário que a empresa fortaleça a sua cultura com base na inclusão, prezando integrar diferentes grupos de pessoas, que se respeite, e valorize a equidade.

Além disso, de acordo com Lacombe (2005) “A integração consiste em informar ao novo empregado os objetivos, as políticas os benefícios, as normas, as práticas, os horários de trabalho da empresa e as demais informações sobre o seu funcionamento e regras.”

Portanto, as ações de integração podem ocorrer de diversos modos, entre eles em palestras e treinamentos que conscientize sobre a cultura organizacional, como também sobre a importância de ter pessoas com deficiência atuando no mercado de trabalho.

Além disso, a partir da integração, a empresa poderá alcançar uma melhor adaptação dos PcDs e melhorar o seu desempenho.

Uma vez que a organização cria sua cultura com ênfase na inclusão e respeito, alcançarão grandes valores.

Para que ocorra a integração, também é importante adaptar o ambiente de trabalho, para que dessa forma possam atendê-los, além de a empresa contratar tradutores ou qualquer outro profissional para rede de apoio de acordo com as necessidades do contratado.

Ademais, também é de plena relevância, considerar a diferença entre integração e inclusão.

A integração das pessoas com deficiências começou a se tornar visível, vindo a se intensificar no século XX, principalmente a partir da década de 60.

Portanto, nesse contexto refere-se à ideia de mudança, da qual o PcD deveria se adaptar a sociedade para ser inserido nela.

Já a inclusão, desconstruí este conceito e traz a relevância, da necessidade da sociedade de se adaptar as condições deste público.

12. DIFICULDADES QUE PCDS ENCONTRAM PARA SE INSERIR NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção no mercado de trabalho para muitos é considerada desafiadora, pois é necessário ter uma boa qualificação e conhecimento e para os PcD's este tipo de colocação social apresenta ainda mais dificuldades.

Pois apesar de existir as leis, ainda é consideravelmente baixo o percentual de atuação deles e segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontam que haviam cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais naquele ano, o que corresponde a cerca de 1% das ocupações no mercado formal.

E este fato ocorre por diversos motivos, como faltas de oportunidades, falta de locomoção apropriada para poderem se locomover até a empresa, problemas de acessibilidade, e devido às dificuldades no acesso a educação.

Para as pessoas com deficiências, estes fatores as impedem de estar dentro do mercado de trabalho.

Apesar de existir dois tipos de classificação para a deficiência: as que foram adquiridas ao longo da vida, por acidente ou doença e as deficiências por nascença, ambos passam pelo mesmo processo de dificuldades e enfrentam barreiras.

De acordo com Alexandre Carvalho, presidente do conselho nacional dos direitos das pessoas portadoras de deficiência (CONADE), entre os maiores obstáculos que os deficientes enfrentam está o preconceito vindo dos colegas de trabalho, a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho, e a dificuldade de se comunicar com pessoas com deficiência visual e auditiva.

Além das dificuldades apresentadas, ainda existe a desvalorização, e o despreparo social.

"Se é fato indiscutível que os PcD não estão capacitados para o mercado de trabalho, é fato também que a capacidade desses depende da oportunidade" (RIBAS, 2005).

As razões que dificultam a prosperidade profissional das pessoas com deficiência, não estão relacionados à deficiência em si, mais sim com a falta de responsabilidade social em promover recursos de acessibilidade de forma eficiente.

Contudo, visto que é de extrema necessidade a inserção dos PcD's na ocupação de espaços sociais, as organizações como a Associação Integrada de Deficientes e Amigos (AINDA), a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e a Associação de Reabilitação Infantil Limeirense (ARIL), atuam no município de Limeira, para oferecer todo o suporte e assistência para promoção de inclusão e o desenvolvimento destes.

