

**Centro Paula Souza
Etec Philadelpho Gouvêa Netto
Técnico em Recursos Humanos**

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Carolina Fagundes Capelin*

Ana Jhulia Barbosa Marangon Dias** 1

Elidiane Pelicano***

Rute Cristina de Souza Silva****

Sibele Albuquerque Silva*****

Resumo: Este artigo aborda a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, discutindo as dificuldades enfrentadas durante o processo de recrutamento e contratação. É apresentado o cumprimento de cotas para garantir a inclusão social das Pessoas com Deficiência, porém, muitas empresas alegam a falta de qualificação como justificativa para o baixo índice de contratação. A falta de acessibilidade nos recrutamentos é um obstáculo para a contratação de novos colaboradores com deficiência. É fundamental que as empresas adotem práticas inclusivas para facilitar o acesso das Pessoas com Deficiência ao mercado de trabalho e promover suas qualificações profissionais. As Pessoas com Deficiência não devem se ajustar à atual condição imposta pelo mercado tradicional, mas sim serem incluídas em seus direitos como cidadãos.

Palavras-chave: inclusão; PCD; mercado.

* Técnico em Recursos Humanos, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto– anacapelin26@gmail.com

** Técnico em Recursos Humanos, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto– anajhulia760@gmail.com

*** Técnico em Recursos Humanos, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto- elidiane.pelacani@gmail.com

**** Técnico em Recursos Humanos, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto- rute.cristina11@gmail.com

***** Técnico em Recursos Humanos, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto-sibele1716@hotmail.com.br

1.0 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho é uma questão importante para promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades. No entanto, esse processo é repleto de obstáculos, e muitas empresas ainda não cumprem a Lei de Cotas, que obriga a contratação de uma porcentagem de pessoas com deficiência, variando de 2% a 5%, dependendo do tamanho da empresa.

Embora a legislação exista, muitas empresas deixam de cumpri-la por falta de conhecimento ou utilizando argumentos como a falta de qualificação dos candidatos com deficiência. Essa justificativa acaba aumentando as barreiras para a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, que já é tradicionalmente limitado para elas devido à discriminação e outras dificuldades que enfrentam. Muitas empresas acabam aumentando os requisitos para contratação, o que exclui ainda mais as PCD. Um estudo realizado em Minas Gerais aponta que uma entre as várias táticas defensivas utilizadas para prorrogar a contratação de trabalhadores com deficiência é o aumento da exigência de qualificação, reduzindo assim a quantidade de candidatos em potencial (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Além disso, mesmo quando as empresas respeitam a Lei de Cotas, muitas vezes elas não estão preparadas para integrar esses funcionários que precisam de suporte adaptado para o seu desenvolvimento profissional. Por exemplo, pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) precisam de um ambiente que minimize as cargas sensoriais para promover seu bem-estar durante o trabalho. Da mesma forma, a acessibilidade física deve ser considerada para pessoas com deficiência física.

Este artigo tem como objetivo discutir os desafios da inclusão de PCD no mercado de trabalho e a importância de promover um ambiente mais inclusivo para esses trabalhadores desde a sua entrada na empresa até a sua efetivação. Serão apresentados exemplos de boas práticas e iniciativas que podem ajudar as empresas a cumprir a Lei de Cotas e promover a inclusão de PCD em suas equipes de trabalho. Para isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas e análises de estudos sobre o tema.

2.0 DESENVOLVIMENTO

Uma pessoa com deficiência é aquela que possui uma ou mais, anormalidades de um mecanismo ou de uma função psicológica e fisiológica, que irá trazer uma dificuldade para o desenvolvimento de atividades. No artigo 4º do decreto nº 3.298, de 1999, que explica que é considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

I - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;

- f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).
- V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

De acordo com Dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelam que o censo de 2010, 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, ou seja, equivale 45,6 milhões de PcDs no Brasil. Em cenário onde essas pessoas estão à margem da sociedade e que o nível de preconceito e discriminação é relativamente alto, fazendo com que o acesso na procura de um emprego formal tenha mais obstáculos a ser enfrentados.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas com deficiência nas empresas é um aspecto importante da diversidade e inclusão no local de trabalho. É fundamental que as empresas promovam um ambiente inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, tenham a oportunidade de contribuir e prosperar. A contratação e gestão de pessoas com deficiência requerem uma abordagem cuidadosa e estratégica, esses são alguns pontos-chave relacionados à gestão de pessoas com deficiência nas empresas:

2.1.1 POLÍTICAS E PRÁTICAS INCLUSIVAS

As empresas devem ter políticas claras e práticas inclusivas para garantir que pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional. Isso inclui a eliminação de barreiras físicas e tecnológicas, o estabelecimento de procedimentos de recrutamento e seleção acessíveis e a oferta de acomodações razoáveis para pessoas com deficiência.

