

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS  
VALQUIRIA OLIVEIRA FREITAS  
VANESSA OLIVEIRA FREITAS

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE  
TRABALHO:  
A IMPORTÂNCIA E SUAS DIFICULDADES.

São Carlos  
2021

VALQUIRIA OLIVEIRA FREITAS  
VANESSA OLIVEIRA FREITAS

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE  
TRABALHO:  
A IMPORTÂNCIA E SUAS DIFICULDADES.

Artigo apresentado como requisito parcial para  
obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de  
Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em  
Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de  
Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador(a): Prof. MS. Luis Aparecido Paioli

São Carlos

2021

A INCLUSÃO DAS PCDS NO MERCADO DE TRABALHO:  
A IMPORTÂNCIA E SUAS DIFICULDADES.

Valquiria Oliveira Freitas

Vanessa Oliveira Freitas

Faculdade de Tecnologia de São Carlos – São Carlos – S.P. – Brasil

Orientador: Luis Aparecido Paioli

Faculdade de Tecnologia de São Carlos – São Carlos – S.P. – Brasil

Resumo: Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades de inclusão das pessoas com deficiência (Pcd) no mercado de trabalho. E como objetivos específicos, destacou-se a importância de fornecer mais apoio sobre isso no dia a dia, diagnosticar as razões que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho, descobrir as barreiras para contratá-las e verificar as leis e incentivos que amparam as Pcd.

A relevância deste artigo foi justificada o interesse de analisar como a questão da inclusão do Pcd no mercado de trabalho foi tratada. O que é percebido na prática é a falta de divulgação e informações sobre o processo de inclusão também no mercado de trabalho, não apenas na educação. Portanto, considerando que todos os retrocessos sofreram nesta caminhada, é possível encontrar algumas barreiras impostas por organizações quando contratam mão-de-obra com algumas necessidades especiais.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Inclusão; Barreiras. ....

Abstract: This article aimed to analyze the difficulties of inclusion of people with disabilities in the job market. And as specific objectives, the importance of providing more support on this on a daily basis is highlighted, diagnosing the reasons that lead people with disabilities to stay out of the labor market, discovering the barriers to hiring them and checking the laws and incentives that support the Pcd.

The relevance of this article was justified, the interest to analyze how the issue of the inclusion of Pcd in the job market was treated. What is perceived in practice is the lack of disclosure and information about the inclusion process also in the job market, not only in education. Therefore, considering that all the setbacks have suffered in this journey, it is possible to find some barriers imposed by organizations when they hire labor with some special needs.

Keywords: Disabled people; Inclusion; Barriers.

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (Pcd) vem ganhando espaço diante do mercado de trabalho. Mas este processo envolve inúmeros desafios e ainda está longe de ser eficaz. Os esforços em trazê-los para o mercado de trabalho são parte do problema, como acontece em muitos processos diferentes nas relações sociais, faltam políticas que, de fato, promovam adaptação de todas as partes envolvidas. São diversos os pontos em que as organizações falham desde a contratação.

Considerando o trabalho para Pcd como direito torna-se um tema desafiador, quando se aborda a inclusão de Pcd na sociedade e de modo particular no mercado de trabalho, pois levando em consideração o crescimento do mercado de trabalho brasileiro mediante a crise de 2008, as políticas para a inclusão e a baixa porcentagem de Pcd no mercado de trabalho, fica claro compreender as necessidades na qual dificultam esse processo de inclusão. Nesse ponto de vista, podemos atingir essas inter-relações com o intuito de contribuir com a formulação de práticas e políticas a favor do movimento social para a inclusão de Pcd.

A diversidade é inerente aos humanos. Temos uma série de funções raciais, materiais, sociais e culturais que nos separam uns dos outros. Diante dessa diversidade, o artigo 5º da Constituição da República Federal do Brasil de 1988 estabeleceu que todos são iguais perante a Lei, sem distinção de natureza, e o artigo XIII da Constituição garante o exercício de quaisquer direitos trabalhistas ou profissionais. A premissa é que, mesmo que sejam seguidas as qualificações profissionais estipuladas pela Lei, é possível constatar que ainda existem desigualdades relacionadas, principalmente com as Pcd.

O interesse de analisar como vem sendo tratado a questão da inclusão de Pcd no mercado de trabalho é mostrar que esse processo de inclusão vai muito além de oferecer empregos e gerar economia, ele tem a capacidade de causar um grande impacto social na vida do deficiente, já que o fato de ser possível atuar em uma empresa sendo remunerado

e desempenhando um papel importante, traz de volta a dignidade e a sensação de ser útil à sociedade.