13. PESQUISA: ENTREVISTA PARA COLETA DE DADOS SOBRE INCLUSÃO SOCIAL DOS PCDS

Mediante a realização de pesquisas sobre a inclusão social, foi executada uma entrevista, por meio da plataforma *google forms* com a consultora Elen Garmes de Oliveira, da qual autorizou que as suas respostas fossem descritas nesse trabalho.

Conforme as perguntas estabelecidas, ela considera que a empresa para ter melhorias e ser mais acessível e inclusiva é preciso ter conhecimento, boa vontade e adaptação predial e humana.

Em questão do cargo, de forma mais generalizada, em sua opinião os que mais são ocupados pelos pcd, são nas portarias, cuidados com arquivos, e facilidades mais práticas que não exige muito o intelectual.

A consultora ainda descreve que geralmente os modos de realizar a entrevista variam dependendo da deficiência do entrevistado, mas considera que o ideal é realizar a entrevista acompanhando por um tradutor ou especialista. E também segundo a entrevistada, os treinamentos realizados com este público, são feitos junto a um especialista, caso não seja necessário outro meio de inclusão, feito junto aos outros funcionários.

Ela também acredita que a inclusão dentro das empresas ainda não é totalmente eficiente, pois a mesma ainda apresenta falhas.

Ellen, ainda acredita que as vantagens de ter um pcd dentro da empresa seriam os descontos de impostos, cuidados e carinho com o próximo, e a oferta de um ambiente de trabalho mais acessível e adequado às necessidades.

14. DADOS DO IBGE

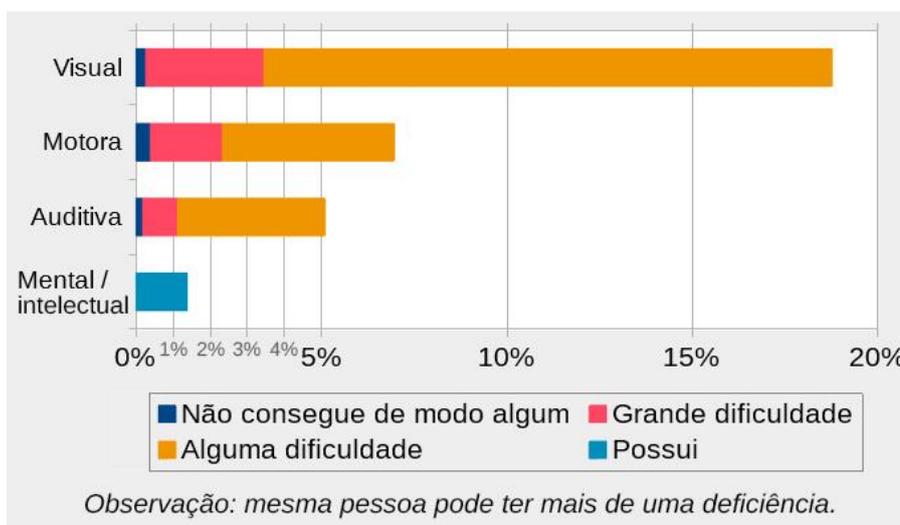
Conforme os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no censo demográfico de 2010, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 23,9% da população total possuía algum tipo de deficiência, sendo elas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Sendo 25.800.681 (26,5%) mulheres e 19.805.367 (21,2%) homens.

Ainda de acordo com os dados do IBGE, referente ao ano de 2019, a taxa de participação dos PcD's no mercado de trabalho era de 28,3%, enquanto a taxa das pessoas sem deficiência que estavam no mercado eram de 66,3%.

O que representa que mesmo depois de 5 anos após a criação da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência, o seu percentual de atuação dentro das empresas, ainda é relativamente baixo, e é preciso modificar estes números, investindo em ações que visam a inclusão deles dentro do mercado.

Segue abaixo a tabela com a porcentagem da população do Brasil, com o tipo de grau de dificuldades e deficiências (2010):

Figura 1- Porcentagem da população, por tipo e grau de dificuldade e deficiência (Brasil 2010).



Fonte: IBGE, censo democrático (2010).

