

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GeslanniaClévia Da Silva
Juliane Rodrigues Da Paixão Lima
Maiara Mirela Silva Do Nascimento

**OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRFABALHO,
EM SUA ATUAL CONJUNTURA.**

RECIFE
2022

GeslanniaClévia Da Silva

Juliane Rodrigues Da Paixão Lima

Maiara Mirela Silva Do Nascimento

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRFABALHO, EM SUA ATUAL CONJUNTURA.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586d Silva, Geslannia Clévia da.
Os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho em sua atual conjuntura/ Geslannia Clévia da Silva, Juliane Rodrigues da Paixão Lima, Maiara Mirela Silva do Nascimento. - Recife: O Autor, 2022.
33 p.
Orientador(a): Dr. Jadson Freire da Silva.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração de empresas, 2022.
Inclui Referências.
1. Deficiência. 2. Inclusão. 3. Trabalho. I. Lima, Juliane Rodrigues da Paixão. II. Nascimento, Maiara Mirela Silva do. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho de conclusão de curso a todos que confiaram em nós, nas nossas capacidades e que nunca nos deixaram desistir, nos incentivaram, nos confortaram e estiveram ao nosso lado em todo o momento, hoje concluimos essa importante fase de nossas vidas graças a estas pessoas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por nos dar força e fé para nos prepararmos e permanecermos fortes para concluirmos essa etapa de nossas vidas, aos nossos familiares pelo apoio e alegria que nos proporcionam e a todos que se mostraram dispostos a nos auxiliar e a compartilhar informações e conhecimentos conosco para construirmos esse TCC, agradecemos também pelo corpo docente que compôs o nosso curso, fornecendo base para chegarmos ao final preparados. E ao nosso Coordenador que se manteve disposto a nos ajudar no que fosse preciso.

“As companhias prestam muita atenção ao custo de fazer alguma coisa. Deviam preocupar-se mais com os custos de não fazer nada.”

(Philip Kotler)

“Os resultados provêm do aproveitamento das oportunidades e não da solução dos problemas.”

(Peter Drucker)

“Muitos são os planos no coração do homem, mas o que prevalece é o propósito do Senhor.”

Provérbios 19:21

RESUMO

Neste TCC falaremos sobre os PCD's (Pessoas com deficiência) no mercado de trabalho e da importância de inclui-los nas empresas, abordaremos a história da inclusão e como essas pessoas eram tratadas antes, como as leis ajudaram esses indivíduos a se inserir profissionalmente no mercado, falaremos sobre aspectos que as empresas devem melhorar para se tornarem mais inclusivas e assim por diante. Nosso foco é mostrar um panorama geral, trazendo aqui algumas informações sobre a inclusão de PCD's, informações relevantes para aqueles que querem iniciar seu conhecimento nesse assunto, e queremos demonstrar também que essas pessoas podem trazer diversos benefícios para a empresa, tornando-as mais produtivas. Os PCD's além de agregar conhecimento ajudam a trabalhar fatores que talvez antes não fossem levados em consideração como a empatia, a redução do preconceito, o trabalho em equipe e o respeito ao diferente.

Palavras – Chaves: Deficiência, inclusão, trabalho.

ABSTRACT

In this TCC we will talk about PCD's (Persons with Disabilities) in the job market and the importance of including them in companies, we will address the history of inclusion and how these people were treated before, how laws helped these individuals to enter professionally in the market, we will talk about aspects that companies should improve to become more inclusive and so on. Our focus is to show an overview, bringing here some information about the inclusion of PCD's, relevant information for those who want to start their knowledge on this subject, and we also want to demonstrate that these people can bring several benefits to the company, making them more productive. The PCD's, in addition to adding knowledge, help to work on factors that perhaps were not taken into account before, such as empathy, the reduction of prejudice, teamwork and respect for the different.

Keywords – Keys: Disability, inclusion, work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Deficiência por mobilidade e graus de dificuldade – Brasil. Pessoas com Deficiência no Brasil por grau.....	14
Figura 2: Tabelas de cotas por número de funcionários.....	17
Figura 3 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho (%)	19
Figura 4- Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$).....	20
Figura 5 - Piso tátil.....	23
Figura 6 - Rampa de acesso.....	23
Figura 7 - Medidas para um corrimão.....	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	-	Artigos pesquisados, autores e links.....	8
Quadro 1-	Artigos pesquisados, autores e links.....		9

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

PCD's - Pessoa com deficiência

CLT - Consolidação das leis trabalhistas

SINICESP - Sindicato da indústria da construção pesada do estado de São Paulo

LIBRAS - Língua brasileira de sinais.

MMFDH - Ministério da mulher, da família e dos direitos humanos.

IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia Estatística.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

QVT - Qualidade de vida no trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde.

RH - Recursos Humanos

PNS - Pesquisa Nacional de Saúde

LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	1
2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	3
3 – METODOLOGIA	6
4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	7
4.1 - Breve esclarecimento sobre inclusão	Error! Bookmark not defined.
4.2 - PCD's no brasil	Error! Bookmark not defined.
4.3 - Tipos de deficiências	Error! Bookmark not defined.
5 - LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS PCD'S	Error! Bookmark not defined.
5.1 – Inclusão na prática	Error! Bookmark not defined.
5.2 - Acessibilidade aos locais de trabalho	Error! Bookmark not defined.
5.3 - Equipamentos de acessibilidade.....	Error! Bookmark not defined.
6 – PROFISSIONAIS DE RH E OS PCD'S	Error! Bookmark not defined.
6.1 Processos de contratação de PCD's.....	Error! Bookmark not defined.
7 – COMO OS LÍDERES PODEM AJUDAR NA INCLUSÃO DOS PCD's	Error!
Bookmark not defined.	
8 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
9 - REFERÊNCIAS	31

1 - INTRODUÇÃO

São inúmeros os desafios enfrentados pelas Pessoas com deficiência para serem inseridas de modo humano na sociedade. Além das barreiras referentes a estrutura física dos espaços corporativos, e as respectivas adaptações necessárias, existe também o mito formado a respeito do alto custo da contratação de pessoas com deficiência (Brasília, 2003).

Segundo Pinheiro e Dellatorre (2015), é preciso levar em consideração as aptidões inerentes à pessoa com deficiência, ao empregá-la, o que não acontece, devido à falta de informação e preconceito. Graças às opiniões pré-concebidas dos empregadores, as pessoas com deficiência precisam se mostrar duplamente qualificadas para exercerem um direito garantido por Lei (13.146/2015 – Estatuto da pessoa com deficiência) (BRASIL, 2015).

A Lei 13.146, promulgada em 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). A referida legislação, organiza em uma única Lei nacional, as regulamentações, limites e responsabilidades que devem ser obedecidos por cada componente da sociedade, buscando a inclusão da pessoa com deficiência (FEAC, 2016).

Segundo o Censo, 6,7% da população brasileira (12,7 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência, em contrapartida, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais, que tem como um de seus objetivos, promover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho) 2019 mostra que temos apenas 523.431 mil PCDS com vínculos trabalhistas formais (RAIS, 2022; IBGE, 2010).

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 20% dos postos de trabalho fechados durante os primeiros 6 meses da pandemia, eram ocupados por pessoas com deficiência (DIEESE, 2020). É preciso urgência no investimento de recursos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além da conscientização da necessidade da manutenção delas em seus empregos.

Conforme relatório do Instituto ETHOS (GIL, 2002), diversos desafios enfrentados pela pessoa com deficiência dificultam sua inclusão. Algumas empresas buscam a deficiência, e não o profissional. Em determinados processos seletivos, as empresas dão preferência a pessoas com “deficiências leves”, considerando as mesmas como menos complicadas. Outro erro também cometido é restringir as

atividades do contratado em alguma habilidade específica, o que não pode acontecer. A pessoa com deficiência deve ter direitos e deveres semelhantes aos dos companheiros de trabalho.

Segundo Carvalho-Freitas, as empresas têm um papel fundamental na inclusão buscada pelo Estatuto da pessoa com deficiência.

“Os dados empíricos confirmaram que a concepção baseada na inclusão está relacionada positivamente com as ações de sensibilização e com as práticas de Recursos Humanos, e vice-versa. Essas constatações têm desdobramento prático, pois se pressupõe também que implementando ações de sensibilização e adequando as práticas de Recursos Humanos, aumenta-se a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho precisa ser acessível a todos”

Nas seleções, é preciso levar em consideração o grau e o tipo da deficiência, assim como as peculiaridades inerentes a cada pessoa, para definir se aquele é cargo é o ideal a ser ocupado. É necessário, também, que a empresa promova à pessoa com deficiência, subsídios para que ela desenvolva plenamente seus talentos e propensões.

Deste modo, neste trabalho estudaremos os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho em sua atual conjuntura, os critérios utilizados para seleção de funcionários que sejam PCD's, e a Lei 8.213/91, que fundamenta esse processo de inclusão, dentre outras informações como um pouco da história da inclusão, equipamentos que facilitam a inclusão de pessoas com deficiência, a visão dos profissionais de RH em relação a inclusão etc. Dessa forma criando um panorama informativo sobre essa questão.

2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atualmente as empresas, ao menos aquelas que se interessam realmente pelo bem-estar dos funcionários, vem se preocupando cada vez mais com um tema bastante abordado ultimamente que é designado pela sigla (QVT – Qualidade de vida no trabalho), essa sigla abrange métodos e práticas que as empresas podem e devem adotar para gerar um bem-estar maior aos seus funcionários proporcionando a eles qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Segundo a OMS (Organização mundial de saúde). Qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Logo, o trabalho é parte essencial nesse contexto, uma vez que ele é capaz de instituir identidade e oferecer sentido e significado à vida.

As pessoas passam uma parte significativa do seu dia dentro das dependências da organização. A constituição trabalhista cita:

“A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. O inciso XIV prevê a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65.”

Levando isso em consideração é normal que as empresas estejam tentando gerar um ambiente mais confortável para as pessoas, seja criando métodos de trabalho mais dinâmicos, criando ambientes mais descontraídos, incentivando financeiramente seus funcionários seja através de salários mais atrativos ou melhores benefícios ou se adaptando melhor para atender as necessidades de pessoas com algum tipo de limitação, os PCDS. Segundo a (Agência Brasil, 2022) *“Atualmente, cerca de 372 mil profissionais com deficiência estão empregados na Administração Pública, em empresas públicas e sociedades de economia mista e nas empresas privadas”*.

E a Lei do trabalho já abrange também essas pessoas estipulando leis específicas para esses profissionais, como a lei de cotas para deficientes que

obrigam as empresas privadas a manter um número mínimo de profissionais PCD's em seus quadros.

De acordo com a Lei Nº 8.213 (Lei das Cotas), todas as companhias privadas com mais de 100 funcionários possuem o dever de contratar pessoas com deficiência. A legislação prevê que o número de cargos preenchidos por indivíduos com tais limitações seja entre 2% e 5% do quadro de colaboradores.

De acordo com a quantidade de funcionários na empresa é que esse percentual é calculado, ou seja, quanto maior o número de funcionários, maior será a cota que a empresa deve cumprir, empresas com menos de 100 funcionários não são obrigadas a cumprir essas cotas.

A contratação de pessoas com deficiência, em geral se dá de forma bastante parecida com a contratação de pessoas que não são portadoras de necessidades especiais, o que se altera são pequenas questões contratuais deixando o contrato de trabalho um pouco mais flexível em suas condições, visto que devido ao grau de deficiência apresentado os funcionários PCD's podem ter demandas diferentes. *“Os profissionais com deficiência podem ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, em razão de necessidades específicas de locomoção ou de tratamentos médicos, por exemplo”* (CATHO, 2021).

Mas o que sai caro para as empresas são as possíveis adaptações que serão necessárias fazer para atender as limitações causadas por certos tipos de deficiências, por exemplo, pessoas com limitações motoras, de cadeiras de rodas por exemplo, podem precisar de rampas ou de elevadores para ter acesso a certas áreas das empresas.

Essas adaptações podem vir a desmotivar alguns empresários a investir na contratação de PCDS, pois em geral são caras e geram um custo elevado. Segundo (BARROS, 2020) *“Não é a contratação de PCD's em si que custa mais à empresa. A questão que costuma motivar a resistência de gestores a essa contratação são os investimentos em acessibilidade que se fazem necessários”*.

Se levarmos em consideração que qualidade de vida no trabalho se trata de bem-estar e condições de se realizar um bom serviço, passando desde equipamentos adequados até um ambiente social e psicológico saudável, criar meios de inclusão e acessibilidade para PCDS gera qualidade de vida dentro do ambiente laboral.

“A Lei 13146/2015, conhecida como Lei de Acessibilidade, determina o que é acessibilidade no seu artigo 3º:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I – Acessibilidade: 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.”

Hoje para pessoas sem nenhum tipo de limitação essas questões são consideradas importantes para pessoas portadores de limitações sejam elas físicas ou mentais se tornam cruciais para uma boa qualidade de vida, gerando aumento de produtividade, maior facilidade na aprendizagem do serviço, maior engajamento com os companheiros de trabalho etc.

Segundo relatório publicado pelo IBGE (que tem como base a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019) o Brasil possui 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, (8,4% da população) porém, em contrapartida, apenas 28,3% deste total, 441 mil pessoas com deficiência, estão empregados. Diante do disposto ao longo do capítulo, e levando em consideração dados do relatório do IBGE, estudaremos mais a fundo, as dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência, no mercado de trabalho e, sua atual conjuntura, e o reflexo das leis vigentes no dia a dia desses profissionais.

3 – METODOLOGIA

Este trabalho utiliza o modelo de classificação de pesquisa chamada Qualitativa, sendo o modelo ideal para a discussão do conteúdo abordado e a proporção de tratativas para os problemas levantados. Para Triviños (1987), esta abordagem de modelo de pesquisa trabalha os dados buscando o seu significado, tomando como base o fenômeno dentro do seu contexto. Sendo a descrição qualitativa responsável pela busca da captação não apenas da aparência do fenômeno, mas também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências.

Segundo o autor citado, é desejável que a pesquisa qualitativa obtenha como característica a busca por:

“[...] uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo. Porém, não é, em geral, a preocupação dela a quantificação da amostragem. E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo do indivíduo para as entrevistas, etc.)” (TRIVIÑOS, 1987, p.132).

De acordo com Bogdan & Biklen (2003), o conceito de pesquisa qualitativa, deve respeitar cinco características básicas que configurem o modelo do tipo de estudo, que são elas: ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o processo, preocupação com o significado e processo de análise indutiva.

Segundo os autores, a pesquisa com modelo qualitativo, supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada, os dados coletados são predominantemente descritivos. O material obtido nessas pesquisas é rico em descrições de pessoas, situações, acontecimentos, fotografias, desenhos, documentos, etc. Todos os dados da realidade são importantes.

Durante o desenvolvimento deste trabalho, os procedimentos metodológicos foram realizados da seguinte forma, seguindo a ordem, realização da análise do problema, utilizando como bases principais artigos científicos, sites de notícias e

atualizações sobre o tema, dados e gráficos estatísticos, opiniões de pessoas referência na área e a visão empresarial e governamental sobre o tema, para investigação do problema houve uma grande utilização da ferramenta Google Acadêmico para a busca dos artigos e livros, também do Google Pesquisa para a busca de informações como opiniões e textos científicos de sites (As informações coletadas, sobre a discussão prática do tema, prioriza informações entre, o período de 2010 até 2022, porém, não descartando informações técnicas históricas sobre o tema), logo em seguida foi realizada a discussão em grupo para a priorização dos problemas observados e geração de discussão e considerações finais através do panorama realizado sobre as informações obtidas sobre o tema, buscando esclarecer questões referentes as pessoas que se enquadram como PCD's (Pessoas com deficiência), no mercado de trabalho, expondo suas dificuldades, a visão da legislação vigente sobre a inclusão destes indivíduos , procedimento de contratação na visão dos setores de RH e de empresas nacionais de modo geral, juntamente com a discussão da adaptação das rotinas de trabalho necessárias para que as empresas possam fornecer qualidade de vida adequada para estes funcionários e usufruir ao máximo dos seus respectivos potenciais individuais no seu quadro de funcionários.

Nesse estudo utilizou-se o método bibliográfico para confecção documental.

Segundo Oliveira (2021, pág. 5) esse tipo de estudo é embasadosamente em fontes secundárias, ou seja, criadas por terceiros. Pode ser a análise e comparação de vários estudos, levando o pesquisador a criar conceitos.

4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

O quadro 1 apresenta os resultados da busca de pesquisas sobre o tema e seus filtros para obtenção de conteúdo relacionado.

Quadro 1: Artigos pesquisados, autores e links

ARTIGO	Referências	OBJETIVO
Cartilha de acessibilidade urbana	Flávio Vila Nova (2014)	Orientar os responsáveis pelas obras e serviços públicos acerca dos procedimentos indispensáveis a facilitar o dia a dia, o direito de ir e vir e a consequente inclusão social das Pessoas deficientes
Guarda-corpos e corrimãos em rampas – NBR-9050 (2020)	Marcelo Sbarra (2020)	Abordar a norma NBR 9050 referentes a construção de guarda-corpos e corrimãos em rampas
ABNT - Catálogo de notas	ABNT/CB-040 Acessibilidade (2020)	estabelecer critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade.
Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos	ABNT (2015)	estabelecer critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade.
PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência	IBGE (2021)	Informações sobre saúde
Censo Demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil.	Ministério da saúde (2020)	promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.
Conheça o Brasil - População - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	IBGE (2010)	informações em vários formatos (textos, gráficos e vídeos) sobre a nossa população. Dados sobre os diversos aspectos da população brasileira
Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência	IBGE (2022)	Pesquisa sobre a taxa de desemprego e informalidade entre as pessoas com deficiência
IBGE revela que 67% de pessoas com deficiência não têm instrução adequada	Jornal Estado De Minas (2021)	Divulgação de dados sobre o PNS (Pesquisa Nacional de saúde
Pessoa com deficiência: a história do passado ao presente	Carlos Medeiros Monteiro et al. (2016)	mostrar a História das pessoas com deficiência deste a antiguidade aos dias atuais.
Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 30 anos	André Richter (2021)	Reportagem sobre os 30 anos da lei de cotas
Lei de cotas para PCD: saiba como a lei funciona	VAGAS.COM (2022)	Explicar como funciona a lei de cotas, lei de cotas (Art. 93 lei nº 8.213/91)
Sete em dez empresas têm programas de inclusão a PCD no Brasil	Leo Branco (2020)	Reportagem sobre empresa com programas de inclusão
O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	Renata Flores Tibyriçá (2012)	Esclarecer tecnicamente a definição de pessoas com deficiência

Quase 70% das pessoas com deficiência no Brasil não concluíram o ensino fundamental, e apenas 5% terminaram na faculdade	Arthur Leal (2021)	Reportagem sobre grau de instrução de pessoas com deficiência divulgados pelo PNS (Pesquisa Nacional de Saúde)
O que é inclusão social	Liz Bessa (2019)	Esclarecimento sobre o significado de inclusão
A inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho	Rodrigo Rocha de Oliveira et al. (2022)	Analisar a inclusão de pessoas deficientes visuais no Mercado de Trabalho, na região metropolitana de São Paulo
O preconceito contra o deficiente ao longo da história	Gustavo Casimiro Lopes (2013)	Esclarecer os preconceitos contra os deficientes ao longo da história
LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.	Governo federal Presidência da República Secretaria Geral Subchefia para assuntos Jurídicos (2015)	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
Como proceder com a contratação de PcD na empresa?	Equipe Catho Empresas (2021)	Ensinar melhores na contratação de pessoas com deficiência.
O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD	Yara Maria Duarte (2013)	Explicar a importância dos recursos humanos na contratação de PCD
O GESTOR E A PCD: REFLEXÕES SOBRE APRENDIZAGENS E COMPETÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	Claudia Serrano Janette Brunstein (2011)	descobrir qual o significado esses profissionais atribuem ao termo inclusão e de que forma ele vem se traduzindo em práticas inclusivas a partir da relação gestor/PCD.
Saiba o que é o capacitismo e por que é importante combatê-lo	Fundação Edson Queiroz. Universidade de Fortaleza (2021)	Entender o significado de capacitismo e como evitá-lo.
Quase 70% das pessoas com deficiência no Brasil não concluíram o ensino fundamental, e apenas 5% terminaram na faculdade	Jornal o globo (2021)	Divulgação de pesquisa feita pelo IBGE
Qualidade de vida no trabalho	Danielle Cartaxo (2019)	Explicação sobre a qualidade de vida no trabalho

Aleijado, defeituoso, invalido, incapacitado, esses eram termos comumente utilizados pelas pessoas no dia a dia para definir os indivíduos com algum tipo de deficiência ou limitação, esses eram automaticamente considerados incapazes de fazer parte da parcela produtiva da sociedade, logo deveriam ser excluídos, suas limitações os tornavam uma párea da sociedade. Em tempos mais remotos bebês eram descartados só por apresentarem algum tipo de deficiência.

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus podiam sacrificar os filhos que nasciam com alguma deficiência. As leis romanas não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. A população encarava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus. Os supersticiosos viam os deficientes como feiticeiros ou bruxos. Em Esparta eram lançados em precipícios, pois havia uma supervalorização do corpo belo e forte, pois favorecia a luta nas guerras. Sendo assim, crianças com deficiências ou doentes eram abandonados à própria sorte para morrer. (MONTEIRO *etal.*, 2016, p.2)

Não podemos negar que algumas civilizações lhe davam melhor com essas questões, mas a maioria delas ligava as limitações das pessoas com deficiência a total incapacidade, a algo sem salvação, restando a essas pessoas apenas o isolamento ou a morte.

A participação das PCD na sociedade era pouco valorizada, pois eram vistas como aleijadas e improdutivas. Não havia medidas de inclusão, e quando restava algo para desenvolver o teor da ação vinha como se fosse caridade ou assistencialismo, e isso se repetia com mais frequência nos lugares de trabalho. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA 2015).

Nos dias atuais isso deixa de ser tão radical, mas se transformou em algo mais sutil, podemos descrever como pena, compadecimento, dó, é muito mais fácil para as pessoas reconhecerem os defeitos do que as qualidades, conseqüentemente hoje ainda existe, mesmo que muitas vezes velado, um certo preconceito com pessoas com deficiências. Existe um nome técnico para esse tipo de preconceito, capacitismo.

O capacitismo é interpretado como qualquer preconceito contra pessoas que apresentam algum tipo de limitação, seja ela física ou intelectual, privando ou limitando a interação dessas pessoas na sociedade, impedindo muitas vezes direitos e dignidade. (Maia, 2022).

Mesmo quando você se torna protetor em excesso com uma pessoa com deficiência, seja ela física ou mental, tendo com isso o intuito de proteção, pode ser designado como capacitismo, pois acaba que indiretamente não permitindo que o indivíduo em questão possa sozinho conhecer suas limitações e dificuldades.

Quem nunca presenciou comentários do tipo nossa ele é deficiente, é doentinho nos casos que se referem a crianças, ele é aleijado, esses tipos de ocorrência expressam perfeitamente o que é o capacitismo, as pessoas ao verem alguém com deficiência automaticamente já o consideram incapaz, quando uma pessoa com deficiência mesmo com suas limitações foge do padrão esperado e se mostra altamente capaz é um caso de espanto, muitas pessoas ao verem um deficiente conseguindo se integrar na sociedade, trabalhar, estudar, viver sua vida de forma totalmente independente ou ao menos com o mínimo de ajuda das outras pessoas já não conseguem entender muito bem como ele ou ela com aquele problema conseguiu o êxito da independência, logo surgem comentários, mas ele nem anda, mas ele nem enxerga e assim por diante.

Precisamos trazer cada vez mais informações sobre esse tema para que todos entendam que as pessoas PCD's não são incapazes, elas tem limitações maiores que as outras pessoas mas isso em muitos casos não os impedem de ser produtivos e acrescentar conhecimento a sociedade, elas podem e devem ser tornar cada vez mais produtivas, hoje já existem leis que garantem a inclusão das pessoas no mercado de trabalho, mas isso será discutido mais a frente, aqui fizemos apenas uma pequena introdução para esclarecer que o preconceito contra PCD's é muito antigo, e é importante entender que isso não é algo novo, não é algo de agora, mas sim algo que foi e ainda é de certa forma enraizado na sociedade, e precisamos cortar esse ciclo.

4.1 História dos PCD's

Ao longo de toda a história os deficientes sempre fizeram partes de diversas civilizações e várias foram as atitudes tomadas pela sociedade para com as pessoas com deficiência. A história da deficiência registra a discriminação, mal tratos durante séculos. (Monteiro et al., 2016, p. 2)

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus podiam sacrificar os filhos que nasciam com alguma deficiência. As leis romanas não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. A população encarava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus. Os supersticiosos viam os deficientes como feiticeiros ou bruxos. Em Esparta eram lançados em precipícios, pois havia uma supervalorização do corpo belo e forte, pois favorecia a luta nas guerras. Sendo assim, crianças com deficiências ou doentes eram abandonados à própria sorte para morrer. (MONTEIRO *et al.*, 2016, p.2)

Algumas civilizações lhe davam melhor com essas questões, mas a maioria delas ligava as limitações das pessoas com deficiência a total incapacidade, a algo sem salvação, restando a essas pessoas apenas o isolamento ou a morte.

A participação das PCD na sociedade era pouco valorizada, pois eram vistas como aleijadas e improdutivo. Não havia medidas de inclusão, e quando restava algo para desenvolver o teor da ação vinha como se fosse caridade ou assistencialismo, e por isso se repetia com mais frequência nos lugares de trabalho. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA 2015).

Nos dias atuais isso deixa de ser tão radical, mas se transformou em algo mais sutil, ainda existe preconceito com as limitações que as pessoas apresentam, sejam elas físicas ou mentais, o nome técnico desse tipo de preconceito é capacitismo.

O capacitismo é interpretado como qualquer preconceito contra pessoas que apresentam algum tipo de limitação, seja ela física ou intelectual, privando ou limitando a interação dessas pessoas na sociedade, impedindo muitas vezes direitos e dignidade. (Maia, 2022).

Mesmo quando você se torna protetor em excesso com uma pessoa com deficiência, seja ela física ou mental, tendo com isso o intuito de proteção, pode ser designado como capacitismo, pois acaba indiretamente não permitindo que o indivíduo em questão possa sozinho conhecer suas limitações e dificuldades.

o capacitismo é expresso por meio de atitudes negativas e depreciativas, e de comportamentos hostis e discriminatórios dirigidos a qualquer pessoa que apresenta algum tipo de deficiência. (Maia, 2022, p.1)

4.2 - Sobre inclusão

A palavra inclusão tem sido bastante falada ultimamente por várias pessoas e grupos minoritários que cobram por mais reconhecimento da sociedade como um todo,

Mas será que todas as empresas que usam essa palavra sabem realmente o significado dela, sabem colocá-la em prática no seu dia a dia ou apenas colocam-na

em seu quadro de valores para ganharem pontos com clientes, fornecedores e a sociedade na qual está inserida?

Tecnicamente o que quer dizer inclusão?

A inclusão social é o conjunto de medidas direcionadas a indivíduos excluídos do meio social, seja por alguma deficiência física ou mental, cor da pele, orientação sexual, gênero ou poder aquisitivo dentro da comunidade. Dessa forma, o objetivo dessas ações é possibilitar que todos os cidadãos tenham oportunidades de acesso a bens e serviços, como saúde, educação, emprego, renda, lazer, cultura, entre outros. (BESSA, 2019, p.1)

Então com essa definição entendesse melhor qual o intuito principal dessa palavra. As empresas hoje buscam ter um quadro de funcionários mais inclusivo e diversificado.

Quase sete em dez empresas brasileiras possuem alguma política de contratação de profissionais com algum tipo de deficiência – chamados de PCD. (BRANCO, 2020, P. 1)

A LEI Nº 13.146 DE 06 DE JULHO DE 2015, lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência) institui em seu artigo 34

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Segundo Marques (2022) as empresas hoje não consideram mais a deficiência como ponto que define a capacidade de uma pessoa, e começam a criar programas que facilitam a contratação e o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência.

Além de ajudar na inclusão a empresa também se beneficia em princípio diminuindo o preconceito. De acordo Cardoso (2021) O empoderamento das minorias tem impulsionado as empresas, já que os PCD's são importantes atores sociais.

sempre surgem muitas questões em nossas cabeças quando lhe damos com algo que não estamos acostumados, que não conhecemos bem, sempre que isso

acontece tendemos a ficar mais receosos ou criar ideias equivocadas sobre a questão, não é diferente com as pessoas com deficiências os PCD's.

O primeiro contato com a Pcd pode causar, a princípio, um certo receio nas pessoas que participam de um processo de inclusão. A falta de informação e de convivência com uma Pcd pode explicar sentimentos de apreensão sobre a melhor forma de agir. (SERRANO e BRUNSTEIN, 2011, P.360)

Trabalhar com pessoas com deficiência pode incentivar o respeito ao próximo, trabalhando a empatia, isso reforça o espírito colaborativo da equipe, aumenta a facilidade na comunicação e na aceitação do grupo.

Novos olhares ajudam na criação de soluções diferentes, inovadoras e mais eficientes, gerando resultados positivos para a sua empresa. A produtividade é outro ganho significativo. Além disso, do ponto de vista econômico, o processo de inclusão é favorável, pois estimula a economia do país, já que mais pessoas estão exercendo atividades remuneradas. (CATHO, 2021, P. 3)

4.3 - PCD's no brasil

O Brasil é um país gigantesco e sua população é de igual tamanho. Segundo o IBGE (2021) *“a população brasileira chegou a 213,3 milhões de habitantes.*

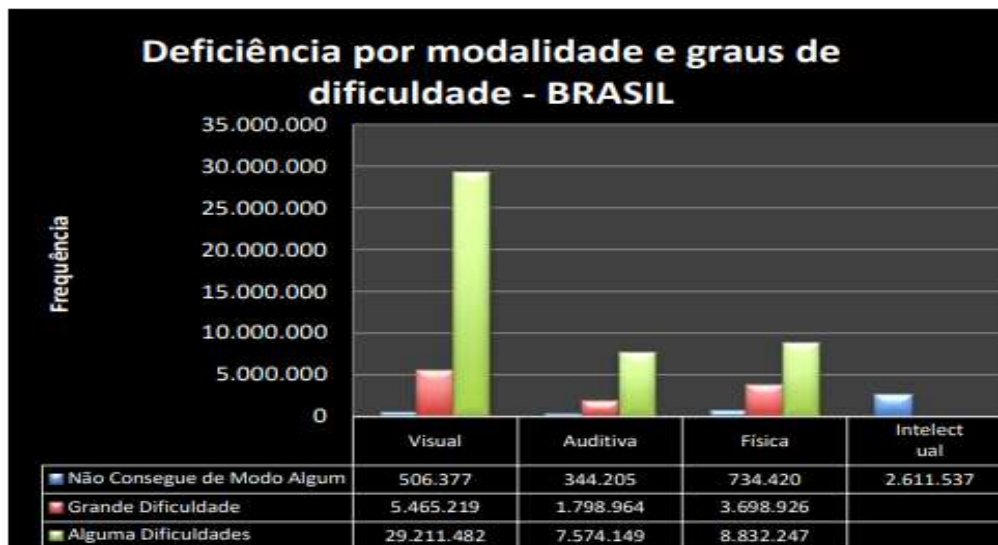
“De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo menos 45 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência, cerca de 24% da população do país. (IBGE, 2022, p.1)

Nesses números estão incluídos diversos tipos de deficiências, visual, auditiva, motora e intelectual, e seus diferentes graus, já que as pessoas podem apresentar os mesmos problemas, mas em condições diferentes.

Mas o números de pessoas que apresentam algum tipo de limitação e por isso se encaixam no termo PCD's é bastante alto como podemos ver. O gráfico abaixo facilita a compreensão dessa divisão.

Figura 1: Deficiência por mobilidade e graus de dificuldade – Brasil.

Pessoas com Deficiência no Brasil por grau.



Fonte:
IBGE,
2010



Existem também outras fontes de dados sobre os PCD'S como o PNS – Pesquisa Nacional de Saúde que trazem também alguns indicativos interessantes sobre a distribuição das pessoas com deficiência em nosso país.

Entre a população brasileira que apresenta alguma limitação ou deficiência, apenas 28,3% estavam na força de trabalho, esse número é bem maior entre as pessoas que não apresentam deficiência. (PNS, 2019)

Outro dado importante é sobre a concentração das pessoas com deficiências por estado do país, que mostra que o Nordeste na última pesquisa registrava a maior quantidade de PCD's. Segundo o PNS (2019, p.3) “O maior percentual de pessoas com deficiência era do Nordeste (9,9%), região onde todos os estados tiveram percentuais acima da média nacional. Os percentuais nas demais regiões foram: Sudeste (8,1%), Sul (8,0%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,1%)”.

4.4 - Tipos de deficiências

Existem diversos tipos de limitações que são enquadradas como deficiência, e as empresas precisam conhecer essas diferenças para que possam compreender melhor as limitações de cada pessoa, e qual a melhor forma de encaixá-los em seus quadros de colaboradores. Sem esse conhecimento básico fica muito difícil que a organização consiga fazer as adaptações necessárias para acolher os profissionais PCD's.

A legislação coloca uma luz sobre esse aspecto, trazendo definições que podem guiar essas empresas e os profissionais de RH, a legislação define o seguinte.

O Decreto 3298/89, que regulamentou a Lei 7853/89, em seu art. 3.o define 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".

O art. 4.o, do mesmo Decreto, por sua vez, dispõe que as pessoas com deficiência são as que se enquadram nas seguintes categorias:

- 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;
- 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;
- 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
- 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;
- deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. Numa simples leitura, percebe-se que os conceitos são incompatíveis e apenas um deverá prevalecer.

5 - LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS PCD'S

No Brasil já temos regras que regem a relação entre patrões e empregados desde os anos de 1934, no governo de Getúlio Vargas, essa legislação veio garantir os direitos básicos ao trabalhador, como salário mínimo e jornada de trabalho adequada, em 1943 essas leis foram unificadas em um único documento que conhecemos hoje como a CLT-(consolidação das leis trabalhistas), e são essas regras que conhecemos atualmente.

As pessoas com deficiência foram por muito tempo consideradas inaptas para o trabalho, e essas leis não as contemplavam, sendo necessária a criação das leis de cotas, leis essas que visam garantir a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal, e garantir a elas os mesmos direitos dos demais.

De acordo com a Lei Nº 8.213 (Lei das Cotas), todas as companhias privadas com mais de 100 funcionários possuem o dever de contratar pessoas com deficiência. A legislação prevê que o número de cargos preenchidos por indivíduos com tais limitações seja entre 2% e 5% do quadro de colaboradores.

Figura 2:

Tabela de cotas por

Nº de funcionários	Percentual de reservas de vagas
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1000	4%
acima de 1001	5%

número de funcionários

Fonte: Tabela criada em Excel pelos autores. Dados Baseados na lei de cotas 8.213

As empresas antes das leis de cotas muitas vezes se negavam em contratar profissionais com algum tipo de necessidade especial.

Diferentes empresas de diferentes setores relatavam dificuldades em se colocar esses profissionais em seus quadros de funcionários, mas em geral essas dificuldades vinham sem nenhuma base de estudo, vinham apenas derivado do

preconceito, podemos destacar os setores de indústria e construção cível que a época alegava esses entraves.

Segundo Caroline Melloni aponta em entrevista concedida a Agência Brasil: “No início, quando as empresas procuravam o Sinicesp por conta da questão da inclusão e da lei de cotas, elas vinham falando que não era possível colocar pessoas com deficiência em um canteiro de obras, que era totalmente inviável. Hoje depois de muito tempo e muitos estudos, verificamos que é totalmente possível a inclusão”.

Com as leis de cotas as empresas passaram a ser obrigadas a ter um quadro de colaboradores mais diversificado, passaram a aceitar a contratação de pessoas PCD's. Segue abaixo mais algumas leis que visam beneficiar de alguma forma os PCD's.

O inciso XXXI do artigo 7º, por exemplo, trata dos direitos dos trabalhadores da área urbana e rural:

- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- Já o inciso VIII do artigo 37º trata dos percentuais de vagas oferecidas a pessoas com deficiência em cargos administrativos em concursos públicos, federais, estaduais e municipais:
- VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Ainda na CF, os incisos III, IV e V do artigo 203, garante um benefício para pessoas que não tem condições físicas para trabalhar, além de acesso à fisioterapia e outros tipos de atendimento que for necessário para o seu desenvolvimento

- Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
- I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

A Lei 13.146, de julho de 2015 apresenta normas e procedimentos para inclusão de pessoas com deficiência na sociedade. Trata-se do Estatuto da Pessoa com deficiência, que serve para garantir os direitos e a liberdade das pessoas com deficiência, em vários aspectos: Educação, saúde e

trabalho. Além de citar as consequências a serem adotadas caso essas exigências não sejam cumpridas.

Sancionada em 2015 e com início e validade em 02 de janeiro de 2016, a lei trata nos seus artigos 34º, 35º, 36º, 37º e 38º das regras para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A lei traz ainda a opção de, as pessoas com deficiência, sacarem o FGTS para investirem em órteses e próteses que ajudarão sua acessibilidade.

5.1 – Inclusão na prática

A inclusão é algo importante pois ela reduz preconceitos, estimula a empatia e gera o aumento da confiança nas pessoas que antes se sentiam excluídas e passam a se sentir mais aceitas e colaborativas.

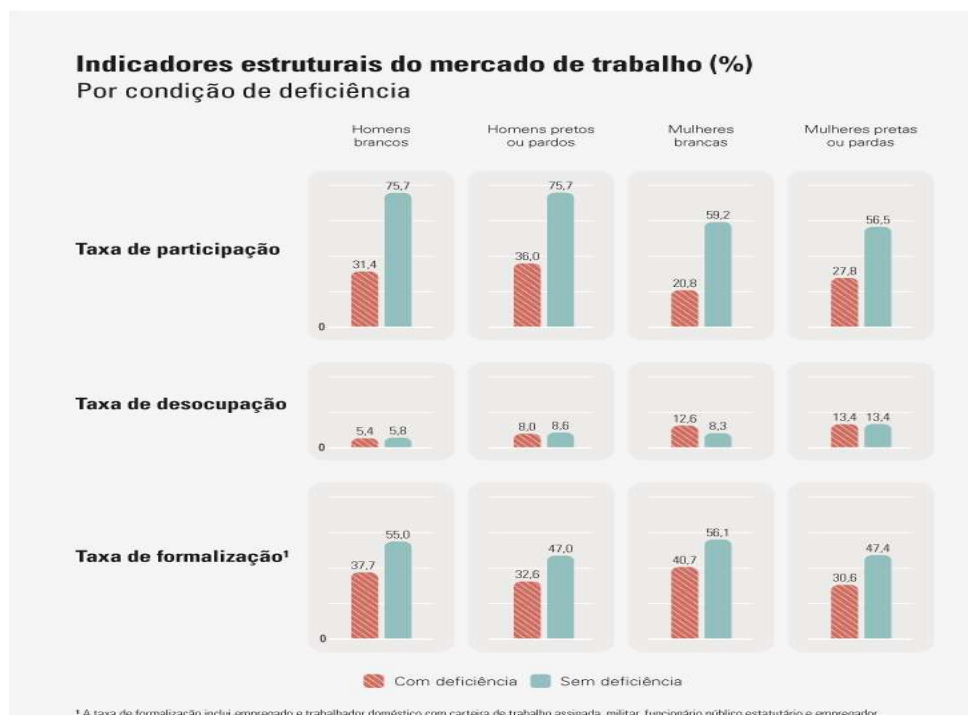
Processos de inclusão geram uma maior redução no preconceito, agindo justamente no sentido contrário, ela vem para mostrar que limitações podem ser superadas.

A inclusão social é importante pois combate a segregação social e viabiliza a democratização de diversos espaços e serviços para aqueles que não possuem acesso a eles. (BESSA, 2019, P. 2)

Hoje ainda é muito difícil para as pessoas com algum tipo de deficiência encontrar uma colocação no mercado formal de trabalho, principalmente para aquelas que apresentam algum grau de deficiência mental.

Segundo o IBGE (2019, p.2) As pessoas com deficiência estão menos presentes no mercado de trabalho, em relação àqueles que não têm deficiência. Em 2019, a taxa de participação para pessoas com deficiência (28,3%) era menos da metade do que entre as pessoas sem deficiência (66,3%).

Figura 3: Indicadores estruturais do mercado de trabalho (%).



Fonte: IBGE, 2019

Outro fator que também dificulta a inclusão dessas pessoas diz respeito a formação, muitos dos candidatos a vagas que tem algum tipo de limitação, apresentam também uma baixa formação acadêmica algo que influencia diretamente na questão de trabalho, ainda é muito baixo o número de pessoas PCD's com uma boa formação seja básica, de nível médio ou técnico e acima de tudo de nível superior. Algumas estatísticas também apontam para esse fato:

67,6% dessas pessoas não possuem instrução ou mesmo concluíram o Ensino Fundamental, contra 30,9% livre sem deficiência, número que já seria alto. Os mais prejudicados são os que possuem alguma deficiência mental. (IBGE, 2021)

Esse baixo grau de formação é um ponto importante a se observar e a ser corrigido, as empresas estão dispostas a criar um ambiente mais inclusivo, mas ao mesmo tempo elas precisam cada vez mais de profissionais qualificados, isso acaba gerando mais um entrave para um número maior de contratação de PCD's.

“Na prática, o que vemos é que diversas empresas possuem uma grande dificuldade na contratação de PCD, sendo que a principal delas é encontrar gente qualificada no mercado de trabalho”, (BRANCO, 2020, P.2)

Impactando também negativamente na renda dessas pessoas, em geral pessoas com deficiências recebem menos que pessoas que não apresentam

nenhum tipo de limitação e isso acontece em várias áreas produtivas. Como mostra a figura abaixo.

Figura 4: Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)

Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)
Por grupos de atividades

	Com deficiência	Sem deficiência
Total	1.639	2.619
Agropecuária	1.057	1.504
Indústria	1.736	2.499
Construção	1.971	2.164
Comércio e reparação	1.331	2.207
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	1.827	4.103
Transporte, armazenagem e correio	1.652	2.702
Alojamento e alimentação	1.242	1.844
Informação, financeira e outras atividades profissionais	1.861	3.870
Serviços domésticos	821	1.003
Outros serviços	1.272	2.019

Fonte: IBGE, 2019

Outros fatores precisam ser destacados, podemos citar, o próprio preconceito de algumas empresas e gestores, que muitas vezes acabam acreditando que pessoas com deficiência são menos capazes, e as adaptações físicas necessárias para se manter uma pessoa com deficiência, como por exemplo, o investimento na construção de rampas nos setores de trabalho, alargamento de portas para facilitar o acesso, e assim por diante, também se tornam muitas vezes um impedimento.

Segundo BRANCO (2020) Entre os maiores desafios para a inclusão de PCD nas empresas são, de acordo com a pesquisa, a falta de capacitação de profissionais (65% do total de entrevistados), adaptação da estrutura da empresa para receber PCD (40%)

Podemos listar diversos outros problemas, mas não vamos nos alongar, o que queremos aqui é que o leitor desse trabalho tenha um breve visão das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência ou como falamos nas empresas os PCD's,

5.2 - Acessibilidade aos locais de trabalho

Visando minimizar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, em 19 de dezembro de 2000 foi promulgada a Lei 10.098, que trata da acessibilidade das PCDs aos locais públicos, edifícios, aos meios de transporte e de comunicação. Conhecida como a Lei da Acessibilidade, a referida lei é essencial para eliminar barreiras que pessoas com deficiência e mobilidade reduzida, encontram.

A inserção é um papel de todos que compõem a sociedade, utilizando o contexto do mercado de trabalho, é imprescindível para a evolução profissional que as pessoas com deficiência possam transitar livremente pelo ambiente de trabalho, sem dificuldades ou constrangimentos. Em muitas situações, o empregador pode levar em consideração as particularidades e sugestões dadas pelas PCD's.

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, bem como a livre circulação nos ditos locais; padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicas. (BRASIL, CORDE, 1998, p.41).

Outro tópico abordado pela Lei de Acessibilidade, é que as empresas devem instruir seus funcionários, em específico aqueles que terão convivência diária, a saber lidar com os funcionários com deficiência e a maneira que podem ajudá-los a desenvolver suas funções. Um exemplo prático é a criação e implementação de informativos e manuais acessíveis

5.3 - Equipamentos de acessibilidade

As empresas precisam fazer certas mudanças para atender os profissionais PCD's, isso é algo de importantíssima relevância para facilitar o dia a dia dos funcionários que apresentam algum tipo de limitação.

Segundo ALMEIDA (2014) eliminar barreiras significa iniciar um processo de integração das pessoas com deficiências, pois dessa maneira é possível, entre outras coisas, facilitar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, já que tornar os ambientes acessíveis é condição para sua independência e autoconfiança.

No parágrafo anterior entendemos que a lei de acessibilidade torna obrigatório o uso de certos equipamentos para garantir que os PCD's tenham acesso a todos os lugares, públicos ou privados. Mas quais mudanças as empresas devem fazer na prática?

Isso passa por muitos fatores, um deles são equipamentos que podem ser utilizados e algumas mudanças físicas na própria estrutura da empresas, vamos conhecer um pouco sobre isso, esses equipamentos seguem a norma técnica NBR 9050.

Essa norma regulamenta a construção, instalação e operação de equipamentos, mobiliários instalados em meio urbano ou rural. (ABNT, 2020).

onde os equipamentos são:

Pisos táteis – Em resumo são um tipo de piso que tem pequenas elevações em formato de círculos, ou linhas retas, eles servem para orientar a direção para pessoas com deficiência visual, direcionando essa pessoas em pontos onde não a referência que possa ser detectada pela bengala, ou colocada em pontos de perigo para alertar sobre lugares perigosos, como o final de escadas e portas de elevadores.

A sinalização tátil no piso pode ser do tipo alerta ou direcional, ambas devem ter cor e textura contrastantes com a do piso adjacente. Servem como orientação para pessoas com deficiência visual. (NOVA, 2014, p. 18)

Os pisos com as elevações em círculos, servem para o alerta, enquanto os pisos com as elevações em linha, servem para a orientação da direção. Esses pisos devem ser instalados no sentido do tráfego das pessoas, eles serviram de referência para pessoas com problemas visuais, em áreas abertas ou ambientes fechados quando não houver pontos de referências perceptíveis com a bengala.

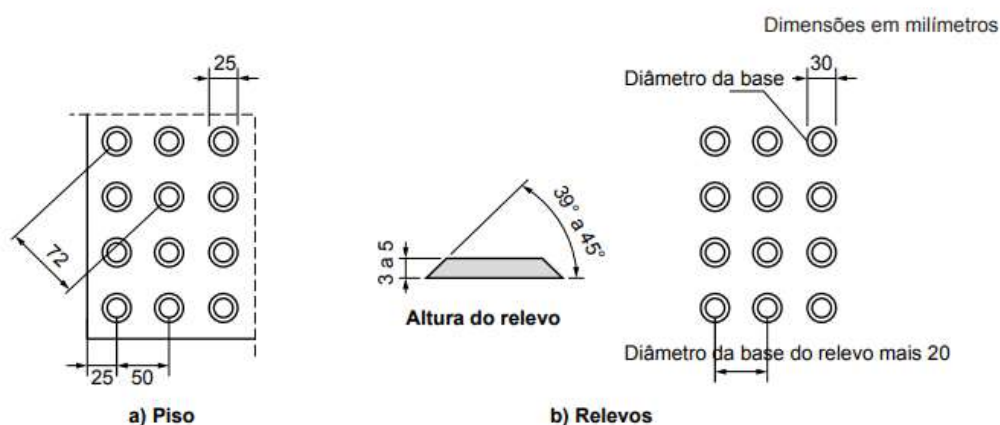


Figura 5: Piso tátil

Fonte: ABNT – NORMA 9050

Rampas – As rampas são facilmente reconhecidas e servem para facilitar o acesso de pessoas com algum tipo de dificuldade de locomoção como por exemplo cadeirantes, mas fáceis e mais baratas de instalar, é algo indispensável em qualquer órgão público ou privado que queira ser inclusivo.

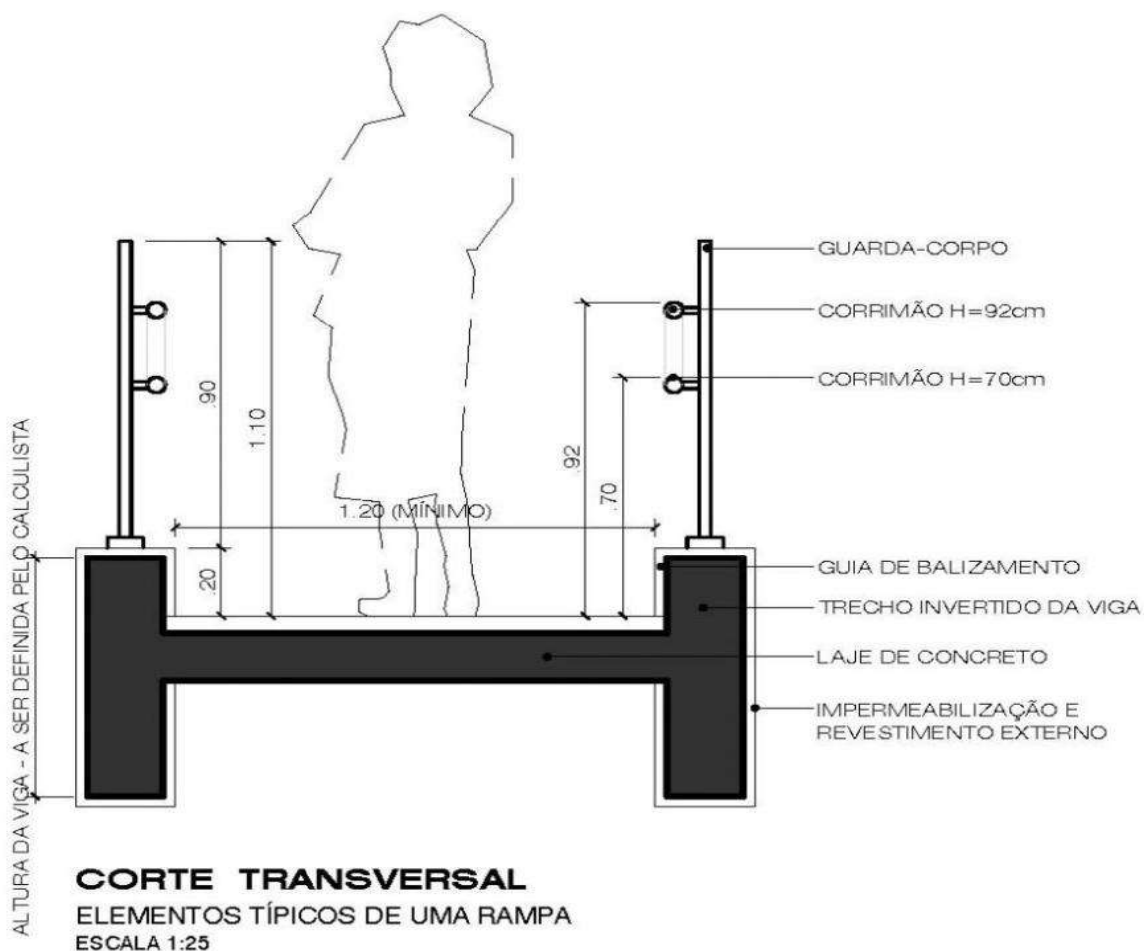
Figura 6: Rampa de acesso.



Fonte: NBR 9050

Corrimão – Os corrimãos também são meios de acessibilidade mais utilizados, podem ser encontrados em diversos lugares, e auxiliam a pessoas com pouca mobilidade a subir escadas, ultrapassar

Figura 7: Medidas para um corrimão



Fonte: Sbarra (2020)

Outras alterações que podem ser feitas para melhorar a acessibilidade são o aumento da largura das portas, placas de sinalização, aumento das distâncias entre os móveis para facilitar o uso de cadeiras de rodas.

6 – PROFISSIONAIS DE RH E OS PCD'S.

É muito importante haver uma visão de como os profissionais de RH enxergam a questão das pessoas PCD's e o que esse profissional precisa saber para ajudar essas pessoas na hora de fazer a sua inserção na empresa e facilitar a adaptação dos mesmos.

Nos últimos anos o tema inclusão tem sido bastante falado e debatido em meio a sociedade, minorias querem ocupar mais lugares na sociedade, e com os PCD's não é diferente, eles querem ocupar mais espaço no mercado formal de trabalho e as empresas buscam hoje em dia abrir maiores vagas para esses profissionais.

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho tem aparecido cada vez mais na imprensa e no dia a dia no Brasil. Essa abordagem constante revela um amadurecimento da economia e da sociedade brasileira. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p.1)

Os programas de inclusão dentro de empresas públicas e privadas vem crescendo, e o setor de RH (Recursos humanos) se torna peça-chave desse processo, desde a busca destes profissionais até a sua total adaptação a empresa.

Os programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez, que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p. 25)

Os primeiros a terem contato com os profissionais PCD's serão os colaboradores do setor de RH, são eles que irão trazê-los para a empresa, caso sejam capacitados para tal, então de início o RH precisa ser ainda mais humanizado, precisam entender cada necessidade desses profissionais, cada características específica de certas limitações.

O departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo processo. Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa – dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p.25)

Ao buscar um profissional PCD's não basta apenas anunciar a vaga, deve se pensar também quais deficiências a empresa está mais apta a atender.

Ao realizar a contratação de uma pessoa, independente da deficiência que a pessoa possui (física, auditiva, mental, visual ou múltipla), devem-se realizar todas as adaptações no ambiente de trabalho de forma que diminuam/eliminem os riscos as PCD. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p.26)

não se pode contratar um cadeirante para um setor repleto de escadas e sem nenhuma rampa, sem portas mais largas ou sem espaço para que ele possa manobrar a cadeira, da mesma forma não se pode contratar um profissional com deficiência visual sem fazer as adaptações devidas no setor no qual ele vai trabalhar.

Lacombe (2005, p. 255) relata que o profissional da segurança e medicina do trabalho, é responsável por especificar as condições de proteção à vida e saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Assim se torna necessário o envolvimento entre as áreas de Recursos Humanos e segurança para promover esta adequação, oferecer maior segurança na execução de suas funções, proporcionar autonomia para que a pessoa possa se locomover e executar suas atividades. Um ambiente projetado corretamente, considerando o tipo de deficiência de cada pessoa pode ainda conceder ao portador conforto e independência durante o período em que estiver nas dependências da empresa.

Outras formas são através do treinamento técnico deve-se buscar informações gerais sobre as principais deficiências que se apresentam entre os profissionais PCD's conhecê-las melhor, organizar treinamentos e capacitações para os outros setores da empresas e seus funcionários, principalmente as lideranças para que possam lhe dar melhor com as limitações dessa categoria e assim por diante.

6.1 Processos de contratação de PCD's

O processo de contratação de uma pessoa com deficiência tem suas peculiaridades, e isso deve ser observado pelos profissionais de RH na hora das etapas do processo, como seleção, entrevistas até a efetiva contratação.

As ferramentas utilizadas no processo seletivo deverão considerar as limitações dos portadores, adequando a plena participação desses processos. Buscando a adequação dos instrumentos necessários para a realização da seleção, de provas de conhecimento ou capacidade e acessibilidade nos locais em que será efetuada a seleção. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p. 26)

Começando pelas própria forma de divulgação das vagas, devido a algumas limitações, é preciso que o profissional de RH pense em formas mais diversificadas de divulgação dessas oportunidades.

Pensar em meios mais adequados pra se ir até o candidato com deficiência, onde quer que esteja, e atraí-lo para a organização é fundamental. Enfatizando que, devido a algumas limitações físicas, auditivas ou mentais, esses candidatos venham a ter alguma dificuldade quanto ao acesso à informação da vaga de trabalho. (DUARTE e FRESCHI, 2013, p.26)

A seleção também é outro processo dentro das etapas até o processo de contratação que sofre também alterações, e aí entra o bom senso e empatia do profissional de RH, como se sabe existem vários testes que podem ser aplicados para verificar se o profissional é o mais adequado para a vaga, testes escritos, psicológicos de personalidade etc.

As ferramentas utilizadas no processo seletivo deverão considerar as limitações dos portadores, adequando a plena participação desses processos. Buscando a adequação dos instrumentos necessários para a realização da seleção, de provas de conhecimento ou capacidade e acessibilidade nos locais em que será efetuada a seleção. (DUARTE 2013, p.26)

7 – COMO OS LÍDERES PODEM AJUDAR NA INCLUSÃO DOS PCD'S

Os líderes devem proceder de maneira totalmente normal em relação as pessoas com deficiência, sem privilegiá-los nem os segregar, atuando na facilitação de seu treinamento e adaptação a equipe.

Segundo Serrano e Brunstein (2011, p.362) Incluir implica aprender a lidar com a heterogeneidade e na desmitificação das ideias errôneas sobre a deficiência, isto é dar-lhe um novo significado. E isso representa um incomensurável desafio, que envolve descartar o significado pejorativo associado à questão da deficiência.

O papel da liderança nesses casos passa a ser além de ensinar, aprender. Os gestores, os líderes, supervisores, coordenadores, todos os cargos de liderança, devem primeiramente renunciar a ideias preconcebidas sobre deficiências, e suas limitações, visto que muitas vezes gestores tem preconcebidas essas ideias, preferindo uniformidade a diversidade.

Os discursos gerenciais e as políticas de pessoal, embora reconheçam como uma realidade, quase sempre não sabem como lidar com a diversidade das pessoas e, não raramente, desenvolvem mecanismos extremamente poderosos de controle em prol da uniformidade, traço do modelo burocrático que parece mostrar-se impróprio quando o contexto demanda criatividade, inovação e capacidade de aprendizagem (BASTOS, 2001, p. 111).

Os líderes devem reconhecer essa interação com uma pessoa com deficiência como uma forma de trabalhar a empatia da equipe,

As lideranças devem reconhecer que, com a diversidade, existirá mais de uma maneira de se obter resultados positivos; b) a liderança deve reconhecer que perspectivas diferentes representam desafios e oportunidades de aprendizado; c) a cultura organizacional deve criar expectativas de alto padrão para todos, sem diferenciações; d) a cultura organizacional deve estimular o desenvolvimento pessoal; e) a cultura organizacional deve encorajar os debates e controvérsias e dar suporte aos conflitos construtivos; f) a cultura deve fazer os trabalhadores se sentirem valorizados; g) a organização deve ter uma missão articulada e amplamente divulgada; h) a organização deve ter uma estrutura relativamente igualitária e não-burocrática. (SERRANO e BRUNSTEIN, 2011, p.362).

8 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo geral de criar um panorama informativo sobre as principais questões voltadas para a interpretação do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, visão de mercado de trabalho, inclusão, benefícios empresariais, quebra de conceitos históricos negativos referente a estes profissionais e visão governamental sobre o indivíduo portador de deficiência e sua carreira profissional no mercado de trabalho contemporâneo, para o enriquecimento das informações da pesquisa foram utilizadas, diversas fontes com informações relevantes quanto ao tema, um dos objetivos deste trabalho é também agregar a comunidade acadêmica com informações relevantes e esclarecimentos sobre o tema, não apenas focando em portadores de deficiências, mas também, para empresas e órgãos inerentes as relações profissionais envolvendo PCD's (Pessoas com deficiência).

Vale salientar também, que o trabalho trata as limitações conhecidas das pessoas que se enquadram como PCD's de maneira geral e abrangente, assim, não focando apenas em uma deficiência especificamente.

Nos primeiro pontos abordados pela pesquisa, foi definida o modelo de pesquisa qualitativa como modelo, por se enquadrar melhor na proposta escolhida pelos envolvidos no desenvolvimento, ainda nos primeiros parágrafos é destacado como o tema é relevante para a sociedade e o mercado de trabalho, e também o número de pessoas portadoras de deficiência que existem no Brasil, e a forma, como estas pessoas em sua maioria, capazes de exercer atividades que agregam para o mundo do trabalho, possuem um percentual expressivo fora do mercado de trabalho, juntamente com o destaque de visões retrogradadas sobre estas pessoas, juntamente com a falta de incentivos e campanhas não apenas governamentais, mas também, vindas do cenário privado, é importante também, ressaltar o crescente interesse social sobre o tema, não apenas por pessoas portadoras de deficiências, mas, pela sociedade brasileira de forma geral.

Após o levantamento das informações utilizadas como fonte de conhecimento para o trabalho, pode-se concluir que o cenário de inclusão possui um constante crescimento ao longo dos anos, porém, é também observado que o ritmo de evolução do mesmo, ainda está abaixo do esperado, mesmo com a criação de leis e incentivos governamentais, com a principal intenção de incentivar o mercado a

contratação de tais indivíduos, como as cotas observadas, além que geram incentivos para que as empresas possam observar a contratação dessas pessoas como algo promissor e positivo para o quadro de funcionários, em discussão entre o grupo, acredita-se que, a ausência desses incentivos, poderiam causar até mesmo a rejeição total do indivíduo com deficiência pelo mercado de trabalho, concluindo que a inclusão empresarial tem sua motivação principal os incentivos governamentais, que podemos também concluir como um processo natural ao mercado.

Podemos concluir que, o processo de inclusão está caminhando a passos lentos, porém, ele está acontecendo, ao mesmo tempo que, empresas de diferentes portes, tentam se adequar para cumprir as normas e cotas requeridas pelo governo e poder ser consideradas empresas inclusivas e com apoio ao indivíduo independente de sua condição de deficiência (desde que seja comprovado que o mesmo está apto para exercício da atividade profissional) e disposta a ostentar a consideração de ser uma empresa inclusiva na prática com o desenvolvimento do indivíduo e o fornecimento de um ambiente de trabalho apto para o exercício das atividades profissionais.

9– REFERÊNCIAS

CARVALHO-FREITAS, M.N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** SciELO, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-6552009000500009>>. Acesso em: 27 de dez. 2022.

ABNT, **Acessibilidade e edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos.** 2015. Disponível em: <http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf>. Acesso em: 06 de nov. 2022.

ASID, **descubra os benefícios para a sua empresa em incluir a pessoa com deficiência intelectual**. 2019. 19 ago. 2019.

Disponível em: <<https://asidbrasil.org.br/br/descubra-os-beneficios-para-a-sua-empresa-em-incluir-a-pessoa-com-com-deficiencia-intelectual/>>. Acesso em: 20 de out. 2022.

BESSA, Liz, **O que é inclusão social**. 2019. 18 set 2019.

Disponível em: <<https://www.politize.com.br/inclusao-social/>> Acesso em: 15 de out. 2022

BRASIL.Presidência Da República -**Secretária geral subchefia para assuntos jurídicos. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Censo Demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil**. 2019. 08 mai. 2019.

Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>>. Acesso em: 10 de nov. 2022”

BRANCO, Leo, **Sete em dez empresas têm programas de inclusão a PCD no Brasil**. Revista Exame, 2020. 22 set. 2020.

Disponível em: <<https://exame.com/carreira/sete-em-dez-empresas-tem-programas-de-inclusao-a-pcds-no-brasil/>>. Acesso em: 20 de nov. 2022.

CABRAL, Uberlândia, **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**. 2022. 21 set. 2022.

Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=As%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20est%C3%A3o,defici%C3%Aancia%20\(66%2C3%25\).](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=As%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20est%C3%A3o,defici%C3%Aancia%20(66%2C3%25).>)>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

CARTAXO, Danielle, **Qualidade de vida no trabalho**. 2019.17 abr 2019.

Disponível em:<<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em 10 de nov, 2022.

CATHO. **Como proceder com a contratação de PCD's na empresa?** 2021. 12 jul. 2021.

Disponível em: <<https://paraempresas.catho.com.br/como-proceder-com-a-contratacao-de-pcd-na-empresa/>>. Acesso em: 01 de nov. 2022.

Conheça o Brasil – Pessoas com deficiência. IBGE educa. 2010.

Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 04 de nov. 2022.

DUARTE, Yara, **O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência PCD**. 2013.

Disponível em: <<file:///C:/Users/Jamerson/Downloads/1912-6560-1-PB.pdf>>. Acesso em: 12 de nov. 2022.

FLORES, Renata, **O conceito de pessoas com deficiência na legislação Brasileira**. 2012, 27 nov. 2012.

Disponível em: <<https://aliberdadeehazul.com/2012/11/27/o-conceito-de-pessoa-com-deficiencia-na-legislacao-brasileira/>>. Acesso em: 18 de out. 2022.

HABER, Jaques, **Capacitismo: o preconceito com as pessoas com deficiência**. Igual Inclusão e Diversidade. 2020.

Disponível em: <<https://iigual.com.br/blog/2020/09/30/capacitismo-preconceito-iigual/amp/>>. Acesso em: 06 de nov, 2022.

IBGE revela que 67% de pessoas com deficiência não têm instrução adequada. Jornal Estado de Minas, 2021, 27 ago. 2021.

Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2021/08/27/noticia-diversidade,1299592/ibge-revela-que-67-de-pessoas-com-deficiencia-nao-tem-instrucao-adequada.shtml>>. Acesso em: 08 de nov. 2022.

LOPES, Casimiro, **O preconceito contra o deficiente ao longo da história**. 2013.

Disponível em: <<https://www.efdeportes.com/efd176/o-deficiente-ao-longo-da-historia.htm>>. Acesso em: 20 de out. 2022.

LEAL, Arthur, **Quase 70% das pessoas com deficiência no Brasil não concluíram o ensino fundamental, e apenas 5% terminaram na faculdade**. Jornal o globo. 2021. 26 ago. 2021.

Disponível em: <<https://12ft.io/proxy?q=https%3A%2F%2Foglobo.globo.com%2Fbrasil%2Fdireitos-humanos%2Fquase-70-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil-nao-concluiram-ensino-fundamental-apenas-5-terminaram-faculdade-25170593>>. Acesso em: 20 de out. 2022

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Comentada / Joyce Marquezini Setubal, Regiane Alves Costa Fayan (orgs.). Campinas: Fundação FEAC, 2016.

- (Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência – Nota técnica nº 246 - São Paulo – Dieese). Acesso em: 20 de nov. 2022.

MONTEIRO, Carlos et al. **Pessoas com deficiência: a história do passado ao presente**. 2012.

Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/5746/574660899019/html/>>. Acesso em: 24 de out. 2022.

OLIVEIRA, Rodrigo et al. **A inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho**. 2022.

Disponível em: <<https://revistapluri.cruzeirosulvirtual.com.br/index.php/pluri/article/view/208/207>> Acesso em: 06 de nov. 2022.

PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. 2021. 06 out. 2021.

Disponível em: <[**RICHTER, André, Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 30 anos.** 2021, 24 jul. 2021.](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia#:~:text=O%20maior%20percentual%20de%20pessoas,Oeste%20(7%2C1%25).>Acesso em: 10 de nov. 2022.</p></div><div data-bbox=)

Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-30-anos>>. Acesso em: 08 de nov. 2022.

Saiba o que é capacitismo e por que é importante combatê-lo.Fundação Edson Queiroz. Universidade de Fortaleza. Ter, 26 outubro 2021.

Disponível em:<[**SBARRA, Marcelo. Guarda-corpos e corrimãos em rampas – NBR-9050 \(2020\).**](https://www.unifor.br/-/saiba-o-que-e-o-capacitismo-e-por-que-e-importante-combate-lo#:~:text=Ainda%20segundo%20a%20docente%2C%20que,apresenta%20algum%20tipo%20de%20defici%C3%Aancia.>Acesso em: 08 de nov. 2022.</p></div><div data-bbox=)

Marcelo Sbarra, São Paulo, 30 ago. 2020. Disponível em: <<https://marcelosbarra.com2020/08/30/guarda-corpos-e-corrirmaos-em-rampas-nbr-9050-2020/>>. Acesso em: 20 de out. 2022.

VILA, Flávio, Cartilha de acessibilidade urbana: um caminho para todos. 2014.

Disponível em:<https://www.tce.pe.gov.br/ecotce/docs/cartilha_acessibilidade.pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

TRIVIÑOS, AUGUSTO N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Editoras Atlas, 1987.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. 12.ed. Porto: Porto, 2003