

**Eduardo Mendes de Lima
Junior**

Discente
eduardo.lima38@fatec.sp.gov.br

**Antonio Rafael Pepece
Junior**

Docente
antonio.pepece@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Devido a legislação brasileira, as empresas são obrigadas a contratar Pessoas com Deficiência segundo uma tabela de quotas constante nelas, dessa forma o Governo espera que elas possam ser incluídas no mercado de trabalho. Porém, é necessário que as organizações adaptem seu ambiente físico e corporativo para recebê-las promovendo conforto e valorizando a diversidade em seu quadro de funcionários. Além de tais fatores, ainda há ações por parte da ONU por meio da Organização Internacional do Trabalho que visam auxiliar e facilitar as empresas a contratar este grupo bem como outros também considerados marginalizados para diversificar o quadro de colaboradores de todas as empresas no Brasil e no mundo. No entanto, é interessante notar que nem sempre tais práticas correspondem com a realidade e como ainda há empresas no país que precisam pensar além da letra da lei. Na pesquisa realizada neste trabalho foi possível perceber uma grande diferença das empresas que querem praticar a diversidade daquelas que se preocupam apenas em cumprir as leis sancionadas pelo Governo.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. ONU. OIT. Diversidade.

ABSTRACT

Due to Brazilian legislation, companies are required to hire People with Disabilities according to a table of quotas contained in them, in this way the Government hopes that they can be included in the labor market. However, it is necessary that organizations adapt their physical and corporate environment to receive them, promoting comfort and valuing diversity in their workforce. In addition to these factors, there are still actions by the UN through the International Labor Organization that aim to help and facilitate companies to hire this group as well as others also considered marginalized to diversify the workforce of all companies in Brazil and abroad. world. However, it is interesting to note that such practices do not always correspond to reality and that there are still companies in the country that need to think beyond the letter of the law. In the research carried out in this work, it was possible to notice a big difference between companies that want to practice diversity and those that are concerned only with complying with the laws sanctioned by the Government.

Keywords: Labor market. People with Disabilities. UN. ILO Diversity.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, está em constante crescimento o número de pessoas com deficiência adquirida devido a acidentes de trânsito, domésticos ou trabalho e que ainda estão habilitadas para assumir alguma atividade em uma organização que lhe dê tal oportunidade.

Logo, é necessário que as empresas adaptem seu arranjo físico para que possam receber tais pessoas, para tanto a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) criou a NBR 9050 com o intuito de auxiliar o empregador a fazer as devidas mudanças e estabelecer critérios técnicos que deverão ser observados para que as adaptações do ambiente sejam feitas corretamente.

Há, também, uma preocupação por parte do Governo na inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e, portanto, exercer uma atividade remunerada. Por isso foi criada a Lei Nº 8.213 art. 93 de 24 de julho de 1991 onde regulamenta que “a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência” e a Lei Nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000 onde “estabelece normas gerais e critérios básicos de promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”. Além das duas leis expostas, foi criada a Lei Nº 13.146 de 06 de julho de 2015 instituindo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) a fim de regularizar e reafirmar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho bem como sua segurança.

2 CONCEITUAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO, NBR

2.1 Conceito de deficiência física

Primeiramente, a expressão “deficiência” é conceituada como sendo uma perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, de forma temporária ou permanente que pode gerar a incapacidade do indivíduo em desempenhar atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Conseqüentemente, o termo “deficiência física” se refere a qualquer alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acrescenta o comprometimento da função física do indivíduo, tais alterações se apresentam em forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções.

A Organização Internacional do Trabalho define deficiência em seu primeiro item do Artigo 1 da Convenção 159/83:

[...] entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente

reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (CONVENÇÃO 159/1983, ART. 1).

Portanto, uma pessoa só é considerada como deficiente físico quando apresenta algumas das anomalias expostas acima, do contrário, esta será considerada apenas como uma pessoa com mobilidade reduzida, todavia, não será privada do amparo da lei.

Diante disso, há terminologias criadas para serem utilizadas quando for necessário se dirigir a uma pessoa com algum tipo de deficiência, estas serão consideradas a seguir.

2.1.1 Distinção entre portador de necessidades especiais e pessoa com deficiência

Até a década de 80 eram usados termos pejorativos para identificar uma pessoa deficiente tais como aleijado, inválido, defeituoso, paralítico, manco, incapacitado, nanico, retardado, mongoloide, mongol, ceguinho, mudinho, excepcional dentre muitos outros.