No entanto, nos últimos anos, inúmeras mudanças sociais vêm ocorrendo na busca pela igualdade de oportunidade para todos, e vêm crescendo também o número de movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, suscitando mudanças nas legislações dos países (TETTE, FREITA; OLIVEIRA, 2014).

De acordo com JUSBRASIL, na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Art. 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal. A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei das Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais.

O preenchimento de Pcd de acordo com o tamanho das empresas:

- até 200 colaboradores — 2%;
- de 201 a 500 colaboradores — 3%;
- de 501 a 1.000 colaboradores — 4%;
- a partir de 1.001 colaboradores — 5%.

Os auditores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério do Trabalho Público (MPT) são responsáveis por supervisionar a implementação da Lei de Cotas. O não cumprimento da lei poderá gerar multa.

Entretanto, isso não é obrigatório. Com o respaldo da lei, as pessoas com deficiência têm o direito de ingressar no mercado de trabalho. Além disso, puderam comprovar que certas limitações físicas não implicam em baixa produtividade e podem apresentar excelentes resultados.

Ainda existe o receio de contratar esses profissionais. Devido aos aspectos culturais da organização, bem como ao paradigma imposto pelos empregadores, a baixa produtividade está ligada às limitações dos deficientes.

Segundo Pastore (2000), é razoável que essas pessoas não possam ser separadas do mercado de trabalho, pois a justiça dentro da organização é muito importante, e a melhoria da educação desenvolvimento da tecnologia da informação e informática podem promover o desenvolvimento dos trabalhadores. Desde que a organização ofereça as condições e acomodações necessárias para as atividades profissionais, o número de pessoas com deficiência pode ser limitado.

Porém, ao falar sobre pessoas com deficiência, é importante questionar seus conceitos, limitações e diferenças. Segundo Ribas (1998) relatou “O que são pessoas deficientes? “Que os corpos das pessoas não são iguais, ou seja, a cor da pele, raça, altura de todos, etc. Portanto, as pessoas com deficiência são diferentes das outras. Porque têm sinais ou sequelas mais evidentes, mas segundo o autor, a realidade natural dessas pessoas não pode ser transferida para a realidade social, ou seja, estabelecemos a nossa vida e a "sociedade pensante".

A partir dessas necessidades, este artigo nos mostra como analisar a questão da inclusão da Pcd, nas empresas, expondo suas situações presentes, como a importância e dificuldades da contratação da Pcd dentro de uma organização e seus benefícios para ambas as partes.

Pensando como um Gestor de Recursos Humanos, esta pesquisa irá relatar o seguinte problema: Onde as empresas têm dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, o objetivo principal deste artigo, é relatar as dificuldades da inclusão da Pcd no mercado de trabalho, e justifica-se esse trabalho em função da relevância do tema, devido a responsabilidade social, ética e legal que o mercado deve estabelecer em relação as pessoas com deficiência. É de extrema importância que os gestores tenham conhecimento sobre as circunstâncias legais e sociais que regem as Pcds e de assumirem o programa de inclusão nas organizações.

O que se percebe na prática, é a falta de divulgação e informação sobre o processo de inclusão também no mercado de trabalho, e não somente avaliar, assim destaca-se que o tema inclusão social é de fundamental importância no sentido de que se busque identificar se as empresas estão planejando a inclusão de pessoas com deficiência na

organização de tal forma que suas políticas sejam atrativas e isonômicas para todos os colaboradores, sejam eles com deficiência ou não.

## 2 CONCEITO DE PCD

A deficiência é complexa, dinâmica, questionada e faz parte da condição humana. Segundo Dra. Margaret e Sr. Robert (2011), quase todo mundo terá incapacidade temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos.

A redação original da Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social) conceituava como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente. Da mesma forma, o artigo 3º do Decreto nº 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, definia deficiência como “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. podendo ser permanente ou temporário.

Deficiência temporária: apresenta comprometimentos e/ou restrições, pode ser revertido por cirurgia ou tratamento.

Deficiência permanente: ocorreu ou estabilizou após um período de tempo, apesar do tratamento, ainda pode prevenir sua regressão.

A incapacidade humana é um termo abrangente sobre deficiência, restrições comportamentais e restrições à participação em certas atividades, incluindo os aspectos negativos da interação entre o indivíduo (que sofre de um problema de saúde) e os fatores situacionais (fatores ambientais e sociais).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada no Brasil pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, na Convenção nº 159, conceitua a pessoa com deficiência no artigo 1º. do seguinte modo:

Para efeitos desta Convenção, 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.

O Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 ainda estabelece pessoas com deficiência sendo aquelas que apresentem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Na verdade, como apontou Gil (2002), o conceito de deficiente inclui uma série de características. Determinado pelo tipo de deficiência, pode ter ocorrido devido a uma doença ou acidente. Pode ter impacto pequeno ou significativo na condução das atividades e na interação com o ambiente natural ou social, e geralmente requer apoio ou assistência correspondente.

Podemos afirmar, assim, que se o impedimento que a pessoa tem não lhe traz qualquer dificuldade de integração social, seja no trabalho, seja no desenvolvimento das demais atividades cotidianas, não se enquadra tal pessoa no conceito de pessoa com deficiência trazido pelo nosso sistema jurídico. Também deve-se considerar se, para aquele caso em especial existe de fato uma barreira a ser superada em razão do impedimento do indivíduo.

Segundo Clemente (2015), o respeito às diferenças individuais exige a desmistificação da deficiência, uma mudança de paradigma para olhar a pessoa com deficiência como mais um trabalhador, que é produtivo como os demais e entender sua deficiência como apenas uma entre tantas outras características.

Nessa perspectiva, enfrentar o preconceito envolve dois grandes desafios na empresa: mudar a cultura organizacional e garantir acessibilidade ao trabalho e desenvolvimento profissional. Assim, analisando as diferentes maneiras de tratar as pessoas com deficiência e a própria noção de deficiência, que pode ser vista de forma positiva, bem diferente do modo como é vista hoje.

Em todo o mundo, as pessoas com deficiência apresentam piores perspectivas de saúde, níveis mais baixos de escolaridade, participação econômica menor, e taxas de pobreza mais elevadas em comparação às pessoas sem deficiência. Em parte, isto se deve ao fato de as pessoas com deficiência enfrentarem barreiras no acesso a serviços que muitos de nós consideramos garantidos, como saúde, educação, emprego, transporte e informação.

## 2.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

Do ponto de vista médico, no artigo 4º do Decreto nº 3.298, as pessoas com deficiência são consideradas enquadradas nas seguintes categorias de conceituação técnica:

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;

II - 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; 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;

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;

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.



O último grande censo realizado pelo IBGE em 2010 apontou que cerca de 45 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, a deficiência visual é a mais comum no país, afetando cerca de 29 milhões entre o nível mais alto e o mais baixo. a segunda mais comum é a motora, aproximadamente 8 milhões de brasileiros têm certas dificuldades de mobilidade. A menor deficiência apontada pelo estudo foi a intelectual, que afeta mais de 2 milhões de pessoas.

## 2. 2 INSERÇÃO DO PCD NO MERCADO DE TRABALHO

A cultura da diversidade dentro das empresas estimula a melhoria dos processos de gestão. Nesse sentido, deve-se notar que a contratação do Pcd deve seguir os critérios de eficiência e aptidão profissional, e não ser movido pelo paternalismo ou mesmo para cumprir a legislação. “Assim, a inserção profissional desses trabalhadores precisa ser analisada sob a mesma ótica da sustentabilidade, qualidade e excelência, valores que norteiam a administração empresarial” (SKAF; MATTOS; BARA, 2007, p.5).

As pessoas com deficiência podem ser inseridas no mercado de trabalho através de meios legais (“Lei de Cotas”), políticas de inclusão social (empresas que associam a sua imagem a compromissos sociais), ou ainda por indicação ou oferta a entidades que disponham de vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2002).

Após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função, como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebiam uma certidão negativa, um documento que informava que ele havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação e que o liberava mais 60 dias para a adequação da lei. (Cláudius Tavares, Deficienteonline)

A lei já está em vigor há mais de 20 anos, mas algumas empresas não a cumprem, um dos motivos é a falta de mão de obra qualificada. Avaliar as qualificações de um funcionário não é fácil, principalmente porque parte das qualificações do funcionário ocorre em suas atividades dentro da empresa. Além da formação que o trabalhador recebe no local de trabalho, as suas qualificações também podem ser avaliadas considerando o tempo de estudo e o trabalho formal. (Brasil (Jus Brasil) -Lei 8213/91-Artigo 93, 3 de julho de 2019).

