

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Jéssica Bastos Brito

Julia Albuquerque

Kauan Cardoso De Oliveira

Lucas Franco Dos Santos

Maria Fernanda Moraes Santos

Maria Fernanda Oliveira Dos Santos

Pablo Oliveira Pires

Willian Alves De Sousa

RESUMO

O presente Artigo Científico tem como objetivo apresentar um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, mostrar a dificuldade dos profissionais ao ser incluído, e possíveis soluções. Inicialmente foram feitas pesquisas para o levantamento de leis que apontam tal fato. A partir das informações obtidas, foi realizada uma reflexão sobre como incluir esses profissionais mostrando que devem ser indissociáveis dos outros profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Portadores de deficiência. Mercado de trabalho. Desemprego.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado um grande desafio ao mundo corporativo, não só pela obrigatoriedade legal, mas também pela inserção dessa política pública dentro de um ambiente corporativo. Tratam-se de impactos no âmbito social e econômico, como um todo.

É de conhecimento geral que é grande a taxa de desemprego no Brasil, com isso, foi decidido abordar o tema de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois mesmo com a Lei de Cotas N°8.213/91, nem todas as empresas empregam a quantidade esperada dentro

da lei, e quando PCD'S são empregados muitas vezes recebem salários inferiores as pessoas sem deficiências e os mesmos não tem as mesmas possibilidades de crescimento dentro da empresa.

O presente Artigo Científico tem como objetivo abordar a importância da inclusão de PCD'S no mercado de trabalho através da adoção de políticas e práticas para conscientizar a população em geral de como a inclusão de PCD'S é importante, tanto na sociedade, quanto no mercado de trabalho, pois muitas vezes o preconceito limita e impede que as pessoas com deficiência tenham acesso aos seus direitos básicos, bem como demonstrar que o rigor em uma maior fiscalização por parte dos órgãos governamentais para a aplicação correta da Lei de Cotas esse número poderia ser menor.

A pesquisa foi dividida em etapas, onde inicialmente foram discutidos os principais problemas relacionados a aplicação da Lei de Cotas junto as empresas bem como a falta de valorização dos PCD'S, não recebimento de salários compatíveis com a função exercida e poucas chances de crescimento dentro da empresa.

Posteriormente, foram levantadas as hipóteses, ou seja, o que poderia ser feito para mudar esse cenário, por parte das empresas e órgãos governamentais bem como justificar a temática, com a pertinência do mesmo para o desenvolvimento do Artigo, destacando a relevância desse tema para a sociedade em geral, e levantando a a viabilidade para a resolução do problema identificados.

A metodologia adotada para chegar as porcentagens do atual cenário no mercado de trabalho para PCD'S, foram realizadas pesquisas em publicações, sites, obras e pesquisas aplicadas a população em geral. Para concluir pesquisa, através do levantamento de dados verificou-se as principais contribuições da aplicabilidade da Lei de Cotas, ressaltando a importância da pesquisa para o desenvolvimento do projeto e pesquisa.

1. INCLUSÃO E PORTADORES DE DIFICIÊNCIA

A inclusão no mercado de trabalho é um grupo de ações que visa trazer a diversidade social para dentro das empresas e tem como principal objetivo fazer com que não haja nenhum tipo de discriminação ou preconceito em relação a classe social, etnia, religião, gênero, deficiência ou qualquer outro motivo dentro do ambiente corporativo.

Inclusão é o ato de incluir e acrescentar, ou seja, adicionar coisas ou pessoas em grupos e núcleos que antes não faziam parte.

Socialmente falando, " a inclusão social é uma medida de controle social, ou seja, ela atua como meio de integração entre administração pública e sociedade a fim de solucionar conflitos e resolver problemas resultantes da formação da sociedade capitalista."

Segundo Lopes 2006, São as políticas sociais contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de "inclusão social".