No entanto, a partir de 1981, considerado o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (APAID), começou a ser usada a expressão “pessoa deficiente” e, com o tempo, acrescentou-se o termo “portador” originando as terminologias “pessoa portadora de deficiência” e “portadores de deficiência” as quais foram utilizadas até o começo da década de 90.

Visto que a deficiência não é algo que se porta, isto é, que é possível descartar a qualquer momento dando a impressão de ser algo temporário, a partir de 2006 o termo a ser utilizado para identificar os deficientes passou a ser “Pessoa com Deficiência”, visto que tal expressão foi utilizada no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada na Assembleia Geral da ONU em 13 de dezembro do mesmo ano.

Portanto, o termo “Pessoa com Deficiência” (PcD) destaca o indivíduo a frente de sua deficiência, o valorizando independentemente de sua condição física, sensorial ou intelectual. Dessa forma, há pessoa com deficiência física, pessoa com deficiência visual e pessoa com deficiência intelectual.

No caso da terminologia “Portador de Necessidades Especiais” se refere a necessidades específicas que cada pessoa possui naturalmente, com ou sem deficiência, no entanto, no Brasil tal termo começou a ser utilizado erroneamente como identificação de pessoas com deficiência. Além deste fato, a terminologia também começou a ser utilizada devido ao surgimento das necessidades educacionais especiais de algumas crianças com deficiência e acabou por ser utilizada em todas as circunstâncias fora do âmbito escolar.

2.2. Mercado de trabalho

Segundo estimativas da Organização das Nações Unidas (ONU), há cerca de 1 bilhão de pessoas com deficiência em todo o mundo, tal crescimento se deve a sequelas adquiridas em países em que há conflitos internos, acidente de trânsito, trabalho ou doméstico dentre outros.

No Brasil, de acordo com o Censo realizado pelo IBGE em 2010 e divulgado em 2012, estimou-se que existiam, aproximadamente, 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, 21,1 milhões a menos do que havia sido apontado em 2000, na época correspondiam a 23,9% da população brasileira com 44 milhões em idade ativa e 23,6% exercendo alguma atividade remunerada.

Entretanto, a partir das sugestões dadas pelo Grupo Washington (GW) de Estatísticas sobre Deficiência, o qual está vinculado à Comissão de Estatística da ONU, em 2018 o IBGE revisou os dados coletados no Censo 2010 e adotou um novo critério de margem de corte utilizando a mesma pergunta principal, onde o entrevistado é convidado a avaliar sua dificuldade em relação a enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas a partir de uma escala com os itens “nenhuma dificuldade”, “alguma dificuldade”, “muita dificuldade” e “não consegue de modo algum”, considerando apenas as pessoas que responderam os itens “muita dificuldade” ou “não conseguem de modo algum” fazendo com que o número caísse para 12,7 milhões e representasse 6,7% da população em geral, uma porcentagem bem abaixo dos 23,9% identificados anteriormente.

Segundo o site IBGE Educa, nesse censo buscou-se identificar as deficiências intelectuais e mentais por meio da compreensão sobre a dificuldade de realizar atividades habituais, logo, não foram consideradas neste quesito as perturbações, doenças ou transtornos mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

Contudo, nessa ocasião foi realizada uma adaptação do questionário proposto pelo GW (Grupo Washington) transformando uma parte da pergunta principal em orientação auxiliar superestimou o número de Pessoas com Deficiência ao não considerar o uso de acessórios corretivos na avaliação do grau de dificuldade apresentando em determinadas funções como enxergar, ouvir, entre outras, por isso, em 2018 o IBGE revisou os dados e adotou um novo critério de margem de corte fazendo com que o número caísse para 12,7 milhões e representasse 6,7% da população em geral, bem abaixo dos 23,9% identificados anteriormente.

A pesquisa considerou somente pessoas que possuem grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, isto é, pessoas com deficiência nessas habilidades, além das quais que declararam ter deficiência mental ou intelectual, contabilizou-se mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência correspondendo a 6,7% da população.

Com base nos dados expostos, nota-se o crescimento de pessoas com deficiência na sociedade devido a sequelas adquiridas – causados por acidentes de trânsito ou domiciliar – sendo que grande parte destas estão capacitadas para exercer algum tipo de atividade remunerada no mercado de trabalho visto que muitas já estavam nele. Logo, para que essas pessoas possam ter um lugar garantido no mercado de trabalho, o Governo Federal sancionou leis específicas para serem cumpridas pelas organizações a fim de que as pessoas com deficiência sejam incluídas na sociedade de forma não discriminatória.