No entanto, como apontam Schwarz e Haber (2006), a contratação dessa imagem profissional ainda é tímida devido à falta de conhecimento ou experiência dos gestores das empresas e departamentos de pessoal. É necessário realizar alguns ajustes durante o processo de inclusão.

Portanto, Gil (2002) apontou que as empresas precisam desenvolver um plano para recrutar, selecionar, contratar e desenvolver Pcd. Uma vez que a eficácia da inclusão desses profissionais na empresa depende do firme comprometimento da administração com esse processo, do ponto de vista estratégico, é necessário se opor claramente ao preconceito, monitorar, adaptar e respeitar os novos colaboradores. Além da estratégia da empresa, expressa a determinação em assumir a responsabilidade social como um todo.

O papel do RH é auxiliar a instituição a adotar a filosofia da inclusão social. Fica responsável pela mediação entre a organização, a equipe e novo colaborador, e age como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua.

O ambiente de trabalho em que se encontra o trabalhador com deficiência também precisa ser modificado, levando em consideração tipo de deficiência, de modo que até mesmo a apresentação de documentos tenha de ser modificada. E mesmo que a empresa forneça acessibilidade adequada, ainda assim trabalhador com deficiência precisa enfrentar discriminação e falta de informação, fator que deve ainda ser trabalhado pelo contratante com os colegas de trabalho e gestores.

### 2.3 AS BARREIRAS ENCONTRADAS NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Marras (2012) aponta que, no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o contexto brasileiro é marcado por uma série de fatores críticos, como a dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho com espaço limitado, pois adaptar condições físicas e/ou arquitetônicas de acesso do profissional, tais como rampas de acesso, banheiros estacionamento, requer planejamento/reestruturação por parte das organizações.

Outro fator de destaque refere-se ao recrutamento e a seleção, pois o cumprimento da legislação esbarra na falta de profissionais capacitados que possam preencher as vagas em aberto. Complementando, Ziliotto e Simionatto (2009) destacam o baixo nível de

escolaridade da Pcd, fato que se justifica, na maioria das vezes, em função de sua condição social, dado que várias dessas pessoas tiveram pouca oportunidade de estudar e prepararem-se profissionalmente. Nesse mesmo sentido, Medeiros et al. (2014) sublinham que um dos principais fatores de insucesso na contratação de Pcd em empresas brasileiras está relacionado ao fato de estas contratarem uma Pcd exclusivamente para suprir a demanda legal.

Mesmo sendo um trabalho significativo na vida das pessoas com deficiência, pesquisas indicam que a maior parte dos trabalhadores com deficiência são alocadas em funções específicas, apenas para garantir o cumprimento da Lei, o que pode sugerir falta de experiência por parte de gestores e colegas de trabalho, falta de investimento na capacitação das Pcd, descrença quanto à capacidade de liderar ou acomodação das próprias Pcd na função (PEREIRA, Del Prette. et al.).

Considerando o fato que temos um sistema de atendimento e inclusão da pessoa com deficiência, percebemos que ainda existem muitos cargos vagos. A qualificação e a acessibilidade são umas das razões mais pontuadas pelos empregadores.

“A fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho” (PASTORE, 2000, p. 59).

Segundo dados do IBGE (IBGE, 2010), dos 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, apenas 17% estão a concluir o ensino médio ou já concluíram, e apenas 6,6% concluíram o ensino superior.

Nos anos de 2004 a 2014, cerca de 51% de pessoas com deficiência foram matriculados no ensino superior (SIEMS-MARCONDES, 2017, p. 96). Essa é uma porcentagem grande, mas o número de representantes é pequeno. Especialmente em 2014, o número de alunos com necessidades especiais matriculados foi de 33 mil, representando 0,42% das matrículas desse período, número esse considerado muito baixo.

### 3 MATERIAL(IS) E MÉTODOS

A metodologia utilizada neste artigo foi através do método de pesquisa qualitativa, e foi realizado um estudo bibliográfico, em sites, livros, e trabalhos acadêmicos sobre o assunto proposto, com o objetivo de garantir uma base teórica para este trabalho.

Segundo Gil (2010), uma pesquisa é baseada por materiais já elaborados como artigos científicos e livros sobre o tema que será pesquisado, sendo assim, este procedimento foi feito para combinar conhecimento distinto sobre o tema central desta pesquisa. Posteriormente, foi realizado através de um questionário quantitativo.

Conforme comenta Richardson (2011) a pesquisa quantitativa pode ser definida como: “Pesquisa quantitativa é aquela que se baseia em dados mensuráveis, buscando verificar e explicar sua existência, relação ou influencia, com a aplicação de ferramentas estatísticas”.

