

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”
Técnico em Recursos Humanos

Daiane de Souza da Silva
Tairine Beatriz de Lima

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Araraquara
2021

Daiane de Souza da Silva⁹

Tairine Beatriz de Lima

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara

2021

Daiane de Souza da Silva
Tairine Beatriz de Lima

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Aprovado em ____ de _____ de 201____.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: César Guilherme Roseguini

Prof. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos familiares.

AGRADECIMENTO

Primeiramente queremos agradecer a Deus por nos dar forças em meio às dúvidas e desafios ao longo do desenvolvimento desse estudo, e sem o qual nada seria possível.

A minha orientadora, professora Gabriela, que esteve com a gente durante toda construção e elaboração deste trabalho, nós apoiando e tirando dúvidas, para que pudéssemos alcançar essa vitória.

Aos nossos pais, que nos encorajaram durante todo o percurso deste trabalho.

Meu muito obrigado a todos! Que de alguma forma contribuíram e que contribuem para a realização desse sonho.

“Educação não transforma o mundo.
Educação muda as pessoas. Pessoas
transformam o mundo.”

Paulo Freire.

RESUMO

Desde sempre os portadores de deficiência sofrem preconceito por terem suas limitações e dificuldades, a sociedade parece enxergá-los como pessoas que não tem capacidade de viver normalmente ao padrão imposto como normal. Existem vários tipos de Deficiência congênitas e adquiridas tais como auditiva, visual, física, mental e múltipla, mas isso não impede de terem a sua própria vida independente, trabalho e conquistando o seu nicho de mercado. Não é a deficiência que faz um homem sem capacidade, mas sim, não superar os obstáculos as dificuldades e limitações que aparecem no dia a dia. A lei de cotas foi criada para tentar diminuir o preconceito, no entanto não são todas as empresas que cumprem a lei, assim excluindo uma parte da população que tem potencial para serem produtiva e economicamente ativas, contribuindo para o desenvolvimento econômico. No mercado de Trabalho as dificuldades que mais se destacam são na hora da contratação, pois além de exigir um tipo de deficiência que seja cômodo para a empresa, não necessitando de tanta adaptação e cumprimento a lei de cotas, a empresa também procura um profissional completo que tenha um nível de estudo suficiente para desempenhar o cargo, sem que exige muito treinamento.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, pessoas com deficiências

ABSTRACT

Always the disabled suffer prejudice because they have their limitations and difficulties in the eyes of society, they are people who don't have ability to live normally at the standard tax as normal. There are several types of congenital defects and Acquired, such as auditory, visual, physical, mental and multiple, but that doesn't stop to have their own independent living, working and earning you niche market. It's not the disability that makes a man without capacity, but the inability to overcome obstacles, difficulties and limitations that appear on a daily basis. The quota law was created to try to reduce prejudice, however are not all companies comply with the law, thus excluding part of the population that has the potential to be productive and economically active, contributing to economic development. In the labor market the difficulties that stand out are at the time of hiring, because besides demanding a disability that is comfortable for the Company, not requiring much adaptation and fulfilling the quota law, the Company also seeks a complete professional to have a sufficient level of Study to perform the without requiring a lot of training.

Keywords: Key words labor market, people with disabilities

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA	12
1.1 Tipos de deficiência	12
2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	15
2.1 Estatísticas da população com deficiência no Brasil	16
2.2 Centro de referência em saúde do trabalhador	17
3 O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	18
3.1 Lei de Cotas	18
3.2 Preconceito e discriminação	19
4 DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO	21
5 O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS QUE PROMOVEM A INCLUSÃO	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
Anexo A – Declaração de Autenticidade.....	26

INTRODUÇÃO

Segundo Karl Marx "O trabalho é a raiz de todo ser social" .Tem por função, transformar a natureza, para a criação de bens necessários à existência humana. Portanto é através dele que o homem adquire condições para a satisfação de sua vida material, modificando assim sua realidade. Se todos nós temos dificuldade para ingressar no mercado de Trabalho, imagine quem tem algum tipo de deficiência. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) através do censo em 2010,o Brasil apresentou 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, porém com necessidades comuns a qualquer indivíduo. O fato de estarem pouco inseridos no mercado de Trabalho favorece a incompreensão, gerando atitudes preconceituosas. Ações específicas , com a capacitação profissional, ajudam a amenizar as diferenças. O trabalho passa a ser uma das formas de inclusão das pessoas com deficiência (PCDs), favorecendo o desenvolvimento de suas potencialidades e sua capacidade produtiva, promovendo assim seu reconhecimento perante a sociedade. A lei 8213/91- Artigo 93, conhecido como lei Cotas, busca diminuir a exclusão das pessoas com deficiência, porém os empregadores e os PCDs deparam com outros problemas, entre eles: a qualificação profissional e infraestruturas voltadas para esse segmento, além do preconceito com a diversidade.