Segundo Nambu (2007), o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é um direito, assim sendo, a sociedade vem se esforçando para alcançar um novo degrau na caminhada

para a construção de um contexto que reconhece, respeita e acolhe com dignidade a diversidade que a constitui.

Ainda segundo a autora (2007, p. 09), vale observar que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

[...] é um processo complexo e relativamente demorado, pois implica em mudanças do pensar social, das atitudes sociais e na implementação de adaptações objetivas que possam atender às necessidades específicas e peculiares de todos (NAMBU, 2007. p. 09)

Portanto, nota-se a necessidade de que a empresa se preocupe em oferecer um espaço adequado para os colaboradores com deficiência motora, possam circular livremente dentro da mesma.

2.2.1. *Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: lei nº 8.213*

A fim de assegurar a entrada da pessoa com deficiência capacitada ou não no mercado de trabalho, foi aprovada em 24 de julho de 1991 a Lei nº 8.213 a fim de estabelecer um sistema de cotas as empresas estipulando o preenchimento de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com algum tipo de deficiência de acordo com a seguinte proporção:

Tabela 1 – Proporção de preenchimento de cargos nas empresas

Até 200 empregados.....	2%
De 201 a 500 empregados.....	3%
De 501 a 1.000 empregados.....	4%
De 1.001 empregados em diante.....	5%

Fonte: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93).

No entanto, tal lei apenas começou a ter eficácia no final de 1999, após a criação do Decreto nº 3.298 que garante a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e designa o Ministério do Trabalho e Emprego como órgão fiscalizador com o objetivo de que tal Decreto fosse cumprido pelas empresas públicas e privadas conforme discriminado em seu art. 36 § 5º:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle de empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo (DECRETO Nº 3.298, ART. 36 § 5º).

Desta forma, para que o sistema de cotas funcione corretamente, o Ministério do Trabalho fará uma rígida fiscalização em empresas que possuem mais de 100 funcionários e se caso ela não estiver de acordo com a legislação, a organização estará sujeita ao pagamento de multa, conforme estipulado pelo Ministério da Previdência Social por meio da Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014:

IV – o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS¹, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 1.812,87 (um mil, oitocentos e doze reais e oitenta e sete centavos) a R\$ 181.284, 63 (cento e oitenta e um mil e duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e três centavos) (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF N^a 19, 2016).

Logo, as empresas contratam pessoas com deficiência com o objetivo de escaparem do pagamento de tal multa, entretanto, elas ainda encontram dificuldades em cumprirem a cota estipulada tendo em vista que não há muita procura por parte de pessoas com deficiência por um trabalho remunerado, apesar de muitas delas se preocuparem em oferecer um plano de treinamento profissional para essas pessoas.

2.2.2 Acessibilidade lei nº 10.098

Aprovada em 19 de dezembro de 2000, a Lei tem como objetivo auxiliar as pessoas com deficiência lhes garantindo o direito à acessibilidade, conforme descrito em seu primeiro artigo, o qual rege:

Art. 1º: Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e comunicação. (LEI N^o 10.098 DE 19/12/2000; ART. 1)

Acessibilidade nada mais é que a facilidade de acesso para pessoas com alguma limitação física em qualquer estabelecimento, por meio da eliminação de barreiras e obstáculos, seja este seu ambiente de trabalho ou ambientes comerciais, na condição de consumidor lhe garantindo o direito de ir e vir, isto é, sendo ele uma pessoa com deficiência ou não.

Ademais, a própria Lei 10.098, redefiniu o conceito de acessibilidade para fins de adequação com a Lei nº 13.146, de 2015 que será explorada posteriormente, garantindo o direito de ir e vir do cidadão com deficiência:

[...] 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. (LEI nº 10.098 de 19/12/2000; Art. 2º, Inciso I)

Por conseguinte, nota-se o interesse do Governo, por meio de sua Lei, em fornecer condições e liberdade de locomoção dentro de espaços públicos e privados as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

¹ A criação do Regulamento da Previdência Social – RPS foi aprovada pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 tendo como objetivo, dentre outras coisas, ditar as multas aplicadas à pessoa jurídica por não cumprir a legislação vigente.