2.1.2 SENSIBILIZAÇÃO E TREINAMENTO

É importante fornecer treinamento e conscientização sobre deficiência e inclusão a todos os funcionários da empresa. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho inclusivo, reduzir o preconceito e promover a compreensão das necessidades e capacidades das pessoas com deficiência.

2.1.3 ACESSIBILIDADE FISICA E TECNOLÓGICA

As empresas devem garantir que suas instalações sejam acessíveis a todos, incluindo pessoas com deficiência. Isso pode envolver a remoção de barreiras arquitetônicas, a instalação de rampas e corrimãos, a disponibilização de sinalização adequada e a utilização de tecnologias assistivas para pessoas com deficiência visual ou auditiva.

2.1.4 ADAPTAÇÃO DO TRABALHO

A fim de permitir a plena participação de pessoas com deficiência, é essencial fazer adaptações razoáveis em seus ambientes de trabalho. Isso pode incluir a oferta de tecnologias assistivas, modificações nas tarefas ou horários de trabalho flexíveis para acomodar necessidades específicas.

2.1.5 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

As empresas devem fornecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Isso pode envolver programas de treinamento, mentoring, programas de estágio ou rotação de cargos, para que todos tenham a oportunidade de desenvolver suas habilidades e progredir em suas carreiras.

2.1.6 PARCERIAS EXTERNAS

As empresas podem buscar parcerias com organizações especializadas, instituições de ensino e agências governamentais para obter apoio e orientação na gestão de pessoas com deficiência. Essas parcerias podem ajudar a identificar talentos, fornecer recursos e compartilhar boas práticas.

2.1.7 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

É importante que as empresas monitorem e avaliem regularmente suas práticas de gestão de pessoas com deficiência. Isso envolve a coleta de dados sobre a contratação, retenção, desenvolvimento e satisfação dos funcionários com deficiência, a fim de identificar áreas de melhoria e garantir que as políticas e práticas sejam eficazes.

A gestão de pessoas com deficiência nas empresas é uma abordagem estratégica e necessária para promover a inclusão e a diversidade no local de trabalho. Ao adotar políticas inclusivas, fornecer treinamento, promover a acessibilidade e fazer adaptações adequadas, as empresas podem criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde as pessoas com deficiência possam contribuir plenamente, desenvolver suas carreiras e alcançar seu potencial máximo. Além dos benefícios sociais e éticos, a gestão de pessoas com deficiência também pode trazer vantagens para as empresas, como o acesso a um talento diversificado, melhorias na cultura organizacional, inovação e aumento da reputação da empresa. Portanto, é fundamental que as empresas se comprometam com a inclusão e implementem práticas eficazes de gestão de pessoas com deficiência. A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas não apenas é uma obrigação legal, mas também um reflexo do compromisso das organizações em criar um ambiente de trabalho justo e igualitário para todos os seus colaboradores. Ao adotar essas práticas e valorizar a diversidade, as empresas podem construir uma força de trabalho mais inclusiva, produtiva e capacitada.

2.2 TRAJETORIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS.

Na trajetória de toda a história os PCDs, sempre estiveram presentes, mesmo que de forma ignorada pela sociedade, eram vistos como sendo incapazes do convívio social e discriminados por aqueles que se consideravam “normais”, tendo os seus direitos negligenciados como cidadãos. Mais a partir de 1948 quando os Direitos humanos básico que foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro, a Declaração Universal dos Direitos (1948), que afirma que “Todos os seres Humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros.” Ou seja, garante a liberdade, a igualdade e o respeito assim citando que perante essa declaração todos devem ser respeitados mesmo que por algumas diferenças.

Apenas no ano de 1981 foi proclamado o ano Internacional das pessoas com Deficiência pelas nações unidas, tendo assim como proposito chamar a atenção para a criação de leis e movimentos, dessa maneira dando destaque para a igualdade e oportunidades para as pessoas com necessidades especiais.

Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou, segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente -tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância. Figueira, (2008, p. 115).