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando o atual contexto da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é visto que ainda é preciso a intervenção de melhorias para o total alcance e efetivação desta inclusão.

A partir da implementação de melhorias que promovam aos PcD's mais oportunidades de acesso a sociedade, estaremos contribuindo para um total comprometimento e responsabilidade social usufruindo da execução da inclusão social de forma justa, como esta deve ser.

Como proposta de solução, é posto a necessidade da lei em definir grupos de acordo com a deficiência, sendo essa divisão por pessoas que tem deficiência por nascença, dos que adquiriram ao longo de suas vidas.

Pois, foi observado que, quando alguém sofre um acidente, como exemplo neste caso, um acidente no trabalho em que o funcionário corta o dedo e se classifique como um deficiente físico, a empresa onde ocorreu o fato ou outras, podem se apoderar deste acontecimento para cumprir com a reserva de cotas para os deficientes.

Por isso, é de extrema importância a fiscalização dentro das empresas, e a certificação de que ela contrate ambos os deficientes.

Dessa forma, desejamos a todos aqueles que leram e se interessaram pelo trabalho, a continuarem buscando e investindo nas razões de inclusão social, para que assim possamos alcançar um futuro acolhedor e abrangente, que além do mercado de trabalho, todos possam estar unidos e inseridos também nos demais espaços.

16. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Biblioteca virtual em saúde, ministério da saúde. 21/09 dia nacional da pessoa com deficiência. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/>. Acesso em: 30.mar.23.

BRASIL, Lei 13146. Dispõe sobre o Estatuto da pessoa com deficiência e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 06 de julho de 2015. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf. Acesso em: 06.abr.23.

BRASIL. Lei nº 10098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2000. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 30.abr.23.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei, 2007. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?t=11740>. Acesso em: 30.abr.23.

Catho. Como realizar a integração de um profissional com deficiência na empresa? Disponível em <https://paraempresas.catho.com.br/integracao-de-profissional-com-deficiencia/> Acesso em: 27.abr.23.

CATTO, André. 7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE. G1, 2022. Disponível em: [7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\\$ 1 mil menor, diz IBGE | Economia | G1 \(globo.com\)](https://g1.globo.com/economia/brasil/noticia/2022/07/07/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge-economia-g1.globo.com). Acesso em: 27.abr.23.

Como proceder com a contratação de PcD na empresa?. Catho, 2023. Disponível em: [https://paraempresas.catho.com.br/como-proceder-com-a-contratacao-de-pcd-na-empresa/#:~:text=Para%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20PcD,o%20Trabalho\)%20devem%20ser%20cumpridas](https://paraempresas.catho.com.br/como-proceder-com-a-contratacao-de-pcd-na-empresa/#:~:text=Para%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20PcD,o%20Trabalho)%20devem%20ser%20cumpridas) Acesso em: 20.mai.23.

Como realizar a integração de um profissional com deficiência na empresa?. Catho, 2021. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/integracao-de-profissional-com-deficiencia/>. Acesso em: 11.mai.23.

Deficiência múltipla. Paraná governo do estado. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Multipla#:~:text=A%20Defici%C3%Aancia%20M%C3%BAltipla%20%C3%A9%20a,e%20na%20capacidade%20de%20adapta%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 18.mai.23.

Gupy blog. Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao> Acesso em 01. mai. 23

Hand Talk. Lei de acessibilidade: quais são, importância e quem fiscaliza? Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/2022/09/20/roteiro-para-entrevista/> Acesso em: 01.mai.23.

Unit. Desenho universal: uma tecnologia criada para unir pessoas. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/desenho-universal-uma-tecnologia-criada-para-unir-pessoas/> Acesso em: 30.abr.23.

SACRAMENTO, tatiana. O que é recrutamento: Tipos e estratégias para atrair novos talentos. Disponível em: <https://thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-recrutamento/> Acesso em: 14.mai.23.