As empresas precisam ter uma mudança de mentalidade e não contratar apenas para cumprimento de lei, mas sim pelo seu potencial, sempre existe uma função que pode ser desempenhada pelo deficiente. Esta pesquisa tem por objetivo, conhecer a realidade das pessoas com deficiência frente ao mercado de Trabalho, proporcionando a sociedade empresarial recursos para que passem a ter uma visão menos preconceituosa e discriminatória com relação às pessoas com deficiência, vendo-os como indivíduos capazes de exercer funções no mercado de Trabalho com igual eficiência aos demais, sendo vistas pelo seu potencial e não pela sua limitação, com garantia de condições para desenvolver e adaptar-se. Para isso é necessário verificar a efetivação das políticas públicas nesse tema , levantar argumentos para a sensibilização dos empregadores sobre a importância social de se investir na contratação dos PCDs, bem como identificar ações efetivas para qualificação dos PCDs, com objetivo de prepará-lo para a inclusão do mercado de Trabalho.

A presente pesquisa será realizada, para melhor compreensão sobre o tema proposto dividiremos este trabalho em cinco capítulos sendo que no:

- 1º capítulo iremos abordar Conceito de Deficiência e tipos de deficiência.
- 2º capítulo relataremos Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil, Estatística da população com deficiência no Brasil e Centro de referência em saúde do trabalho.
- 3º capítulo destacaremos O mercado de Trabalho para pessoas com deficiência, lei de cotas e Preconceitos e discriminações.
- 4º capítulo falaremos Desafios na Inclusão de Pessoas com Deficiência Física no Mercado de Trabalho.
- 5º capítulo O papel dos recursos humanos na implantação de políticas que promovam a inclusão. E por último a pesquisa . Finalizaremos este trabalho com a apresentação da conclusão sobre o estudo do tema abordado.

1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência, a sua construção histórica, dos tempos remotos até a atualidade , destacando os movimentos sociais das pessoas com deficiência no Brasil e as terminologias utilizadas no decorrer dos tempos. A compreensão sobre deficiência em geral , bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiência, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades. (ARANHA,2003, p.10).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) pública em 1976 , um documento chamado Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidades em desvantagens, definido alguns conceitos, entre eles : deficiência perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária o permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão. (AMIRALIAN et al,2000,p.98)

Constam nessa classificação os conceitos de deficiência físicas, motoras, sensoriais e mentais, sendo listadas as Incapacidades e desvantagens decorrentes de cada uma. A OMS apresentou em 2001 a Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF/2003) ,em substituição ou modelo anterior. O termo deficiência deixa de ser mencionado, passando para os conceitos de Funcionalidade e Incapacidade, enfatizando a condição de saúde do indivíduo e particularidade de cada caso (FARIAS; BUCHALLA, 2005).

1.1 Tipos de deficiência

Mesmo com as mudanças no modo de se enxergar o portador de deficiência no decorrer da história, nos dias de hoje, todos os modos ainda convivem .Por isso, o preconceito é um problema da sociedade que estigmatiza, mas também

um problema individual em que a pessoa internaliza esse preconceito. O portador de deficiência não deve ser o único com um papel de modificação, em que ele deve se mobilizar para assumir seu papel na sociedade, mas a inclusão ocorre quando o indivíduo e a sociedade se mobilizam para as mudanças necessárias. No âmbito social e acadêmico existem vários tipos de Deficiência e dentro delas existem suas particularidades e seus graus. Não se pode pensar em uma generalização do modo segundo o qual se deve tratar e incluir esses indivíduos. De acordo com o site deficiência online existem diversos tipos de deficiência, sendo elas:

- Deficiência Mentais: A deficiência mental é aquela cujo funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, sendo esta, manifestação presente desde antes dos dezoito anos de idade e associada a limitação em duas ou mais áreas de habilitação adaptativas ,tais como a comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade saúde e segurança, habilidades acadêmicas , lazer e trabalho.
- Deficiência Visuais: A deficiência visual é aquela que possui uma diminuição da acuidade (capacidade acentuada de discriminar estímulos sensoriais) visual, ou uma redução no campo visual, em outras circunstâncias ambas podem ocorrer. A acuidade visual é igual ou menor que 20/200no melhor olho, após a melhor correção ,ou também quando o campo visual inferior a 20°, em outras situações ambas as ocorrências são simultâneas. Esta deficiência pode ser congênita ou adquirida. O dano que impede a visão pode decorrer no processo do nascimento, em algum momento do decorrer da vida ou inclusive no útero materno .Sua classificação resulta de onde se tenha produzido o dano que impede a visão . Podendo ser nas estruturas transparentes do olho, como as cataratas e a opacidade da córnea , na retina, como a degeneração macular e a retinose pigmentada (refere-se a um grupo de doenças hereditária, que causam a degeneração da retina),no nervo óptico, como o glaucoma (é uma doença ocular progressiva causada pela lesão das fibras nervosas do nervo óptico, responsável pela ligação entre os olhos e o cérebro)ou os diabetes, e por fim no cérebro.

- Deficiência Auditivas: O deficiência auditivo também conhecido como hipoacústica ou surdez quando há uma perda parcial ou total das possibilidades Auditivas sonoras , variando de graus e níveis das seguinte formas: de 41 a 55 db - surdez moderada, de 56 a 70 db - surdez acentuada, de 71 a 90 db -surdez severa , acima de 91 db- surdez profunda, Anacusia. A surdez pode ser congênita ou adquirida, ou seja pode ser de nascença ou causada posteriormente por doenças.
- Deficiência Física: O deficiência físico é aquele que possui alteração ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, provocando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia,triparesia,hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. Cada um dos graus da deficiência física acarreta tipos de cuidados diferentes, tanto na convivência social, quanto na forma em que decorre o tratamento médico.

Existem ainda a deficiência múltipla que ocorre quando há uma associação de duas ou mais deficiências, sendo elas físicas ou não. Os estigmas sucedem no decorrer da vida de um portador de deficiência, tanto naqueles que já nasceram, como naqueles que em algum momento da vida desenvolveram ou sofreram amputações. O preconceito pode abalar a identidade do sujeito e sua autoestima, justificando o impacto em sua vida pessoal, pois além das perdas próprias deficiência (concretas ou subjetivas), ocorre um estigma cultural, zfruto processo de socialização do indivíduo.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um marco no reconhecimento e proteção dos direitos humanos. É um complemento aos Decretos Legislativos nº 186/2008 e 6.949 / 2009. Eleger o protocolo, fortalecer a política contra este grupo, e rejeitar qualquer e todos os atos de discriminação e violência contra quem quer que seja.

De acordo com o Censo (IBGE) 2010, cerca de 46 milhões de brasileiros, ou cerca de 24% da população, declararam ter algum tipo de deficiência, seja ela física ou mental. Portanto, percebe-se a importância de se discutir políticas públicas que combinem a diversidade e heterogeneidade desse grupo e suas carências.

Portanto, as ações governamentais voltadas para esses grupos de pessoas devem considerar diversas necessidades, não só para promover programas assistenciais, mas também para promover medidas preventivas para que essas pessoas possam se desenvolver de forma eficaz e ter uma boa qualidade de vida.

A Lei nº 7.853 / 1989 e a Lei nº 3.298 / 1999 correspondem aos principais documentos normativos que garantem a cidadania das pessoas com deficiência. A lei estipula medidas preventivas, diagnóstico e encaminhamento precoce; planos específicos de prevenção de acidentes; estabelecimento de uma rede de serviços profissionais de certificação de qualificação e reabilitação; garantias para entrar em instituições médicas públicas e privadas, receber tratamento adequado e fornecer segurança médica domiciliar para pessoas com deficiências graves e formular planos de saúde com a participação da comunidade para incentivar os grupos a se integrem à sociedade.