2.3 LEI DE COTAS PARA DEFICIENTES

Ao longo do tempo os deficientes foram descrito como fracassados sendo rejeitados pela sociedade, só depois de muito tempo teve-se uma melhora na inclusão social, que só foi alcançado através de elaborações de leis para deficientes. De acordo com Fonseca (2006) as pessoas com deficiência receberam ao decorrer da história

do Brasil um tratamento especial, sendo estereotipadas como pessoas incapazes e improdutivas.

Assim como já foi citado a Organização da Nações Unidas (ONU), elegeu o ano de 1981 como o ano internacional das pessoas com deficiência, a partir de então, impulsionou a necessidade de realização de políticas públicas, nos contextos nacionais e internacionais, a fim de garantir a plena e permanente participação desses indivíduos. Esse cenário social dominou de maneira expressiva fazendo com que tivesse uma influencia muito grande para a criação de leis para deficientes como, retratando sobre os direitos à igualdade de oportunidades, ao trabalho, a educação, à assistência social, à acessibilidade, entre outros.

A primeira lei criada no Brasil a fim de atender, abrangentemente as pessoas com deficiência, surgiu em 1989, e só foi estabelecida em 1999. A lei predisponha-se sobre o apoio aos PCD e a sua integração nos direitos coletivos. Em 1991 também surgiu a lei de cotas lei nº8213/91, que trata das necessidades do preenchimento de vagas destinadas as pessoas com deficiência em empresas que tiverem acima de 99 funcionários. A lei é toda embasada na constituinte brasileira conforme, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. Embora a Lei 8213/91 tenha por objetivo tratar dos benefícios da previdência social, ela ficou conhecida como Lei de Cotas principalmente pelo atreito no Art. 93.

No Brasil, o acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência se limita, praticamente ao sistema de cotas. Conforme artigo 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas com no mínimo 100 empregados são obrigadas a cumprir as cotas, porém aqueles na qual não se incidir ao sistema estará sujeito à multa por descumprimento.

Assim acaba tendo uma inserção mais limitada ao mercado por subestimar o potencial do deficiente assim como Carvalho(2016, p.137) cita: “Constitui-se responsabilidade moral coletiva da sociedade brasileira corrigir distorções que impeçam pessoas aptas ao trabalho produtivo de se inserir no mercado de trabalho”. Portanto com a Lei afirmando que empresa com mais de cem funcionários ficam obrigadas a contratar as pessoas com deficiência, sendo assim empresas de porte grande que normalmente encontra-se em grandes centros urbanos e as pessoas com deficiência que residem em municípios menores, ficam marginalizados pela lei de cota que não incluem empresas de médio e pequeno porte que normalmente tem uma quantidade menor de funcionários.

A necessidade de cumprimento da função social também aumentaria a parcela de trabalhadores que são residentes de municípios menores, porém por custo da contratação na qual a empresa que não tem mais de cem funcionários, ou seja, por lei não obrigando a contratação de deficientes e pessoas reabilitadas, mais diante dessa atual realidade o autor Ulisses Dias de Carvalho afirma :

Destarte, do ponto de vista teórico, o princípio da defesa da dignidade da pessoa humana contido no direito fundamental ao emprego protegido das pessoas com deficiência justifica a necessidade de imposição de restrições ao próprio direito fundamental da propriedade e da livre-iniciativa, na medida em que objetiva garantir a existência de condições existenciais mínimas para uma vida saudável a essas pessoas. A máxima observância do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência demanda algum tipo de adequação ao direito de propriedade do empresário. (2006, p.138).

Um estudo realizado pelo IBGE Demografia das Empresas 2013, mostra que as empresas consideradas com alto crescimento 52,4% possuem de 10 a 49 pessoas ocupadas assalariadas, 38,3% das empresas possuem de 50 a 249 pessoas e 9,4% das organizações possuem mais de 250 trabalhadores registrados que estavam localizadas nas grandes regiões urbanas. Isso tudo considerando que de acordo com o censo de 2010 que foi contabilizado 45,606.048 milhões de deficientes no Brasil sendo que uma parte dessas pessoas se deslocaria para cumprir o direito de trabalho

por não haver a contratações em municípios menores e a lei não abranger essas empresas de pequeno porte, diante disso Ulisses Dias de Carvalho cita:

Parte dessa enorme massa de trabalhadores, especialmente aqueles que não conseguem benefícios assistenciais ou previdenciários, é empurrada para a informalidade laboral, como consequência da falta de opções de trabalho fixo. As pessoas com deficiência, a quem são ofertadas opções limitadas de trabalho assalariado ou que se defrontam com barreiras específicas impeditivas da obtenção de emprego assalariado, acabam se transformando na parcela de trabalhadores mais propensos ao trabalho autônomo, que, por consequência, não possui um complexo de proteção jurídica mais específica e abrangente.