2.2.3 Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência) nº 13.146

Esta Lei foi redigida tendo como base os preceitos estabelecidos pela Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU de 2008 cujo objetivo é assegurar e promover os direitos das pessoas com deficiência garantindo sua inclusão social e cidadania. Ela traz diversos avanços tais como: definição de pessoa com deficiência destacando e considerando os aspectos sociais envolvidos na deficiência, definição de conceitos acerca de acessibilidade, barreiras dentre outros, estabelece que a avaliação deverá ser biopsicossocial e, por fim, regulamenta direitos em diversas áreas.

No entanto, para garantir o exercício desses direitos é necessário que tanto a sociedade quanto o poder público tenham pleno conhecimento da Lei para que ela seja aplicada em todas as esferas da vida cotidiana, dessa forma, a pessoa com deficiência poderá usufruir dos direitos adquiridos sem que precisem lutar incansavelmente por eles.

Entretanto, é importante destacar que a própria pessoa com deficiência conheça a Lei Brasileira de Inclusão para que assim identifiquem seus direitos e possam exigir que estes sejam praticados.

2.3 NBR 9050 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos

Para que as empresas recebam os colaboradores com deficiência contratados de forma correta, foi criada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) a NBR 9050 para ser aplicada pelas organizações teria objetivo de:

[...] proporcionar à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção, a utilizando de maneira autônoma e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos. (ABNT, 2004, p. 01)

Tal NBR, vigente desde 30 de janeiro de 2004, estabelece critérios e parâmetros técnicos que deverão ser observados pelas empresas quando fizerem as adaptações de seu arranjo físico. Dessa forma, os indivíduos que possuem dificuldade de deambulação, sejam estes nos papéis de colaboradores ou clientes, poderão circular livremente pelos estabelecimentos.

2.4 Projetos da Organização Mundial do Trabalho

Em 11 de Maio de 2021, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) promoveu um webinar com o tema **“Diversidade Aprendiz: Construindo caminhos para uma inclusão real da diversidade – da base até o topo – no DNA de sua empresa”** contando com a participação de um representante do Ministério Público do Trabalho e reunindo gestores interessados em ampliar a diversidade e inclusão nas empresas por meio de políticas de inclusão e equidade.

A ação integra o projeto *“Diversidade Aprendiz: aprendizados para um futuro inclusivo”* que é promovido em parceria com a **Somos Diversidade**, ONG dedicada a inclusão dos chamados “grupos

marginalizados” compostos por pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, negros e negras, LGBTIQ+, pessoas com mais de 50 anos, egressos e egressas do sistema penitenciário ou liberdade assistida, pessoas de baixa renda e moradores e moradoras de periferia. A ONG divulgou em seu site uma pesquisa cuja intenção é identificar as dificuldades das empresas na inclusão de grupos marginalizados, por meio dela será gerado um relatório com novas soluções práticas para transformar empresas de todo o Brasil mais diversas e de forma descomplicada.

3 METODOLOGIA

Este trabalho será baseado nas informações colhidas por meio das respostas às perguntas elaboradas para Pessoas com Deficiência que estão ativos no mercado de trabalho em um formulário online da plataforma *Google*, tal ferramenta de pesquisa foi divulgada entre pessoas conhecidas por minha irmã, que é PcD há 12 anos, logo, tem contato com essa parte da população tendo que uma pessoa sem deficiência não estava obtendo respostas. Mesmo com o empenho na divulgação do formulário, nem todos os PcDs se sentiram à vontade para responder com medo de possíveis represálias de seus líderes no trabalho, nem a afirmação de que tal pesquisa tinha caráter anônimo, não foi possível convencer a comunidade de Pessoas com Deficiência uma vez que muitos já sofreram com a discriminação e o conceito de incapacidade de acumular atividades ou serviços exigidos no emprego onde estão ativas.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

Infelizmente, como exposto anteriormente, não foi possível colher informações de muitas Pessoas com Deficiência ativas no mercado de trabalho, uma vez que possuem grande preocupação com possíveis represálias de seus empregadores. Logo, este trabalho irá se basear na amostragem colhida por meio do *Google Forms* utilizando perguntas sobre como a pessoa se via inserida no mercado de trabalho, que com muito esforço obteve-se um total de 36 respondentes.

Tabela 2 – Qual sua faixa etária?