Os seis tipos de acessibilidade, segundo Romeu Sasaki. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/seis-tipos-de-acessibilidade-segundo-romeu-sasaki/> Acesso em: 08.abr.23.

DIAS, mariana. Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao?teste=b> Acesso em: 01.mai.23.

GALA, ana. Lei de acessibilidade: quais são, importância e quem fiscaliza? Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/leis-de-acessibilidade/> Acesso em 30. abr. de 2023.

Igual inclusão e diversidade. Roteiro para entrevista: o que muda na seleção de pessoas com deficiência? Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/2022/09/20/roteiro-para-entrevista/> Acesso em 11.mai.23.

Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20prior%20das%20vagas%20para%20esse%20grupo> Acesso em: 12.mar.23.

Inclusão social nas empresas: O que é e a sua importância. Ponto tel. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/inclusao-social-nas-empresas/> Acesso em 14.mai.23.

Innovareinclusiva. O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência Disponível em: <https://innovareinclusiva.com/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/> Acesso em: 06.abr.23.

Jornal da Unicamp. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho> Acesso em: 12.mar.23.

LACERDA, felipe. 10 dicas para inclusão de PCD no ambiente de trabalho. Beecorp, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/> Acesso em: 01.mai.23.

Link do formulário qualitativo com a Consultora Elen Garmes. Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-NpIQIELPILLXY49QHefyWVqLDf2JEeyfrRgFqTNYIikJWA/viewform?usp=sf_link. Acesso em: 6. mai. 2023

Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes. Pcd. Com.br, 2020. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html#:~:text=Segundo%20o%20presidente%20do%20conselho,com%20pessoas%20cegas%20e%20surdas Acesso em: 21.mai.23.

MOREIRA, jean. A demissão sem justa causa de empregado portador de deficiência só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante?. JusBrasil, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-demissao-sem-justa-causa-de-empregado-portador-de-deficiencia-so-podera-ocorrer-apos-a-contratacao-de-substituto-de-condicao-semelhante/182398369> Acesso em: 14.mai.23.

Pessoas com deficiência. Educa IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html> Acesso em: 21.mai.23.

PINTO, Silvana Regina. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 06, Vol. 02, junho de 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes> Acesso em: 19.mai23.

Ponto tel. Processo de recrutamento e seleção: etapas principais, importância e responsabilidades do RH. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/processo-recrutamento-e-selecao/> Acesso em: 14 de mai. 2023

Regras para contratação de pcd, PCD.com.br, 2023. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/regras-para-contratacao-de-pcd_news_325.html Acesso em: 06.abr.23.

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº _____, DE 2007. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?t=11740#:~:text=O%20pesquisador%20Romeu%20Kasumi%20Sasaki,assumir%20seus%20pap%C3%A9is%20na%20sociedade.> Acesso em:08.abr.23.

ROSENBAUM, advogados associados. Conheça alguns dos principais direitos trabalhistas da pessoa com deficiência (PcD), 2022. Disponível em <https://www.rosenbaum.adv.br/direitos-trabalhistas-pessoa-com-deficiencia/> Acesso em: 06.abr.23.

SACRAMENTO, Tatiana. O que é recrutamento: tipos e estratégias para atrair novos talentos. Think work lab, 2022. Disponível em: [O que é recrutamento: tipos e estratégias para atrair novos talentos - Think Work LabThink Work Lab](#). Acesso em: 08.mai.23

SANTOS, júlio César. Recursos humanos- Conceitos, definições e planejamento. RH portal. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-conceitos-definies-e-planejamento/> Acesso em: 14.mai.23.

Sasaki, Romeu. O que é inclusão. Senado, 2007. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?t=11740> Acesso em: 05 mai.23

SCHNEIDER, daniela. A Inclusão De Profissionais Com Deficiência No Ambiente De Trabalho. Repositório UCS, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1> Acesso em: 08.abr.23.

SOARES, dayana. Recrutamento interno. Administradores.com, 2010. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/recrutamento-interno>. Acesso em de 08.mai.23.