Diante disso o deficiente sofre com a falta de opções de um trabalho formal no mercado de trabalho que só disponibiliza uma efetividade da inclusão para uma determinada parcela da população com deficiência no qual o paragrafo 1º da lei de cotas afirma que a dispensa de um empregado com deficiência ou reabilitado, quando o contrato for por prazo determinado e maior que 90 dias e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de trabalhador com deficiência ou de um profissional reabilitado. Nesse sentido se não houver a contratação de outra pessoa no cargo referido, fica a opção da pessoa dispensada a entrar com uma ação judicial para que ocorra a sua reintegração caso seja comprovado através do CAGED (cadastro geral de empregados e desempregados). Porém assim exerce uma espécie de estabilidade indeterminada que está atrelada a essa reserva ao mercado de trabalho e não a real inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitado. (MANDALOZZO, CAMPAGNOLI, 2015, p. 41).

2.4 RECRUTAMENTO DE PCD NO TRABALHO FORMAL

O Trabalho é considerado um direito fundamental para o ser humano, que além de garantir o seu sustento, garante uma realização profissional e pessoal que com isso promove a inclusão dessa pessoa na sociedade. A garantia do direito ao trabalho

esta prescrito no artigo 7º, da Carta Constitucional de 1988, que além de afirmar os direitos básicos, garantidos a todos os trabalhadores, especifica em seu inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Dessa forma o estado deve promover medidas para que tenha a adoção de novas medidas para a inserção dessas pessoas como um meio de garantir sua estabilidade em um emprego formal, diante disso, juntamente com o direito do trabalho houve a elaboração dos artigos 4º, 34º e 35º da Lei Federal n. 13.146 de 06 de julho de 2015, que determinou a integração e a efetivação dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho.

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Apesar de toda as leis sendo embasadas para uma melhor integração do deficientes, na prática sua implementação evoluiu de forma lenta por conta dos poucos mecanismo de fiscalização. Com isso as pessoas com deficiência deveriam obter oportunidades igualitárias mesmo que tenham dificuldades de adaptação, pois diante do mercado de trabalho que assegura um contrato de emprego com todos os direitos trabalhistas e previdenciários são lhe assegurados ainda que necessitam de amparo especiais tais na qual o deficiente estará pronto para desenvolver sem que tenha obstáculos em seu caminho (Lei N°13.146,2015). O artigo 35 do Decreto n. 3298 que faz parâmetro com a inserção dessas pessoas ao mercado trabalho, aborda o direito trabalhistas e previdenciários conciliado com o recrutamento para uma contratação regular, mais também ajustar com alguns procedimentos especiais para a execução das atividades laborais. Esses procedimentos especiais podem ser dispostos devido ao grau de deficiência, que podem consistir em uma jornada de trabalho flexível, sem a obrigação de cumprimento de horário fixo, adaptação no ambiente de trabalho e as adequações de suas particularidades e até mesmo ser acompanhado por outra pessoa no trabalho. As leis de cotas é uma forma de incluir a PCD na sociedade pois sem essas leis as possibilidades dessa inserção seria mínima, assim sendo é muito importante as empresas entenderem que essas pessoas possui dificuldades em executar muitas atividades e estabelecer uma integração por meio dos outros funcionários, "Inclusão é consciência de comunidade, uma aceitação das diferenças e uma co-responsabilização para obviar às necessidades de outros" (STAINBACK, STAINBACK, apud GUTIERREZ, 2000, p.56).

É muito importante buscar compreender os fatores que limita o profissional, para que as necessidades e as habilidades que precisam ser melhoradas, possa ser desenvolvidas através de treinamentos habilitando o profissional a desenvolver as suas atividades laborais. (EVANGELISTA, JUNIOR, OLIVEIRA, SILVA, SILVA, SILVA, 2020, p.9).

De acordo com o censo de 2010 foi apurado que entre todos tipos de deficiência o grupo que mais apresentava que atualmente estavam trabalhando estava na faixa etária de 40 a 59 anos, além de que a renda dessas pessoas era bem menor comparada as pessoas sem deficiência e isso dava em função a varios fatores como por exemplo a escolaridade e adpatações que são de necessidade dessas pessoas para execução de suas atividades laborais.