Este trabalho contou com uma pesquisa através de formulários online na Microsoft da Fatec São Carlos - SP, que foi elaborado e aplicado no primeiro semestre de 2021, tendo foco as barreiras e importância da inclusão da Pcd na organização.

Para Gil (1999) as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

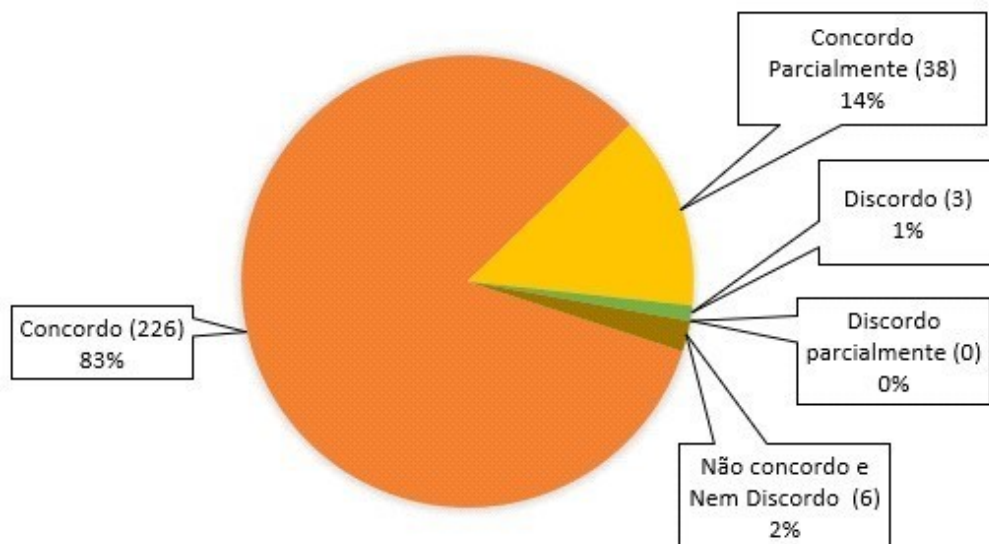
Os dados dessa pesquisa foram analisados de acordo com as repostas de públicos aleatórios, demonstrando o grau de conhecimento e da importância da contratação de candidatos Pcd na organização.

### 4 RESULTADOS

A pesquisa apresentou 18 questões aleatórias e contou com a participação de 273 pessoas, sendo 59 homens, 211 mulheres e 3 com gêneros não classificados, com idades acima de 20 anos, dentre elas 11 são portadores de deficiência.

Foi selecionado alguns resultados com as principais informações da pesquisa, e representando-os parcialmente em gráficos.

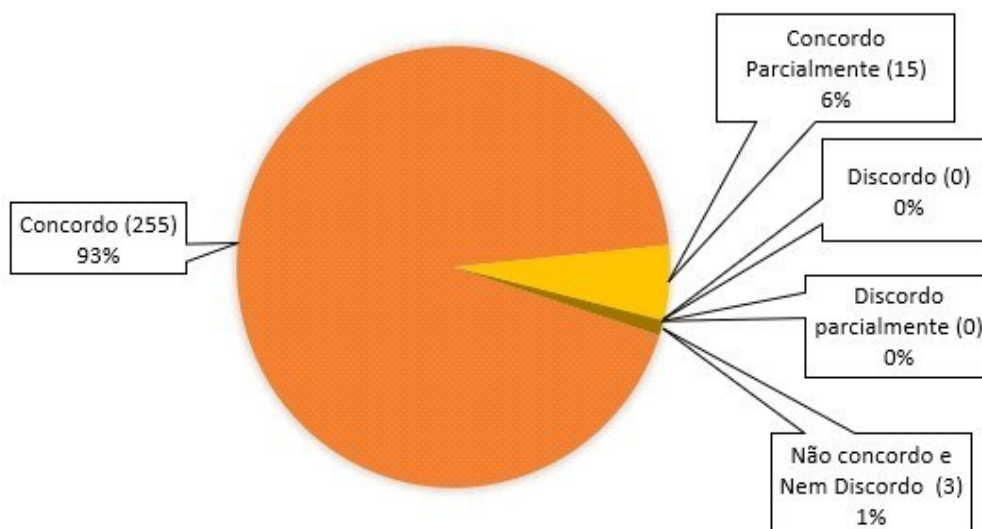
Gráfico 1 - Você acha importante a questões de cotas para Pcd?



Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Observou-se no gráfico 1, que a maioria da população tem conhecimento da lei de cotas e 83% das pessoas concordam com a implantação da mesma, 37% concordam parcialmente, 1% discordam e 6% não se importam se há ou não a implantação da lei.

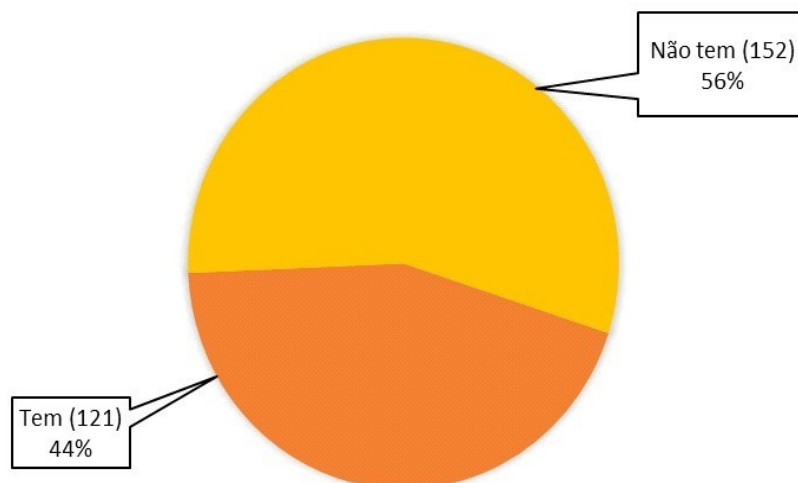
Gráfico 2 - Você acha importante ter colaboradores Pcd na sua empresa?



Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

Já no Gráfico 2, apresentou resultados da importância da participação das Pcd nas organizações, onde 93% da população concordam com a inclusão das Pcd, 6% concordam parcialmente e 1% não se importam se há ou não a participação.

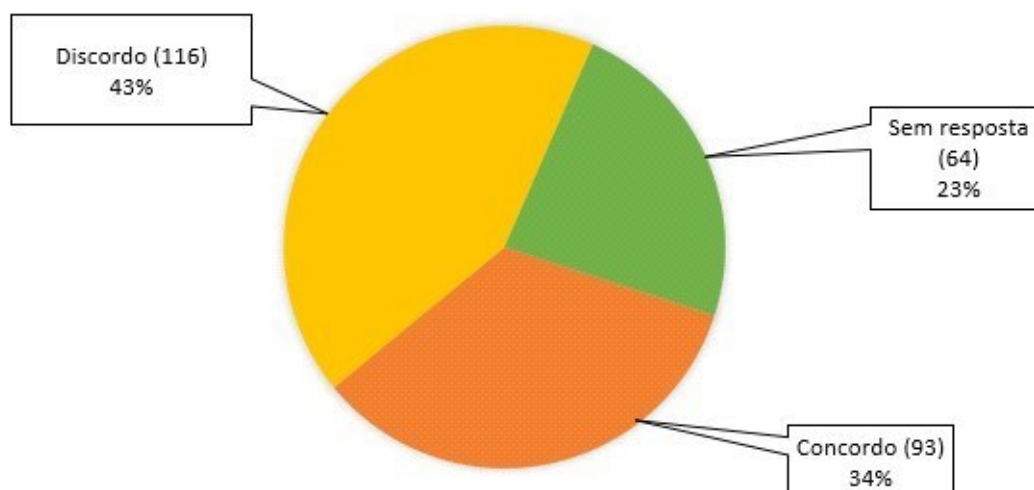
Gráfico 3 - A sua empresa tem algum programa para Pcd?



Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

No gráfico 3 apresentou que 44% das organizações implantaram o programa para a Pcd e 56% não há implantação desse programa.