Idade	Respostas	Porcentagem
16 até 23 anos	0	0,0%
24 até 31 anos	4	11,1%
32 até 38 anos	12	33,3%
39 até 46 anos	8	22,2%
47 até 54 anos	12	33,3%
Acima de 55 anos	0	0,0%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 3 – Qual seu gênero?

Gênero	Respostas	Porcentagem
Masculino	24	66,7%
Feminino	12	33,3%
Indefinido	0	0,0%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 4 – Qual a sua escolaridade?

Gênero	Respostas	Porcentagem
Masculino	24	66,7%
Feminino	12	33,3%
Indefinido	0	0,0%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 5 – Qual a sua escolaridade?

Escolaridade	Respostas	Porcentagem
Ensino Fundamental Incompleto	0	0,0%
Ensino Fundamental Completo	0	0,0%
Ensino Médio Incompleto	0	0,0%
Ensino Médio Completo	12	33,3%
Ensino Superior Incompleto	4	11,1%
Ensino Superior Completo	20	55,6%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 6 – Acha que sua empresa respeita suas necessidades e se adequa a elas?

Afirmativas	Respostas	Porcentagem
Sim	24	66,7%
Não	12	33,3%
Não sei dizer	0	0,0%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 7 – Acha que o tratamento que a empresa te dá está no mesmo nível dos empregados que não possuem deficiência?

Afirmativas	Respostas	Porcentagem
Sim	12	33,3%
Não	16	44,4%
Não sei dizer	8	22,2%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 8 – Acredita que possui as mesmas oportunidades de crescimento profissional que os demais empregados?

Afirmativas	Respostas	Porcentagem
Sim	8	22,2%
Não	28	77,8%
Não sei dizer	0	0,0%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Tabela 9 – Percebe alguma diferença de tratamento dos empregados sem deficiência com você?

Afirmativas	Respostas	Porcentagem
Sim	12	33,3%
Não	20	55,6%
Não sei dizer	4	11,1%
Total	36	100,0%

Fonte: Google Forms (2021).

Também foi realizada uma pergunta aberta com os seguintes dizeres “Qual aspecto acha que sua empresa precisa melhorar?” a fim de colher informações sobre o que precisaria melhorar ou não na empresa onde a Pessoa com Deficiência trabalha. Após o colhimento das respostas, constatou-se que as empresas oferecem as vagas conforme dita a legislação em vigor, mas não uma adaptação adequada tanto em seu ambiente físico quanto organizacional.

Por meio das tabelas, observou-se que a maioria que exerce uma atividade remunerada é do gênero masculino e na faixa etária de 32 à 54 anos, também a grande maioria tem formação acadêmica superior sendo capacitada para ocupar um cargo de responsabilidade na empresa, observa-se na tabela o mesmo que foi comentado na pergunta aberta, ou seja, que a empresa não oferece as adaptações adequadas para acolher essas pessoas em seu ambiente. Outro fato constatado é que a maior parte dos respondentes acreditam ter um tratamento diferenciado dos demais empregados sem deficiência e que não possuem as mesmas oportunidades de crescimento profissional. Um contraponto

é que mais da metade dos respondentes não sentem diferença no tratamento de seus colegas de trabalho sem deficiência com eles, nota-se que estes percebem mais o tratamento diferenciado num aspecto negativo por parte de seus líderes dos que daqueles que estão ao seu lado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conformidade com a legislação brasileira as empresas que possuem mais de 100 empregados contratam pessoas com deficiência de acordo com a quota previamente estipulada, no entanto, elas precisam estar atentas as formas de fornecimento da acessibilidade para estes funcionários e, assim, garantir que estes possam circular livremente no ambiente de trabalho. Para tanto, a nova Lei 13.146 auxilia a empresa nesse momento de realizar a adaptação necessária para que seu espaço físico seja acessível a elas.

Quando a empresa trabalha com diversidade, ela está promovendo um ambiente agradável aos que, outrora, eram discriminados por causa de sua condição física e incluindo-a na sociedade tentando dar mais oportunidades e qualidade de vida digna. A empresa tem a responsabilidade de adaptar o deficiente dentro do ambiente de trabalho ao se certificar que eles estão sendo alocados de forma correta e respeitosa tanto fisicamente quanto profissionalmente com as mesmas oportunidades de crescimento e reconhecimento de suas habilidades que seus colegas de trabalho que não possuem deficiência.