Pessoas que tem deficiência, tanto física, quanto mental, seja de nascença ou com passar do tempo, desenvolvendo por motivos da profissão ou da natureza. Quem é portador de deficiência acaba tendo que viver com isso para o resto da vida, ou com passar do tempo vão aprendendo a se adaptar. Também é difícil de incluir uma pessoa portadora de deficiência, pois além da dificuldade de aprender e ensinar, existe o preconceito da sociedade. Conforme esse paradigma, a deficiência transcende os impedimentos corporais e passa a ser atribuída à desvantagem social sofrida pelas pessoas em decorrência das barreiras ambientais.

De acordo com a doutora em Direito: Maria Aparecida Gugel, evidências arqueológicas indicam que há 5 mil anos, as pessoas com deficiência faziam parte das diferentes classes sociais do Egito antigo, desde os escravos até os nobres e faraós. Já na Grécia antiga, as deficiências eram tratadas de maneira diferente.

Existe um artigo constituído pela ONU junto com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assinado em 13 de dezembro de 2006, sendo esse art. 1º citando o seguinte: O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Com a luta pelos direitos civis, políticos e sociais de pessoas com deficiência ganhando força no mundo todo, a partir da década de 1980 se iniciou o processo de inclusão. A ideia da inclusão é que as pessoas com deficiência têm o direito de conviver em sociedade, e a sociedade tem obrigação de remover barreiras para incluí-las.

Somente no ano de 1991 foi criada uma lei para incentivar as empresas a incluírem essas pessoas com deficiência, a famosa lei de cotas, mas só começou a valer em 2000, mas o texto não tinha muita informação e nem qual deficiência se enquadravam neles, o mesmo foi editado

em 2004. Mercado de trabalho na forma capitalista tem como data marcante o ano de 1850, tanto pelas leis de terras, quanto pelo fim do tráfico negreiro, mas a primeira forma de trabalho foi a escravidão, já o ministério do trabalho foi criado por Getúlio Vargas em 1930.

O desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Assim, para alguém ser considerado desempregado, não basta não possuir um emprego.

A categoria de "desemprego" é fruto de uma construção social, estatística e jurídica que se pode fazer recuar, na Europa, ao fim do século XIX e início do XX. Nasceu de uma reformulação da "questão social" que se articulava em torno da noção de "pobreza", até o fim do século XVIII, e de "pauperismo", no século XIX.

2. POBLEMÁTICA: A FALTA DE OPORTUNIDADES PARA OS PCDs

Segundo o Presidente do conselho, Alexandre Carvalho, os maiores obstáculos que os PCDs enfrentam no mercado de trabalho é a inclusão e as dificuldades do dia a dia sendo eles, preconceito por partes das empresas. Os principais desafios de pessoas com deficiência no trabalho, estão associados a baixa qualificação profissional, adequação do perfil ao cargo, falta de informação a respeito de inclusão e adequação dessas pessoas ao ambiente de trabalho.

Uma das coisas que impede a inclusão de deficientes no mercado de trabalho eram o fato de que tinham que abrir mão do benefício pago pelo INSS (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL), que é priorizado para aqueles que não trabalham e não tenham uma renda de até um quarto de salário mínimo. A falta de informação como fator principal para a dificuldade na contratação, muitos setores de Recursos Humanos das empresas não estão familiarizados quando o assunto é contratação de pessoas com deficiência.

Sendo assim não estão dispostos a conhecer as particularidades que há em cada deficiência em quanto o potencial, pessoas com deficiência enfrentam uma série de preconceitos e discriminações no dia a dia, muitas vezes devido a estereótipos e falta de compreensão. Alguns dos preconceitos mais comuns que essas pessoas podem enfrentar incluem:

Preconceito no emprego: Muitas vezes, as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para encontrar emprego devido a preconceitos por parte dos empregadores, que podem subestimar suas habilidades ou acreditar que serão menos produtivas.