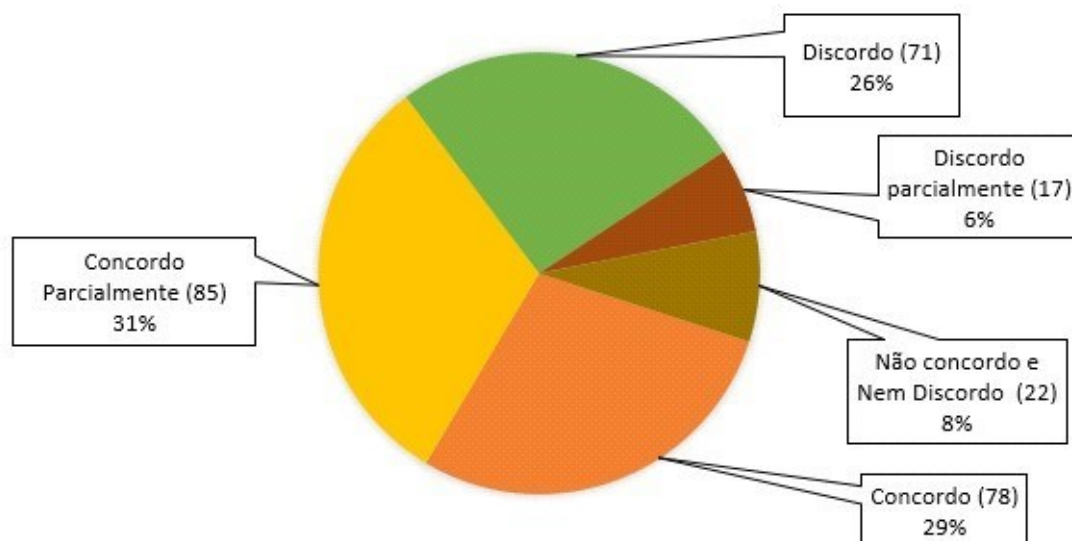
Gráfico 4 - Há igualdade de oportunidade entre os colaboradores da organização que você trabalha?



Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

No gráfico 4 representou as opiniões da população sobre a igualdade de oportunidade entre os colaboradores e as Pcd nas organizações. 34% acreditam que há sim, 43% afirmam que não existe igualdades de oportunidades dentro das organizações e 23% não sabem informar.

Gráfico 5 - Você acredita que a organização possui profissionais capacitados para a contratação e acompanhamento das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborada pelas autoras (2021)

E por fim, o Gráfico 5 mostrou que 29% das organizações representadas possui profissionais capacitados para contratação e acompanhamento das Pcd, 31% concordam parcialmente, 26% afirmam que não há capacitação na organização, 6% discordam parcialmente e 8% não concordam e nem discordam.

## 6 CONCLUSÃO

O trabalho trouxe à compreensão, definições sobre o termo deficiência, que pode ser física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definitivas ou temporárias. Além disto, discorreu sobre os pressupostos legais que embasam a inclusão da pessoa com deficiência (Pcd) no mercado de trabalho.

A partir deste contexto, associado com as questões feitas que demonstraram pessoas com deficiência capacitada, mas nem todas estão no mercado de trabalho, observou-se quanto a prática de inclusão em alguma atividade profissional está distante de ser efetivada.

O processo de exclusão imposto às pessoas com deficiência deve ser superado por meio da implementação da constituição e da conscientização da sociedade sobre o potencial dessas pessoas. Esse trabalho também teve como propósito levantar mais

questionamentos sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho.

O ramo empresarial deve analisar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do ponto de vista das qualificações das pessoas com deficiência e não das restrições ao trabalho.

Também demonstrou-se na pesquisa de campo que o tema gera muita preocupação e que as pessoas com deficiência enfrentam muitas dificuldades devido à falta de compreensão de seus direitos, falta de treinamento ou não conformidade com o conteúdo da base legal da empresa, bem como da lei de cotas, sendo obrigatória para que a Pcd possa ser inserido no mercado de trabalho, mesmo por falta de informação e interesse das partes interessadas empreendedor. Isso pode responder porque ainda existem muitos obstáculos e dificuldades para incluir essa população no mercado de trabalho.

Este artigo permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre o tema, promover a reflexão e despertar questionamentos, contribuir para a conscientização da sociedade como um todo, a fim de possibilitar, primeiro a capacitação da Pcd que não tem condições para tal; segundo promover maior esclarecimento aos empresários sobre a importância de incentivar os empresários a fornecer mais empregos para Pcds é simplesmente porque essas pessoas têm a capacidade de contribuir para o crescimento de qualquer empresa.

## REFERÊNCIAS

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Acompanha 1 CD-ROM.

Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf) Acesso em: mar. 2021.

CHAN, Dra. Margaret et al. Relatório Mundial sobre a Deficiência, São Paulo, 2011.

Disponível

em:<[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020\\_por.pdf?sequence=4](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf?sequence=4)> Acesso em: 28 abr. 2021.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Trabalho com pessoas com deficiência e Lei de Cotas: invisibilidade, resistências e qualidade da inclusão. Osasco - Sp: Espaço da Cidadania, 2015. 137 p. Pessoas com deficiência.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999



GIL, Marta - O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

JUSBRASIL. Artigo 4: do decreto nº 3.298. 20 out. 1999. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Art.+4+do+Decreto+3298%2F99>.