2.4.1 ENTREVISTA

A entrevista também é um dos processos que precisam ser adaptado para receber o PCD, como o auxilio de intérprete de libras, mudanças no local da entrevista, todas essas mudanças devem ser feitas de forma natural sem que a situação vire um desconforto para o deficiente. É importante as perguntas na entrevista serem coerente a vaga assim evitando aquelas na qual não são relevantes para a entrevista.

2.5 ESCOLARIDADE

A escolaridade das pessoas com deficiência (PCD) é diversa e pode variar de acordo com as necessidades individuais e as oportunidades educacionais inclusivas disponíveis. Assim como qualquer pessoa, a escolaridade das PCD pode abranger desde o ensino fundamental até o ensino superior, dependendo das circunstâncias e recursos disponíveis.

Um estudo recente do IBGE revelou que no Brasil há cerca de 17,3 milhões de pessoas (8,4% da população) com algum tipo de limitação funcional. Esses dados destacam a grade diferença existente entre a participação desses indivíduos nas áreas educacionais e no mercado de trabalho em comparação com aqueles sem deficiência. De acordo com o estudo, 67,6% das pessoas com deficiência não possuem instrução formal ou não concluíram o Ensino Fundamental, em contraste

com 30,9% daqueles sem deficiência. Essa diferença é ainda maior para aqueles com deficiência mental, que enfrentam maiores níveis de exclusão em todos os aspectos analisados. Em suma apenas 5% dos indivíduos com deficiência concluíram o ensino superior, em comparação com três vezes mais pessoas sem deficiência. Uma possível explicação para isso é o fato de muitos não estarem concluindo sequer o ensino médio, com apenas 16% alcançando essa etapa educacional. aponta para a necessidade de investigar problemas no acesso ao ensino superior e a falta de acessibilidade educacional que é muito significativa entre pessoas com deficiência e sem.

2.6 MELHORIAS NA ACESSIBILIDADES DOS PCD

No Brasil, aproximadamente 45 milhões de pessoas, correspondendo a cerca de 24% da população, possuem algum tipo de deficiência, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Reconhecendo a importância de promover o acesso e a autonomia para esse segmento da sociedade, o Governo Federal tem adotado políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência. Neste artigo, discutiremos as principais políticas em vigor, seu funcionamento e a importância dessas ações.

No Brasil, as políticas públicas para pessoas com deficiência se fundamentam em um marco normativo sólido. A base legal é composta pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto Legislativo nº 186 e pelo Decreto nº 6949 de 2009. Essas normas serviram como base para a elaboração da Lei Brasileira de Inclusão, Lei 13146, que estabelece diretrizes e garantias para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência.

No âmbito do poder executivo, a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos

Humanos, é o órgão responsável pela execução de diversas políticas voltadas para esse público. Destacam-se três importantes ações: Avaliação Biopsicossocial das Pessoas com Deficiência: Essa política, regulamentada pelo artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão, busca estabelecer critérios objetivos para determinar quem são as pessoas com deficiência. O objetivo é eliminar a multiplicidade de avaliações realizadas por diferentes órgãos em diversas esferas governamentais. A partir dessa avaliação unificada, a pessoa com deficiência terá seu reconhecimento assegurado em todos os órgãos e entidades da Administração Pública. Cadastro de Inclusão das Pessoas com Deficiência: Por meio desse cadastro, é possível coletar, organizar e sistematizar informações sobre as pessoas com deficiência, incluindo dados socioeconômicos e qualificação profissional. Essas informações são essenciais para a formulação de políticas públicas mais eficientes e para identificar regiões ou segmentos específicos que demandam maior atenção do Estado. Plano Nacional de Tecnologias Assistivas: A tecnologia desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão e no empoderamento das pessoas com deficiência. Esse plano busca desenvolver e disponibilizar tecnologias assistivas, como leitores de tela, softwares de voz, adaptações para pessoas surdas e outras soluções que superem as barreiras enfrentadas por esse público. O objetivo é melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência e garantir o pleno exercício de seus direitos.

2.7 EMPRESAS QUE CUMPREM A LEI

Mais do que cumprir leis algumas organizações tem em sua política, o desenvolvimento de projetos que vão além das cotas exigidas por lei, com isso aproveita-se as habilidades do colaborador mesmo com a determinada necessidade especial, e claramente respeitando sua condição.