Entretanto, por meio da pesquisa realizada, percebemos que a realidade desse grupo de pessoas tem diferenças consideráveis dependendo da empresa onde trabalham e como se sentem acolhidas por seus líderes e seus colegas de trabalho. É possível perceber que o problema não está no relacionamento interno empregados com deficiência e empregados sem deficiência, pois não há reclamações quanto a esse tipo de interatividade, entretanto, quando o assunto é relativo aos seus líderes há mais dificuldades em perceber o reconhecimento de suas habilidades e esforços, os deixando sempre na função base de sua organização sem oportunidades igualitárias.

6 REFERÊNCIAS

6 DE JULHO – 5 anos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). **Conselho Regional de Psicologia SP**, 2020. Disponível em: < <https://www.crpsp.org/noticia/view/2550/6-de-julho-5-anos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-lbi>>. Acesso em: 02 de mai. de 2021.

ASSOCIAÇÃO Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 9050**. 2 ed. Rio de Janeiro. Impressão própria, 2004.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. Conceito de Deficiência Segundo a Convenção da ONU e os Critérios da CIF. **Secretaria de Desenvolvimento Social**. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>> Acesso em 16 mar. 2021.

CONFERÊNCIA Internacional do Trabalho – Convenção 159 – Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **CEDIPOD – Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência: O Portal da Cidadania da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: < <http://www.cedipod.org.br/w6oit159.htm>>. Acesso em 16 mar. 2021.

CONHEÇA o Brasil – População: Pessoas com Deficiência. **IBGE Educa**, 2021. Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em 25 de jun. de 2021.

DECRETO nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Palácio do Planalto Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 17 mar. 2021.

DIVERSIDADE Aprendiz: Sua contribuição para um mercado de trabalho inclusivo. **Somos Diversidade**, 2021. Disponível em: <<https://www.somosdiversidade.com.br/#/>>. Acesso em 25 de jun. de 2021.

IBGE adota mudanças para coleta de dados sobre pessoas com deficiência. **Diversa educação inclusiva na prática**, 2019. Disponível em: < <https://diversa.org.br/ibge-mudanca-dados-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em 25 de jun. 2021.

KOYAMA, Débora F. Os reflexos da lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência – no sistema jurídico brasileiro. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**, 2017. Disponível em: < <https://www.camarainclusao.com.br/artigos/os-reflexos-da-lei-13-1462015-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-no-sistema-juridico-brasileiro/>>. Acesso em 25 de jun. 2021.

LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Palácio do Planalto Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

LEI nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Palácio do Planalto Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10098.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

LEI nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Palácio do Planalto Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

MAIS de 1 bilhão de pessoas no mundo vivem com algum tipo de deficiência. **ONU News**, 2018. Disponível em: < <https://news.un.org/pt/story/2018/12/1649881>>. Acesso em: 02 de mai. de 2021.

MICAS, Lailla; GARCEZ, Liliane. CONCEIÇÃO, Luiz H. de Paula. IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil com nova margem de corte. **Diversa educação inclusiva na prática**, 2018. Disponível em: < <https://diversa.org.br/artigos/ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>>. Acesso em 25 de jun. 2021.

OIT promove projeto de inclusão no mercado de trabalho. **Nações Unidas Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/127012-oit-promove-projeto-de-inclusao-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 25 de jun. de 2021.

RELATÓRIO da ONU sobre deficiência e desenvolvimento aponta lacunas na inclusão. **Inclusive**, 2019. Disponível em: < <https://www.inclusive.org.br/arquivos/31350>>. Acesso em: 02 de mai. de 2021.

RONCHETTI, Eduardo. Deficiente, Portador de deficiência ou Pessoa com Deficiência? Qual a terminologia correta?. **Eduardo Ronchetti – Arquitetura e Acessibilidade**. Disponível em: < <https://eduardoronchetti.wordpress.com/2014/01/15/deficiente-portador-de-deficiencia-ou-pessoa-com-deficiencia-qual-a-terminologia-correta/>>. Acesso em 19 mar. 2021.

SILVA, Maria Isabel da. Por que a terminologia “pessoas com deficiência?”. **SIVC – Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência**. Disponível em: < <https://www.selursocial.org.br/porque.html>>. Acesso em 20 mar. 2021.

TERMINOLOGIA sobre a Pessoa com Deficiência. **Pessoas com Deficiência – Prefeitura de Curitiba**. Disponível em: < <http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/terminologia/116>>. Acesso em 21 mar. 2021.