Por outro lado, o decreto constitui uma política geral de atenção integral à saúde e reabilitação, além de realizar estudos epidemiológicos para fornecer informações sobre a ocorrência de incapacidade para subsidiar a tomada de decisão. Embora o decreto mencione o princípio da inclusividade, os objetivos nele contidos não parecem explicar claramente as mudanças no foco de atenção provocadas por

este paradigma, que se manifesta na necessidade de reconstruir o espaço social para atender às necessidades de qualquer e todos os grupos de pessoas.

2.1 Estatísticas da população com deficiência no Brasil

De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), de 2010, 24% da população possui, pelo menos, alguma dificuldade para realizar atividades como enxergar, ouvir, caminhar ou apresenta deficiência intelectual. Ainda de acordo com esse levantamento, a porcentagem representa cerca 45,6 milhões de pessoas. Apesar do grande número de pessoas, estes brasileiros ainda encontram barreiras profundas no mercado de trabalho e nas instituições de ensino.

Para quem encontra dificuldades de acesso a esses meios de comunicação, o acesso à educação e ao mercado de trabalho são diretrizes constantes. Segundo dados da Relatório Anual de Informações Sociais (Rais) 2016, no mercado de trabalho as pessoas com necessidades especiais representam apenas 0,9% dos documentos de trabalho oficialmente assinados no país.

Embora a Lei nº 12.711 / 2012 já esteja em vigor há oito anos, a lei reserva vagas em instituições de ensino superior para pessoas com necessidades especiais no país, mas o índice de admissão em universidades para essas pessoas ainda é muito baixo. De acordo com um resumo estatístico compilado pelo Instituto Nacional de Educação Anísio Teixeira (Inep), no Brasil, o número de pessoas com deficiência com ensino superior é inferior ao número de pessoas com ensino fundamental. Em 2018, a instituição de ensino superior (IES) do país matriculou 38.272 pessoas com essas necessidades, o que é 5.361 a mais que o número registrado no ano anterior.

Algumas medidas hoje regulamentadas por leis e regulamentos possibilitam que pessoas com necessidades especiais ingressem e permaneçam no ensino superior e no mercado de trabalho. Um deles é o Decreto nº 7611/2011, que obriga as instituições federais de ensino superior a estabelecer centros livres de barreiras, removendo barreiras para garantir a permanência e elegibilidade desses alunos.

Para comemorar o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência, o governo do Rio Grande do Sul lançou o projeto Rompendo Barreiras. O projeto visa contribuir para a melhoria das condições de vida e inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física que mantêm habilidades cognitivas. Por meio de tecnologias assistivas e robóticas, barreiras são rompidas para proporcionar autonomia pessoal e profissional a essas pessoas no mercado de trabalho. Além da especialização e ministrando treinamentos técnicos.

2.2 Centro de referência em saúde do trabalhador

O Centro de Aconselhamento em Saúde Ocupacional (Cerest) promove ações para melhorar as condições de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores por meio da prevenção e do monitoramento. Existem dois tipos de Cerest: estadual e regional. O Cerest tem a responsabilidade de promover a integração da rede de serviços de saúde do SUS e sua supervisão e gestão, e de incorporar a saúde do trabalhador ao seu cotidiano.

Suas responsabilidades incluem apoiar investigações mais complexas, assessorar na implementação de acordos de cooperação técnica, financiar a formulação de políticas públicas, fortalecer os vínculos entre a atenção primária, moderada e de alta complexidade para identificar e lidar com acidentes de trabalho e lesões, em particular, mas não se limitando às incluídas na lista de doenças do trabalho ou notificações obrigatórias.

Presta assistência especializada a trabalhadores afetados por doenças e / ou lesões relacionadas com o trabalho, promove, protege e restaura a saúde dos trabalhadores, utiliza dados epidemiológicos em conjunto com a vigilância da saúde para investigar as condições do ambiente de trabalho.

3 O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com De Plácido e Silva (2007 p.911) ," mercado de Trabalho designa a relação entre a oferta de trabalho e a procura de empregados ,em época e lugar determinado; ou o conjunto de pessoas e/ou empresas que caracterizam essa relação".

O direito de trabalhar não é "apenas" um direito previsto constitucionalmente a todas pessoas mas, sim, uma necessidade, podendo ser até emergencial, pois é através da contraprestação de serviço que se consegue remuneração pelo serviço prestado, e, com essa remuneração pode-se comprar alimentação, saúde, educação e lazer, ou seja as necessidades básicas inerentes a todo ser humano.