2.7.1 NATURA

Empresa Brasileira que atua no setor de produtos cosméticos, fundada em 1969 por Antônio Luiz Seabra presente no Brasil todo. Tudo começou após a abertura de

uma loja e uma pequena fábrica em São Paulo, no bairro Vila Mariana. Em 2016 uma reportagem feita pela revista Guia Exame de Diversidade juntamente com o Instituto Ethos foi destaque de fato por Flávio Pesiguelo vice-presidente de pessoas e cultura afirma que é importante praticar sempre ações de desenvolvimento e inclusão. Atualmente, 6,16% dos profissionais tem algum tipo de deficiência e trabalham na empresa, acredita-se que chegará a 8%. O número atual ultrapassa da meta que a lei de cotas exige (Lei federal nº 8.213, de 1991), Quanto maior a diversidade há mais riqueza ao todo. A gerente da perfumaria Marianna Moraes, considera que para se tornar real a diversidade o diálogo e a criação de grupos tem a finalidade de englobar os colaboradores e enriquecer o repertório de informações sobre o tema.

O projeto criado Picking by Light, foi criado de maneira intuitiva e é altamente tecnológico é um acionamento de luzes para apresentar as tarefas e com isso auxilia na distribuição dos produtos por pessoas com deficiência e este espaço possui 16% de colaboradores com algum tipo de deficiência, contudo a diversidade no cotidiano elimina qualquer barreira entre as pessoas.

2.7.2 CARREFOUR

Fundada em 1959 na França em Ameny, foi em um ponto que duas vias se cruzaram e surgiu a primeira unidade e justamente por sua localização "Carrefour" em francês significa cruzamento. No Brasil a chegada do Carrefour foi em 1975, e hoje possui mais de 88 mil colaboradores, para o Carrefour o respeito e a valorização das diferenças são atitudes que devem existir de fato de forma evidente.

Com intuito de agregar perfis diversos criou-se a semana D voltada para a inclusão de minorias reforçando o compromisso com a valorização da diversidade. A empresa proporciona vagas para o Brasil todo, acontece de forma online com exceção da entrevista.

Mais do que a Semana D a equipe divulga o ano todo sobre o tema, é enviado para os líderes e colaboradores sobre o tema, há uma parceria com a IOS (Instituto da oportunidade social), disponibiliza-se cursos para capacitação e ao final da formação o Carrefour seleciona participantes para as vagas em sua rede.

O grupo Carrefour tem em sua política que com o apoio as minorias é possível potencializar suas habilidades e que o trabalho é um dos principais fatores de inclusão social.

2.7.3 MAGAZINE LUIZA

Criada em 1957, na cidade de Franca por Pelegrino José Donato e Luiza Trajano, adquiriram uma pequena loja de presentes, e para nomeá-la foi feito um concurso cultural numa rádio, convidando os clientes e Luiza uma vendedora famosa na época, foi o critério usado pelos ouvintes pra escolher este nome. Acreditando na relação entre o magalu e seus funcionários é baseada no mérito, além de todo incentivo com campanhas internas que quem se destaca recebe premiações, principalmente os colaboradores que se destacam no atendimento.

A diversidade magalu busca combater a discriminação, atualmente conta com várias iniciativas dentro de todas as áreas da empresa. Foi feito um censo em 2021, para conhecer a fundo a demografia para melhorar as ações de diversidade, da forma que o campo com associados para ampliar as iniciativas dos grupos minoritários.

Atualmente criou-se o DIV que é o programa de formação em tecnologia para pessoas com deficiência em conjunto com a GAMA CADEMY, focando na formação e contratação nas áreas de Software, produto (PO;PM) e design (UX;UV) focando na preparação do colaborador.

3.0 CONCLUSÃO

Conclui-se então que na prática de incluir pessoas com deficiência física no mercado de trabalho tem uma grande barreira, como também existe muito preconceito por parte dos colegas de trabalho. Mesmo levando em consideração que os PCD tenha que exercer a função na qual lhe foi submetida porém com as suas adaptações.