Falta de treinamento: A falta de treinamento adequado para colegas e supervisores pode criar um ambiente de trabalho desafiador, para lidar com esses desafios, é importante programar políticas de inclusão e acessibilidade no local de trabalho e promover a conscientização sobre a importância da diversidade e da igualdade.

Falta de acessibilidade: Muitos locais de trabalho não são voltados para acessibilidade em mente, tornando difícil ou impossível para pessoas com deficiência. Outro grande desafio a ser enfrentado é a falta de infraestrutura nas organizações para receber as Pessoas com Deficiência, como rampas de acesso para cadeirantes, banheiros adaptados, sinalizações em Braille e sinais sonoros para Pessoas com Deficiência visual.

Leis em relação a pessoas com deficiência: De acordo com a legislação brasileira, instituições devem levar em conta normas e critérios básicos para que pessoas com deficiência possam ser incluídas nos mais diversos espaços. Porém, essa ainda não é uma regra respeitada por todas. O Estado deve atuar de modo a garantir o apoio à formação profissional das pessoas com deficiência, pois é um dever instituído Por meio da Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, a lei que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social.

Nessa lei ficou estabelecido que, de acordo com Rulli Neto (2002), que deverá haver o apoio governamental para garantir a formação profissional, bem como a garantia de acesso aos serviços concernentes, sendo imprescindível não somente recursos financeiros, mas também a necessidade de pessoal, espaço físico adequado e transporte adaptado.

3. POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA A INCLUSÃO DE PCDs

De acordo com pesquisas realizadas através da fonte BEECORP e da lei 13.146/2015 que fala que os pcds tem o direito de igualdade perante a sociedade, empresas podem implementar políticas e adaptações para tornar seus locais de trabalho mais acessíveis, beneficiando não apenas pcds mais também funcionários em geral.

O governo deveria por maior fiscalização para que a lei fosse aplicada e realmente funcionasse e também, por mais informativos nos estabelecimentos comerciais para que o mesmo possa saber seus direitos de acordo com as leis. Além disso, a empresa que adota uma atitude inclusiva demonstra que se empenha em criar uma sociedade mais justa e igualitária.

Para o ambiente de trabalho ser, de fato, inclusivo, além das adaptações físicas, são necessárias ações que promovam boas relações interpessoais. É comum que, por falta de informação, por preconceito ou, mesmo, por não saberem como agir, alguns colaboradores apresentem resistência e/ou rejeição à ideia de ter pessoas com deficiência como colegas de trabalho. Por essa razão, é interessante que o RH da companhia, em conjunto com outras áreas. Após essa identificação, será possível planejar ações para elevar a aceitação e tornar o ambiente mais aberto, leve e tranquilo para as pessoas com deficiência que farão ou que já fazem parte da empresa.

Com o conhecimento de como está o nível de aceitação e de rejeição, os gestores terão condições de planejar as intervenções. É importante ensinar toda a equipe o quanto é produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas. Por sua vez, os funcionários precisam aprender a conviver com o novo e devem entender que PCD não constituem pessoas dependentes. Ao contrário, são plenamente capazes e eficientes e só precisam de algumas condições diferenciadas. A conscientização fará toda a diferença para que a inclusão aconteça. Afinal, a falta de informação pode provocar desconforto e gerar dúvidas para qualquer um.

Os treinamentos também serão fundamentais para construir as relações de trabalho que permitirão a inclusão. É possível que os colaboradores e a empresa precisem modificar processos operacionais, além de promover adaptações na execução de tarefas para que a PCD consiga se adaptar à rotina de trabalho. Respeitando as necessidades e integrando toda a equipe, será possível tornar a experiência cotidiana mais atrativa e valiosa para todos. É importante instruir a equipe e fornecer informações da função e das limitações do novo colega, para que seja bem recebido ao chegar. Algumas informações que valem ser destacadas são:

- função que vai desempenhar;
- horário de trabalho;
- líder de referência (toda PCD deve ter um líder responsável por apoiar, tirar dúvidas e ajudar nas dificuldades no cotidiano laboral);

- tipo de deficiência e suas limitações.