Verifica-se atualmente que não é fácil se inserir no mercado de Trabalho, pois além de uma concorrência cada vez mais acirrada, a tecnologia vem eliminado posto de trabalho e muitas vezes as vagas existem, porém falta preparo aos seus aspirantes.

Dentro desse quadro, é claro que se torna mais complicado para as com Deficiência encontrar um lugar no mercado de Trabalho, pois eles precisam superar tanto os obstáculos impostos pela deficiência, como o preconceito existente.

Essa afirmação deixa claro que, através do trabalho, o homem supre suas necessidades fundamentais, que não se restringem a uma mera sobrevivência, por significar dignidade, identidade a autorrealização.

3.1 Lei de Cotas

A Lei 8.213 / 91 é a principal responsável por garantir a contratação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, baseia-se na lista de defeitos estabelecida pelo Decreto nº 5.296 / 04.

Para incluir a pessoa com deficiência na categoria profissional, é necessário o laudo médico ou atestado de reabilitação profissional expedido pelo

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Dessa forma, determinará se está incluído na cota com base nos padrões definidos pela legislação.

Por exemplo, uma empresa com 500 funcionários deve reservar 15 vagas para PCD. Uma empresa com 1.000 funcionários deve reservar 40 vagas para pessoas com deficiência. Uma empresa com 5.000 funcionários deve empregar 250 pessoas com deficiência.

Na prática, levantamento da Secretaria Especial de Previdência Social e Trabalho mostrou que das quase 800 mil vagas reservadas para PCD na administração pública, empresas listadas, sociedades econômicas mistas e empresas privadas, menos de 400 mil foram contratadas. Vale ressaltar também que esses dados de 2018 mostram que a taxa de vacância da PCD é de 50,6%. Há apenas quatro anos, em 2014, essa proporção era de 36,4%.

As pessoas com deficiência gozam de todos os direitos garantidos pela CLT. Além disso, dependendo do seu grau de deficiência e das suas necessidades médicas, o seu horário de trabalho pode ser reduzido na proporção do seu salário.

A PCD reserva-se também o direito de obter habilitações profissionais e reabilitação, tarefas e rotinas adequadas à particularidade e adaptabilidade do ambiente físico de trabalho em que se insere.

3.2 Preconceito e discriminação

Apesar de haver certa confusão, preconceito e discriminação não têm o mesmo significado. Nilton Salvador (2009,s.p) ,de uma maneira bem simples, mas muito esclarecedora, assim as diferenças "preconceito é a ideia. Discriminação é a ideia colocada em "prática". É muito comum ocorrer preconceito em relação às pessoas com algum tipo de deficiência, já que elas são vistas ,na maioria das vezes, como seres diferentes, anormais, incapazes de conviver com pessoas sem deficiência, tidas como normais.

Claro que a deficiência incomoda as pessoas que possui, porém, muitas vezes, o que mais as mágoas é o que as outras pessoas e a sociedade, em geral, impõem a elas ,ao considerá-la incapazes, ao chamá-las de coitadas , levando-as a

depressão, autopiedade, revolta, baixo autoestima , podendo até mesmo se tomar preconceituosa consigo mesma.

É comum acreditar que a pessoa com deficiência não é capaz de exercer certas funções, e por isso sequer lhe dão a chance de mostrar do que é capaz de fazer, sem ter a oportunidade de estudar, de ter um relacionamento amoroso ou de amizade, o que acaba por lhe impedir ou dificultar seu acesso ao trabalho.

Tal situação se dá por causa do preconceito e da discriminação que têm multiplicas causas, e todas sem nenhum fundamento quer seja religioso, ético ou científico. Além disso, é necessário se lembra que, se a pessoa com deficiência tem certa dificuldade em determinado tipo de atividade por conta de sua condição física, isso não a impede de desenvolver habilidades acima do normal em outras áreas.

Por estes motivos é que mais evidente fica a necessidade de ser usado o ordenamento jurídico como forma de corrigir essas distorções, através da garantia de medidas que incluam as pessoas com deficiência nos diversos setores da sociedade, e assim permitam que estas mostrem quão insignificantes são as diferenças que possuem em relação aos demais.