JUSBRASIL. Constituição (1991). Lei Nº 8.213/91 nº 8.213, de 1991. Ministério Público do Trabalho. Como Fomentar A Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho: Inclusão de pessoas com deficiência. 1. ed. Florianópolis, SC: Redação Geekhunter, 09 mar. 2020. Lei das Cotas. Disponível em: <https://rhtech.geekhunter.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-detrabalho/>. Acesso em: 28 out. 2020.

JUSBRASIL. Constituição (2015). Constituição Federal nº 2º, de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Quais Os Benefícios da Lei de Inclusão da Pessoa Com Deficiência? (LBI - Lei 13.146/15). Nº 13.146. ed. Brasília, DF: Jusbrasil, 06 jun. 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/304488283/quais-os-beneficios-da-lei-de-inclusaoda-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 28 out. 2020.

JUSBRASIL. Constituição Federal de 1988: Artigo 5. Local não identificado. Tratase da igualdade social. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641516/artigo-5-da-constituicao-federal-de1988>>. Acesso em: 27 out. 2020.

JUSBRASIL. Lei nº 8742/1993: Lei orgânica da assistência social. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11356438/artigo-20-da-lei-n-8742-de-07-dedezembro-de-1993>. Acesso em: 20 jan. 2021.

MARRAS, J.P. Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEDEIROS, G.T.C. et al. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Anais... SEGeT, 2014.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: Ltr, 2000.

PEREIRA, Camila de Sousa; PRETTE, Almir del; PRETTE, Zilda Aparecida Pereira del. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? Psico-Usf, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 105-114, jun. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-82712008000100013>.

PLANALTO. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT: sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. 22 maio 1991. Trata-se da reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETA%3A,inteiramente%20como%20nela%20se%20cont%3%A9m](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm#:~:text=DECRETA%3A,inteiramente%20como%20nela%20se%20cont%3%A9m)> Acesso em: 26 out. 2020.

PLANALTO. Decreto Nº 3.298/99 – Art. 3º. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm#:~:text=III%20%2D%20incapacidade%20%E2%80%93%20uma%20redu%C3%A7%C3%A3o%20efetiva,desempenho%20de%20fun%C3%A7%C3%A3o%20ou%20atividade](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=III%20%2D%20incapacidade%20%E2%80%93%20uma%20redu%C3%A7%C3%A3o%20efetiva,desempenho%20de%20fun%C3%A7%C3%A3o%20ou%20atividade). Acesso em: 20 jan. 2021.

PLANALTO. Decreto Nº 5.296/04. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 20 jan. 2021

PLANALTO. Decreto Nº 6.949/09. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 20 jan. 2021

RIBAS, João Batista Cintra. O que são pessoas deficientes. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1998.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

SIEMS-MARCONDES, M.E.R. Estudantes com deficiência no ensino superior: trajetórias escolares, acesso e acessibilidade. Inclusão Social, 2017 pág. 96.

SKAF, P.; MATTOS, E.; BARA, G. Guia dos direitos das pessoas com deficiência. 2ªed. São Paulo: OABSP, 2007

TAVARES, Claudius. Inclusão de Pcd no Mercado de Trabalho, Curitiba - PR, Disponível em: <https://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-pcd-no-mercado-detrabalho259.html>. Acesso em: 27 out. 2020.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Estudos de Psicologia (Natal), [S.L.], v. 19, n. 3, p. 217-226, set. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2014000300007>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413294X2014000300007&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413294X2014000300007&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 26 out. 2020.

TRABALHO, Tribunal de Justiça do. Artigo 93: lei 8213/91. Rio de Janeiro, 2019. Trata-se da Ementa que garante o contrato de trabalho para pessoas com deficiência. Disponível em: [https://trt-](https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729310047/recurso-ordinario-ro1019431420175010066-rj)

[1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729310047/recurso-ordinario-ro1019431420175010066-rj](https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729310047/recurso-ordinario-ro1019431420175010066-rj). Acesso em: 25 out. 2020.

ZILLOTTO, D.M.; SIMIONATTO, M.F. A formação profissional e a deficiência: uma reflexão sobre a contribuição da educação diante do desafio da construção de uma sociedade inclusiva. In: SIMIONATTO, M. F. (Org) Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.