As relações interpessoais são de suma importância, mas fazer adaptações no ambiente físico é essencial também. Para isso, a empresa deve elaborar um mapeamento de acessibilidade, identificando as barreiras, os pontos que não permitem passagem e/ou dificultam o acesso da PCD. Posteriormente, é necessário fazer as adaptações conforme a Norma Técnica Brasileira número 9050 (NBR-9050). Deve ser verificado se existem barreiras gerais com as seguintes características:

- **arquitetônica** — barreiras ambientais físicas;
- **atitudinal** — preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;
- **comunicacional** — barreiras na comunicação interpessoal;
- **metodológica** — barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;
- **instrumental** — barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho;
- **programática** — barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa.

A ergonomia visa adaptar as condições de trabalho às condições psicofisiológicas do colaborador. Portanto, a inclusão da PCD no ambiente de trabalho criará a necessidade de adaptações ergonômicas, que viabilizarão a acessibilidade e garantirão o acesso apropriado às pessoas com deficiência ao local de trabalho. Nesse sentido, a ergonomia pode propiciar: conforto, independência e segurança na utilização dos ambientes, estação de trabalho e equipamentos. Assim, todo o processo de inclusão será otimizado.

A implantação de um programa de inclusão de PCD na empresa requer uma base de conhecimento e experiência para que seja exitoso em todos os sentidos. Para isso, o suporte de um parceiro especializado pode fazer toda a diferença nos resultados.

Entre os motivos apontados para que pessoas na condição de PCD apresentem dificuldades para permanência na empresa estão questões comportamentais e de relacionamento. Assim, é importante considerar a necessidade de capacitação e treinamento, principalmente de chefes de equipes.

A sensibilização da alta direção da empresa para o programa de inclusão de PCD deve estar bem consolidada. É preciso que esteja alinhada à missão e aos valores da organização para que

haja o apoio necessário e indispensável, assim como a divulgação de sua implementação possa ser intensa.

Algumas regras e princípios devem ser adotados a fim de que o processo de inclusão seja o mais natural possível. Isso depende, antes, de uma comunicação interna eficiente na empresa, de modo que haja uma divulgação suficiente do programa para todos.

Assim, a informação e a facilidade de esclarecimento devem estar disponíveis para qualquer um. Em especial, os gerentes e supervisores devem estar esclarecidos para garantir que sua equipe tenha a informação correta dos reais objetivos do programa e sua importância para a própria empresa e para os novos colaboradores.

Junto à divulgação da implantação do programa, deve ser iniciado um cuidadoso trabalho de conscientização de toda a equipe. Conhecer a realidade das limitações existentes para a PCD é indispensável para facilitar os relacionamentos.

Ao mesmo tempo, é preciso que todos estejam cientes da necessidade de uma relação voltada para o aspecto profissional. Esse é um cuidado essencial para se evitarem os constrangimentos comuns resultantes de tratamentos diferenciados, seja de apoio, seja de rejeição entre os colegas.

Mais uma vez, a capacitação de chefes de equipes e supervisores se torna necessária para que fortaleçam as iniciativas de conscientização dentro dos próprios times. A condição de uma PCD não deve ser vista como diferença, mas como uma determinada demanda natural e uma oportunidade a ser aproveitada.

De modo geral, as taxas de turnover de PCD'S costumam ser elevadas. A falta de entrosamento e de perspectiva pode facilmente conduzir ao absenteísmo, desinteresse e ao sentimento de necessidade de mudança.

Para a pessoa nessa condição, a existência de um plano de carreira ganha ainda mais importância profissional. Aproveitar as habilidades e competências técnicas é um excelente incentivo e a sinalização concreta de perspectivas.

Assim, definir e gerenciar metas passa a ser uma rotina incorporada à gestão das atividades da pessoa dentro de suas atribuições na empresa. Evita-se, além disso, o constrangimento de

parecer beneficiado em detrimento dos colegas. Esse é um cuidado a ser observado durante o período de adaptação da pessoa com deficiência ao ingressar na empresa. Não se trata de oferecer oportunidades diferentes, mas de acompanhamento do processo de integração.

O foco deve estar no desenvolvimento normal de relacionamentos internos e na gestão de possíveis barreiras que costumemente aparecem. Assim, o cuidado inicial é para que a integração profissional se dê sem muitas dificuldades e não deve ser confundido com a oferta de facilidades exclusivas.

Observa-se que há um elenco grande de medidas que podem ser tomadas para garantir o sucesso da iniciativa de inclusão de PCD'S no mercado de trabalho. Além disso, deixar de atender às demandas por inclusão pode significar problemas fiscais para a empresa e punições previstas na legislação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, no Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência estão sendo discriminadas e excluídas do mercado de trabalho, pois a estrutura das sociedades, desde os seus primórdios, sempre inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de seu direito a liberdade, sem respeito, sem atendimento, sem direitos, sempre foram alvo de atitudes preconceituosas e ações impiedosas. Concluímos através das pesquisas em relação a inclusão de PCD'S, no mercado de trabalho, que pessoas com essa qualificação não podem ser cobradas da mesma maneira que as demais, pois existe algum tipo de restrição, mais vale ressaltar que é de extrema importância sua inclusão no ambiente corporativo, dando-lhes oportunidades para que se qualifiquem e tenham oportunidades como qualquer outra pessoa.

REFERÊNCIAS

LOPES, José Rogério. **“Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da sujeitidade.** Psicologia & Sociedade. Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 13-24, 2006.

RULLI NETO, A. **Direitos do portador de necessidades especiais.** São Paulo: Fiuza, 2002.

<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/como-implementar-programa-inclusao-pessoas-deficiencia/> Acesso em 18/04/2023

<https://iigual.com.br/blog/5-dicas-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-na-sua-empresa/>
Acesso em 18/04/2023

<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/> Acesso em 20/05/2023

<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/brasil/entendendo-concurso-Apublico.htm#:~:text=Os%20concursos%20p%C3%BAblicos%20s%C3%A3o%20processos,outras%20avalia%C3%A7%C3%B5es%20previstas%20em%20edital> Acesso em 20/05/2023

<https://www.significados.com.br/inclusao/#:~:text=Inclus%C3%A3o%20%C3%A9%20o%20ato%20de,indiv%C3%ADduos%20que%20habitam%20determinada%20sociedade.> Acesso em 29/07/2023

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://books.scie lo.org/id/rp6gk/pdf/diaz-9788523209285-04.pdf&ved=2ahUKEwjZ74SN0tiBAxW-K7kGHWyqDsoQFnoECAkQBQ&usg=AOvVaw3fT86qpLaeg3CQnofleKM7> Acesso em 05/08/2023

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/educacao_inclusiva_breve_contexto_historico_das_mudancas_de_paradigmas.pdf&ved=2ahUKEwjZ74SN0tiBAxW-K7kGHWyqDsoQFnoECAgQBg&usg=AOvVaw1D5WDyoc7tEonNZmdyEcQf Acesso em 02/09/2023

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://pp.nexojournal.com.br/linha-do-tempo/2021/A-inclus%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-na-educac%C3%A3o%20a%20partir%20de%201980%20at%C3%A9%202021#:~:text=DA%20partir%20de%201980%20at%C3%A9%202021,começou%20o%20processo%20de%20inclus%C3%A3o.&ved=2ahUKEwjFh4zD0tiBAxWsPrkGHbkfAskQFnoECAcQBQ&usg=AOvVaw1rXURUaMlcIVG3xjxVFqxM> Acesso em 23/10/2023