4 DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Aranha" o trabalho é um direito de todo cidadão, um direito essencial para o fortalecimento de qualquer sociedade" (Aranha 2003,p.19). Nossa Constituição Federal de 1998,garante o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com deficiência ou não. Proporcionando através deste a equiparação de oportunidade e a integração de cidadãos com deficiência a um Convívio social produtivo . Porém mesmo com leis que permitam condições para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de Trabalho, existem muitos entraves para que este segmento esteja fora do mercado formal.

A qualificação profissional, experiência, relacionamento entre funcionários e acessibilidade, são questões que dificultam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Aranha especifica as dificuldades citadas acima como: Qualificação profissional: engloba a educação escolar ressaltando que a pessoa portadora de deficiência não teve acesso a educação básica desde os primórdios da história. Assim, dificultando o seu acesso a outros meios de qualificação profissional como cursos técnicos profissionalizantes. Experiência a falta desta impede que a pessoa portadora de deficiência alcance seus objetivos profissionais, por não ter oportunidades nas empresas.

No relacionamento entre funcionários a sociedade não está preparada para conviver com as diferenças do portador de deficiência. Este é um dos principais motivo de discriminação e de desigualdade. A acessibilidade não se refere somente ao problema do acesso ao espaço físico, mas também ao acesso aos meios de transporte, a comunicação (a falta de sinalização especial e a ausência de pessoas capacitadas para se comunicar) ,a informação, além de prioridade quanto ao atendimento para as pessoas portadoras de deficiência.

Estas situações prejudicam principalmente os portadores de deficiência física ou com mobilidade reduzida. (ARANHA,2003,p.22-23) Exemplo as empresas contratantes, que muitas vezes cumprem a legislação para não serem autuadas ,ou com visão de caridade, sem acreditar no potencial destes indivíduos.

5 O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS QUE PROMOVEM A INCLUSÃO

Devido às pressões legais e regulatórias em diferentes países, a gestão da diversidade tornou-se recentemente um tópico de discussão governamental. No Brasil, esse problema tornou-se aparente a partir da promulgação da Lei n. 8.213 / 91, incluindo a obrigação dos órgãos públicos e privados de reservar um determinado percentual de vagas para pessoas com deficiência. No entanto, poucas organizações conseguem atingir o percentual exigido por lei.

Além da dificuldade em encontrar esses novos colaboradores, os gestores também precisam lidar com as diferenças entre os participantes da organização para garantir a justiça social e estar atentos às consequências dessa interação, que nem sempre é harmoniosa.

Normalmente, são necessários ajustes para evitar a segregação e a exclusão social no local de trabalho. Com base no exposto, o objetivo deste artigo é analisar a interação entre a gestão da diversidade e a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional e as práticas de recursos humanos geradas a partir dessa nova realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do discurso da inclusão social, observou-se que a inclusão vem exercendo um papel fundamental em meio a contemporânea idade, de modo que se objetiva por meio desse discurso ações que visam inserir a pessoa com Deficiência dentro da sociedade e garantir a elas a aplicabilidade dos seus direitos. Ao pensar sobre as transformações realizada na sociedade por meio de inclusão, constatou-se que muito tem sido feito para que tenhamos uma sociedade exclusivista.

A partir disso, ao voltar o olhar para esse processo, percebeu-se que a sociedade passa a protagonizar a construção de uma deficiente. É ele que vivencia esse processo ao longo de sua história e precisa se adaptar a essas transformações de acordo com período e as práticas sociais envolvidas em cada momento. Ao longo desse percurso o deficiente vem buscando adquirir seu espaço na sociedade e conquistar seu lugar dentro do mercado de Trabalho.

Dito isso, faz-se necessário ressaltar que a entrada da pessoa com Deficiência no mercado de Trabalho é algo ainda recente, o que nos levou a levantar a seguinte problemática. Inclusão de deficiente físico no mercado de Trabalho. Com base nessa problemática, objetivou-se responder a esse questionamento a partir dos seguintes objetivos: conhecer que envolvimento o deficiente tem com o trabalho, verificar como essa inclusão ocorre na prática, identificar se o modelo de inclusão satisfaz com deficiência. Constatou-se que a inclusão social no mercado de trabalho se volta prioritariamente para temas como, conceito de deficiência, tipos de deficiência, políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil, estatística da população com deficiência no Brasil, centro de referência em Saúde do trabalhador, o mercado de Trabalho para pessoas com deficiência, lei Cotas, preconceito e discriminação desafios na inclusão de pessoas com Deficiência física no mercado de Trabalho e o papel do recursos humanos implantação de políticas que promovam a inclusão.

Além disso, constatou-se a existência de preconceito ao que se refere a pessoa com Deficiência. Este mostrou como outro ponto que primeira essas dificuldades de inserção laboral, com a manifestação desse tipo de ação no meio social evidenciou a necessidade de conscientização social, a fim de tomar menos prejudicando o desenvolvimento do deficiente no meio social. Outro empecilho apontado pelo participante no presente estudo foi a lei Cotas se fazer necessária para

inclusão no mercado de trabalho, tendo em vista que as empresas têm contratado a pessoa com Deficiência apenas com intuito de entender os critérios previstos em lei.

Além disso, concluiu-se que muitas empresas priorizam suas contratações objetivando atender seus próprios interesses, conforme asseguraram os sujeitos desse estudo. Considerando a importância e o lugar que o trabalho ocupa para o ser humano, entende-se que a inserção do deficiente no mercado de Trabalho tem relevante papel na constituição do sujeito e seu lugar na sociedade.

Dessa forma, ao pensar na relação que o deficiente tem com o trabalho, percebeu-se que o trabalho vem exercendo papel motivador no desenvolvimento desses sujeitos, sendo esse um meio de atingirem uma maior autonomia e fortalecer sua autoestima. Com isso, a pessoa com deficiência vê o trabalho como aliado para conquistar sua independência, além de facilitar suas intenções sociais proporcionando, assim, uma satisfação do ponto de vista do deficiente, enquanto trabalhador. Com base nesse estudo, foi possível entender que muito tem sido feito para a devida inclusão do deficiente, não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo.

No entanto, é pertinente destacar que esse processo ainda precisa de adequações para possibilitar a devida inclusão social, pois como se sabe essa prática está distante do ideal. Espere-se com este estudo ampliar as concepções que permeiam o acesso da pessoa com Deficiência no mercado de Trabalho, de modo a aperfeiçoar discussões sobre a inclusão de deficiente físico no mercado de trabalho, possibilitando o avanço de políticas públicas que garantam à pessoa com Deficiência todos os direitos e acesso com intuito de assegurar uma sociedade para todos.

REFERÊNCIAS

Deficiente online, site exclusivo do profissional com deficiência,2006
disponível><http://www.deficienteonline.com.br> Acesso em: 25 de setembro de 2021

GOLDSCHMIDT, Andrea. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de Trabalho. Responsabilidade social disponível
em>[http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/osdesafios- da- inclusao- de- deficientes- no- mercado- de- trabalho/](http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/osdesafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/)> Acesso em 25 de setembro de 2021

Informações Básicas sobre Deficientes Física. Disponível
em:>[http://www.fapedangola.org/temas/saude/tipos _def/defic_fisica_info.pdf](http://www.fapedangola.org/temas/saude/tipos_def/defic_fisica_info.pdf)>Acesso em 19 de setembro de 2021

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. O direito à diferença as ações afirmativa como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexual e pessoas com portadoras de Deficiência.3.ed. Belo Horizonte: Arrae,2009

AMARAL,L.A. Conhecimento em Deficiência: em companhia de Hércules. São Paulo: Robe Editorial,1998

Biblioteca Virtual em Saúde, MINISTÉRIO DA SAÚDE; Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – Cerest. <https://bvsmis.saude.gov.br/centro-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-cerest/>, Jan de 2007

Gov.br, Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>, 26 de julho de 2020

IBGE Educa, Pessoas com Deficiência; <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>, 2021

JANONE, Lucas; ALMEIDA, Pauline Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/>, Cnn Brasil, Rio de Janeiro 26 de ago de 2021

MILANEZI ,Larissa Acessibilidade e o direito das pessoas com deficiência <https://www.politize.com.br/acessibilidade-e-o-direito-das-pessoas-com-deficiencia/>, Publicado em 26 de julho de 2017

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em _Recursos Humanos_** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de Trabalho ”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 12 de Novembro de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Daiane de Souza da Silva	54.215.916-8	
Tairine Beatriz de Lima	48.894.186-6	