Com base nisso existem também dificuldades na parte do recrutamento dos pcds, pois a escolaridade tem sido um dos grandes obstáculos, por conta que em algumas organizações tem como finalidade contratar quem possuem o ensino médio e ensino superior, alegando que os deficientes não são adequados para as vagas que a empresa está disponibilizando ou o cargo referido. Por mais que as empresas tem a lei de cota a ser cumprida, elas têm o dever de desenvolver o pcd para a convivência no ambiente de trabalho e isso pode melhorar tanto o desenvolvimento profissional e pessoal do pcd no local de trabalho como também poder contribuir para a empresa. Com essa finalidade de melhoria no ambiente de trabalho ela se baseia em melhorar o clima organizacional e a estrutura física da empresa, para ser um local que não traga riscos ao pcd, como rampas, banheiros adaptados pisos táteis e entre outras melhorias que podem tornar um espaço mais acessível para os pcds.

Com isso a sociedade necessitam exercer o cultivo da empatia, igualdade, respeito e a ciência das limitações de um pcd, buscando o conhecimento e auxiliando todos os colaboradores para a diminuição de preconceitos e contratempos que limitam o pcd para o seu crescimento no mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article discusses the inclusion of People with Disabilities (PWD) in the job market, discussing the difficulties faced during the recruitment and hiring process. It discusses the fulfillment of quotas to ensure the social inclusion of PWD, however, many companies claim the lack of qualification as a justification for the low hiring rate. The lack of accessibility in recruitment is an obstacle to hiring new employees with disabilities. It is essential that companies adopt inclusive practices to facilitate the access of PWD to the job market and promote their professional qualifications. People with disabilities should not adjust to the current condition imposed by the traditional market, but rather be included in their rights as citizens.

Keywords: inclusion; PCD; Marketplace.

REFERENCIAL BIBLIOGRAFICO

ARTIGO 4 da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/49550033/artigo-4-da-lei-n-13146-de-06-de-julho-de-2015> acesso em: 18 mar 2023.

ARTIGO 34 da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/49549775/artigo-34-da-lei-n-13146-de-06-de-julho-de-2015>,> acesso em:18 mar 2023.

ARTIGO 35 da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/49549763/artigo-35-da-lei-n-13146-de-06-de-julho-de-2015> >, acesso em: 18 mar 2023

CARVALHO, ulisses dias de. A insuficiente proteção jurídica das cotas de contratação de pessoas com deficiência no setor privado. Revista do ministério Público do trabalho. v 26. N.51, p 113-142, março 2016.

Demografia das empresas: 2013. IBGE, Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: Acesso em: 8 abr. 2016.

EVANGELISTA, Douglas. **JUNIOR**, Josias José da silva. **OLIVEIRA**, Mateus Estrela de. **SILVA**, Andressa de oliveira. **SILVA**, Kennedy Alves. **SILVA**, Werik Warlan Nascimento da. Recrutamento e Seleção de Pessoa com Deficiência (PCD) nas Empresas Brasileiras.

FIGUEIRA, E. Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. 1.ed. São Paulo: Giz, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O Direito de Trabalho, uma Ação Afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. P279-280

GUGEL, Maria Aparecida. Benefício da Prestação Continuada, Trabalho E Auxílio Inclusão– Mudanças da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015. Disponível em:< http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2016/06/BPC_TRABALHO_2016-1.pdf>.

GUTIERREZ, Gustavo. O corpo e lúdico: ciclo de debates lazer e motricidade. Campinas: Autores Associados, 2000.

IBGE, censo de 2010, Pessoas com Deficiência, Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html> acesso em 12 nov. 2022.

LEI nº13.146 de 06 de junho de 2015 Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm >acesso: 18 mar 2023.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **CAMPAGNOLI**, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. Pessoas com deficiência, discriminação e mercado de trabalho: o direito como instrumento de transformação social. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/90943> acesso em; 21 maio 2023.

Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/09/politicas-publicas-levam-acessibilidade-e-autonomia-para-pessoas-com-deficiencia>, acesso em : 25 maio de 2023.

RIBEIRO, M. A.; **CARNEIRO**, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista organizações & Sociedade, v. 16, n.50, p. 545-554, 2019.

SANTOS, Cristiane de Almeida. Os desafios dos alunos pessoas com deficiência para se manterem no mercado de trabalho. 2021. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Mato Grosso, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Rondonópolis, 2021.

SILVA, Otto Marques. “A Epopeia Ignorada”, “Uma Questão de Competência”, “A Integração das Pessoas com Deficiência no Trabalho”. São Paulo: Cedas, 1987

SOUZA, Mércia Garcia, A Inclusão de pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho e a lei de cotas. Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia

