

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Professor Francisco dos Santos

Técnico em Administração

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A INCLUSÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E
OPORTUNIDADES**

Ana Livia Contratase

João Pedro De Oliveira Mendes

Marcelo José Francisco

Vanessa Carolina Saraiva

Pedro Henrique da Silva

Resumo: Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho incluem barreiras físicas e atitudinais, falta de adaptação dos ambientes e a necessidade de políticas e programas de capacitação. A criação de um ambiente acessível é essencial para superar esses desafios e aproveitar as oportunidades. A inclusão traz benefícios, tanto para a sociedade promovendo justiça e diversidade. Assim, a inclusão de pessoas com deficiência não é só uma questão ética, mas uma estratégia que pode beneficiar as empresas a longo prazo.

Palavras-chave: Inclusão, Justiça, Responsabilidade,

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem como objetivo Responsabilidade Social Empresarial e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado Trabalho: Desafios e Oportunidades. Este tema possui relevância no mercado de trabalho, pois ainda existem muito preconceito associado a falta de informação, o que impede que bons profissionais integrem carreiras de sucesso na sociedade por falhas no sistema de aceitação de pessoas com deficiências.

A metodologia escolhida nesse trabalho é pesquisa bibliográfica em livros, artigos, sites, materiais de apoio que permitam um aprofundamento do tema. Nestes materiais buscamos informações que esclareçam o processo de contratação, salários, benefícios, indicadores na relação empresa e profissionais que são portadores de alguma deficiência.

“Existe uma procura por pessoas com deficiência sem deficiência”, que ocorre quando as empresas buscam atender apenas a legislação vigentes, na qual não adequam a atividade para que seja executada da melhor forma por um profissional competente, julgado por sua deficiência. Os próprios gestores e recrutadores selecionam de acordo com interesses particulares, sem muito esforço ou necessidade de adaptação.

Assim, este trabalho tem por principal função, expor tais situações e a Lei (8213/91) de cotas que foi no ano 1991 para ajudar as pessoas que tem deficiência para entrar no mercado de trabalho. O sistema de cota para PCD será o objeto de estudo.

METODOLOGIA

Este trabalho utiliza uma abordagem qualitativa e exploratória, tendo como objetivo principal investigar e compreender as práticas de responsabilidade social empresarial (RSE) voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida a partir de uma revisão bibliográfica e de estudos de caso em empresas que implementam políticas inclusivas, com o intuito de identificar desafios, oportunidades e os impactos dessas práticas na vida das pessoas com deficiência e no ambiente organizacional.

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, pois busca compreender a complexidade do tema e interpretar os fenômenos associados à inclusão de pessoas

com deficiência no contexto da responsabilidade social empresarial. Adotou-se também uma abordagem exploratória, uma vez que o estudo visa fornecer insights sobre as motivações, benefícios e desafios que permeiam essa prática nas empresas.

Realizou-se uma revisão bibliográfica com o intuito de identificar os conceitos e as teorias principais sobre responsabilidade social empresarial e inclusão de pessoas com deficiência. Para isso, foram consultados artigos científicos, livros, teses, dissertações e documentos de organizações especializadas. Os principais temas abordados na revisão foram: conceitos e práticas de RSE, inclusão social, legislação sobre acessibilidade e inclusão no Brasil e no mundo, além de estudos anteriores que abordam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho tem como objetivo descrever as dificuldades de pessoas PCD (Pessoas com Deficiência) no mercado de trabalho. Nas empresas tem uma meta das vagas de PCD relativo à: 100 a 200 funcionários de 2%; de 201 a 500 funcionários de 3%; de 501 a 1000 funcionários de 4% e de 1001 em diante de 5%.

Muitas empresas não respeitam as Deficiência dos PCD e por este motivo, acabam fazendo o funcionário pedir conta ou agravar um problema de saúde por conta de seu excesso de esforço. Mais esta situação não acontece de forma generalizada, pois tem empresas que respeita muitos os funcionários. Porém, ainda é relevante a quantidade mais muito vezes as pessoas que é acima do PCD e não se colocam no lugar deles com a limitação, sendo são cobrados como uma pessoa sem deficiência, mas não são respeitados os direitos que tem.

PCD classificado por 6 tipos de Deficiências:

1) Deficiência física ou motora: é aquela na qual há uma diminuição total ou parcial da mobilidade de um ou mais membros do corpo. Você fez uma descrição clara e completa da Deficiência Físico-motora, conforme definido no Decreto nº 5.296/04. Essa definição abrange as diversas formas que essa deficiência pode assumir, destacando a importância de reconhecer as limitações que podem impactar a mobilidade e a funcionalidade das pessoas afetadas.

2) Deficiência sensorial: A deficiência sensorial se refere ao envolvimento de um ou mais sentidos. A inclusão de pessoas com deficiência sensorial nas empresas vai além da adaptação legal; é uma transformação cultural que fortalece a organização. Ela diversifica equipes, promove respeito, empatia e contribui para o bem-estar emocional. Com adaptações como tecnologias assistivas e ambientes acessíveis, todos têm iguais oportunidades de crescimento, aumentando a equidade formal e material.

Essa diversidade atrai e retém talentos, além de estimular a inovação. Para efetivar essa mudança, é preciso investir em treinamentos de sensibilização, criar políticas claras de inclusão e monitorar as práticas, ajustando-as conforme feedbacks. A inclusão, portanto, é estratégica para criar ambientes mais saudáveis e colaborativos, preparando as empresas para um mercado cada vez mais exigente.

- 1) Deficiência intelectual: uma pessoa apresenta dificuldades ou limitações nas habilidades cognitivas;
- 2) Deficiência psicossocial: há deficiências para pensar, sentir ou se relacionar com os outros;
- 3) Deficiência visceral: uma pessoa apresenta deficiências no funcionamento de um órgão interno.

A casos em que uma pessoa apresenta deficiências no funcionamento de um órgão interno. Entre as deficiências viscerais estão doenças tão comuns quanto a diabetes e a insuficiência cardíaca. Essa condição limita a vida das pessoas afetadas e dificulta a sua participação na comunidade.

4) Deficiência múltipla: corresponde aos casos em que duas ou mais deficiências estão presentes simultaneamente. O cérebro possui áreas específicas para funções como consciência, interpretação dos sentidos (visão, audição), planejamento motor e cognição (memória). No entanto, essas áreas não funcionam de forma isolada, mas em conjunto, de modo que lesões em uma região podem impactar outras, além de comprometer funções superiores, como raciocínio e autoconsciência. Por exemplo, na Paralisia Cerebral, embora o diagnóstico seja focado nas dificuldades motoras, é comum que as lesões também resultem em deficiências cognitivas. Assim, a inclusão exige a identificação e atendimento individualizado, como uso de mobiliário adaptado, tecnologia assistiva, adaptações de espaços e a conscientização sobre inclusão real em todas as esferas.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão - LBI, Lei nº 13.146/2015) visa garantir direitos e promover a inclusão social de pessoas com deficiência, assegurando a igualdade de oportunidades. Inspirada na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao Brasil como emenda constitucional, a LBI considera como pessoa com deficiência quem tem impedimentos de longo prazo que dificultam sua participação na sociedade.

A lei assegura direitos como:

- Proteção contra discriminação, negligência, violência, tortura e tratamento degradante.
- Direito à plena capacidade civil, abrangendo casamento, união estável, direitos sexuais e reprodutivos, e à constituição de família.
- Benefício mensal de um salário-mínimo para quem não tem condições de sustento.
- Direito à aposentadoria para segurados com deficiência no Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Além da LBI, a Lei de Acessibilidade (Lei nº 10.098/2000) também trata dos direitos das pessoas com deficiência. A Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, exige que grandes empresas contratem uma quantidade mínima de funcionários com deficiência. No entanto, muitas empresas não cumprem a lei corretamente. Algumas

contratam pessoas com deficiência que demandam menos adaptações ou apenas para atender à cota, sem incluí-las efetivamente no trabalho. A lei é vista mais como uma obrigação do que como uma oportunidade para criar um ambiente de trabalho diverso. Segundo um estudo da NOZ Inteligência, 61% das pessoas com deficiência que nunca trabalharam atribuem isso à falta de oportunidades e baixos salários.

Pessoas com deficiência têm as mesmas garantias e condições de qualquer trabalhador, conforme descrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Elas também devem ter as adaptações necessárias para seu ambiente de trabalho, como a contratação de intérpretes de Libras. Tecnologias assistivas também são investimentos e propriedade da empresa, e oferecem horários de trabalho flexíveis e ajustes proporcionais de sala com base em sua deficiência e necessidades de tratamento médico.

Quais as consequências do não cumprimento da lei de contratação PCD? Deficiência pode acarretar multas significativas, que variam conforme a gravidade da infração e o faturamento da empresa, podendo ir de R\$2.300 a R\$228.000 por vaga. Se uma empresa de 150 funcionários deve ter 5 PCDs, mas emprega apenas 3, as multas se aplicam às 2 vagas em aberto. Portanto, apesar dos custos de contratação e adaptações pode resultar em despesas ainda maiores ao optar por não contratar.

A inclusão de pessoas com deficiência física é fundamental para garantir sua participação plena na sociedade e exercer seus direitos como os demais cidadãos. Aqui estão algumas estratégias que podem ser implementadas para promover a inclusão:

1. **Acessibilidade:** Assegurar que os espaços públicos, edifícios, transporte e instalações sejam acessíveis e seguros para pessoas com deficiência física. Isso inclui rampas, elevadores, banheiros adaptados e outros dispositivos.
2. **Pisos adaptativos:** O programa de pisos adaptativos visa adaptar os espaços públicos e privados para que sejam acessíveis e seguros para pessoas com deficiência física. Isso inclui a instalação de rampas, elevadores e outros dispositivos.
3. **Transporte adaptado:** Assegurar que os meios de transporte público sejam acessíveis e seguros para pessoas com deficiência física. Isso inclui ônibus e táxis adaptados.

4. Acessibilidade digital: Garantir que os websites, aplicativos e outros recursos online sejam acessíveis e fácil de usar para pessoas com deficiência física.
5. Treinamento: Treinar pessoal para lidar com pessoas com deficiência física de forma respeitosa e sensível.
6. Informação acessível: Fornecer informações em formatos acessíveis para pessoas com deficiência física, como Braille, áudio e sinalizadores.
7. Participação na vida comunitária: Fomentar a participação de pessoas com deficiência física em atividades comunitárias, como esportes, cultura e lazer.
8. Equipamentos assistivos: Fornecer equipamentos assistivos, como cadeiras de rodas, próteses e dispositivos de comunicação, para pessoas com deficiência física necessária.
9. Apoio emocional: Oferecer apoio emocional e psicológico para pessoas com deficiência física, ajudando a superar obstáculos e construir confiança.
10. Políticas públicas: Estabelecer políticas públicas que promovam a inclusão de pessoas com deficiência física, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).
11. Colaboração entre setores: Fomentar a colaboração entre setores, como a saúde, educação, emprego e transporte, para promover a inclusão de pessoas com deficiência física.
12. Monitoramento e avaliação: Monitore e avalie a implementação das estratégias para promover a inclusão de pessoas com deficiência física, identificando áreas de melhoria e ajustando as políticas públicas.

Essas estratégias podem ser implementadas em diferentes contextos, como:

- * Empreendimentos privados: Obras adaptadas, treinamento para funcionários e comunicação acessível.
- * Educação: Cursos adaptados, professores treinados e recursos de apoio.
- * Transporte: Ônibus adaptados, taxistas inclusivos e rotas acessíveis.
- * Política: Leis e políticas públicas que promovam a inclusão, monitoramento e avaliação.

É importante destacar que a inclusão de pessoas com deficiência física é um direito humano e um processo que requer a participação e cooperação de todos os setores da sociedade.

A inclusão de pessoas com deficiência física é essencial para garantir sua plena participação na sociedade. Algumas estratégias para promover essa inclusão incluem:

1. **Acessibilidade física:** Garantir que espaços públicos e privados, transporte e instalações sejam acessíveis, com rampas, elevadores e banheiros adaptados.
2. **Pisos adaptativos:** Adaptar espaços para maior segurança e acessibilidade com rampas e outros dispositivos.
3. **Transporte adaptado:** Assegurar que o transporte público tenha ônibus e táxis adaptados.
4. **Acessibilidade digital:** Tornar websites e aplicativos acessíveis e fáceis de usar.
5. **Treinamento:** Capacitar pessoas para lidar com pessoas com deficiência de maneira respeitosa.
6. **Informação acessível:** Oferecer informações em formatos acessíveis como Braille, áudio e sinais visuais.
7. **Participação comunitária:** Incentivar a participação em esportes, cultura e lazer.
8. **Equipamentos assistivos:** Fornecer dispositivos como cadeiras de rodas e próteses.
9. **Apoio emocional:** Oferecer suporte psicológico para superar desafios.
10. **Políticas públicas:** Implementar políticas como a LBI para promover a inclusão.
11. **Colaboração entre setores:** Promover a cooperação entre saúde, educação, emprego e transporte.
12. **Monitoramento:** Avaliar e ajustar as políticas de inclusão.

Essas ações podem ser aplicadas em empresas, na educação, no transporte e em políticas públicas. A inclusão é um direito humano e exige esforço coletivo.

As práticas de inclusão de pessoas com deficiência da empresa NATURA foram reconhecidas na primeira edição do Guia Exame de Diversidade, em parceria com o Instituto Ethos, destacando 36 das 110 empresas participantes. Desde 2016, a empresa possui uma Política de Valorização da Diversidade e atualmente conta com

6,16% de colaboradores com deficiência, com a meta de alcançar 8% até 2020, superando a Lei de Cotas.

Nós, do Instituto Natura, compreendemos a grande importância da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão para promover e estimular a maior participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, acreditamos que mais do que ter a oportunidade de trabalhar com essas pessoas, é fundamentalmente importante que elas sejam e se sintam, verdadeiramente, incluídas e integradas no ambiente em que estão.

É por reconhecermos a importância da efetiva inclusão e dos benefícios que a diversidade proporciona para a nossa construção como cidadãos que, mesmo sem a obrigatoriedade legal, desejamos aumentar a representatividade de pessoas com deficiência no Instituto Natura e, principalmente, promover um espaço cada vez mais inclusivo e convidativo para todos(as) os(as) profissionais.

Quase 7% da população brasileira são compostos por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Foi a partir da publicação da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência realizada pela ONU, em 2006, que ocorreram as principais mudanças significativas acerca das práticas e políticas da educação inclusiva. O Censo Escolar realizado pelo INEP em 2016 e divulgado em 2017 apontou que 57,8% das escolas brasileiras têm alunos com deficiência em classes de aulas comuns.

Hoje, temos 9,3 milhões de PCDs que se encaixam na Lei de Cotas, para 827 mil vagas abertas. Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) que tem como objetivo promover e garantir direitos fundamentais da pessoa com deficiência de maneira igualitária, objetivando, no âmbito da educação, da empregabilidade, entre outros, a inclusão social e a sua cidadania. Por sermos uma instituição com menos de 100 pessoas no seu quadro de funcionários, o Instituto não se enquadra na obrigatoriedade da Lei de cotas. Mesmo assim, 3% dos colaboradores do Instituto possuem algum tipo de deficiência.

CONCLUSÃO

Através desse trabalho foi ensina a lei dos PCD e os direitos nas vagas de empregos, foi citado as deficiência. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além de um ato de justiça social, ela é uma estratégia que promove diversidade, invasão e crescimento sustentável nas organizações.

Ao eliminar barreiras e adaptar os ambientes as empresas não apenas cumprem um papel ético, mas também potencializam o desenvolvimento de toda a sociedade e abrem portas para oportunidades.

REFERÊNCIAS

MELHOR COM SAÚDE. Deficiência intelectual: graus, características e tratamentos. Disponível em <https://melhorcomsaude.com.br/deficiencia-intelectual/>. Acesso em 09/08/2024.

UFJF; Grupo de Trabalho Acessibilidade – campus GV. Deficiência Físico-motora (DFM). Disponível em: <https://www2.ufjf.br/gtaccessibilidadeufjfgv/deficiencia-fisico-motora/#:~:text=A%20Defici%C3%AAncia%20F%C3%ADsico%2Dmotora%20est%C3%A1,ou%20fala%20em%20graus%20vari%C3%A1veis>. Acesso em 03/07/2024.

IIGUAL, Inclusão e diversidade. Como incluir pessoas com deficiência sensorial nas empresas?. Disponível em : <https://iigual.com.br/blog/deficiencia-sensorial/#:~:text=Imagem%20do%20Freepik.->

,Como%20incluir%20pessoas%20com%20defici%C3%AAncia%20sensorial%20nas%20empresas%3F,o%20uso%20da%20tecnologia%20assistiva. Acesso 19/10/2024.

HANDTALK, Ana Sofia Gala. Cota PCD: o que é, como funciona, quem entra e como calcular?. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/>. Acesso em: 06/08/2024.

VITTUDE, Luckas Reis Pedroso dos Santos. Deficiência Intelectual: principais características, sintomas e tratamento. Disponível em <https://www.vittude.com/blog/deficiencia-intelectual-caracteristicas-sintomas/>. Acesso em 22/10/2024.