

Pessoas Com Deficiência – PCDS no mercado de trabalho: A imprescindibilidade da inclusão social

People With Disabilities – PCDS in the labor market: The essentiality of social inclusion

Personas Con Discapacidad – PCDS en el mercado laboral: La esencialidad de la inclusión social

Recebido: 26/11/2024 | Revisado: 05/12/2024 | Aceitado: 06/12/2024 | Publicado: 11/12/2024

Ademir Bortolini Junior

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7497-984X>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: Ademir_bj@hotmail.com

Maria Eduarda Silva Pereira

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8849-0416>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: mariaeduarda070503@hotmail.com

Jamile de Campos Coleti

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6620-2874>
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil
E-mail: jamile.coleti@gmail.com

Resumo

Em todo o mundo, as pessoas com deficiência têm menos probabilidades de serem empregadas ou de receberem assistência e educação adequadas para o emprego do que a população em geral. Além disso, o trabalho e o emprego desempenham funções sociais importantes para as pessoas com deficiência, incluindo o reconhecimento como membros plenos da sociedade, a obtenção de rendimentos, o estabelecimento de contatos com outras pessoas, a contribuição para a sociedade e a estruturação do tempo. Assim, o objetivo deste artigo é abordar a respeito das Pessoas com Deficiência - PCDS no mercado de trabalho, ponderando a imprescindibilidade da inclusão social nas empresas. Para efetivar o presente, fez-se uma pesquisa bibliográfica. A inclusão da deficiência permite que todos tenham direitos iguais na sociedade – inclusive no local de trabalho. Ter um emprego ou uma carreira profissional é uma parte normal da vida de muitas pessoas, mas pode haver barreiras que dificultam que uma pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego. Adotar uma postura inclusiva pode aumentar as oportunidades no local de trabalho. Conclui-se que a própria legislação pátria é distante da realidade, pois a sociedade não respeita o espaço resguardado para os PCD. Por isso não é suficiente apenas criar as leis para que essas pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, é necessário que elas sejam respeitadas, isto é, cumpridas, além de respeitar os direitos como um todo.

Palavras-Chave: Emprego; Inclusão; Diversidade.

Abstract

Around the world, people with disabilities are less likely to be employed or receive adequate assistance and education for employment than the general population. Furthermore, important social functions are performed for people with disabilities, including recognition as full members of society, earning income, establishing contacts with others, contributing to society, and structuring time. The objective of this article is to address People with Disabilities - PCDS in the job market taking, into consideration the essentiality of social inclusion in companies. To implement this, bibliographical research was carried out. Disability inclusion allows everyone to have equal rights in society – including in the workplace. Having a job or a professional career is a normal part of many people's lives, but there can be barriers that make it difficult for a person with a disability to find and keep a job. Adopting an inclusive stance can increase opportunities in the workplace. It is concluded that the national legislation is far from reality, as society does not respect the space protected for PWDs. Therefore, it is not enough to create laws so that people with disabilities can enter the job market, they must be respected, that is, complied with, in addition to respecting their rights.

Keywords: Labor; Inclusion; Diversity.

Resumen

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de tener empleo o recibir asistencia y educación adecuadas para el empleo que la población en general. Además, el trabajo y el empleo desempeñan importantes funciones sociales para las personas con discapacidad, incluido el reconocimiento como miembros de pleno derecho de la sociedad, la obtención de ingresos, el establecimiento de contactos con otros, la contribución a la

sociedad y la estructuración del tiempo. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es abordar a las Personas con Discapacidad - PCDS en el mercado laboral, considerando la esencialidad de la inclusión social en las empresas. Para implementar esto se realizó una investigación bibliográfica. La inclusión de la discapacidad permite que todos tengan los mismos derechos en la sociedad, incluido el lugar de trabajo. Tener un trabajo o una carrera profesional es una parte normal de la vida de muchas personas, pero puede haber barreras que dificulten que una persona con discapacidad encuentre y mantenga un trabajo. Adoptar una postura inclusiva puede aumentar las oportunidades en el lugar de trabajo. Se concluye que la propia legislación nacional está alejada de la realidad, ya que la sociedad no respeta el espacio protegido para las personas con discapacidad. Por tanto, no basta simplemente con crear leyes para que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mercado laboral, hay que respetarlas, es decir, cumplirlas, además de respetar sus derechos en su conjunto.

Palabras clave: Empleo; Inclusión; Diversidad.

1. Introdução

Em todo o mundo, as pessoas com deficiência têm menos probabilidades de serem empregadas ou de receberem assistência e educação adequadas para o emprego do que a população em geral. Esta situação acarreta enormes custos econômicos e psicossociais, primeiro para o indivíduo em termos de pobreza, diminuição da autoestima, problemas de saúde e pior integração e participação social global e, em segundo lugar, para a sociedade em termos de aumento das despesas sociais e de saúde, perdas de receitas fiscais e perda de recursos como diversidade e criatividade. Além disso, o trabalho e o emprego desempenham funções sociais importantes para as pessoas com deficiência, incluindo o reconhecimento como membros plenos da sociedade, a obtenção de rendimentos, o estabelecimento de contatos com outras pessoas, a contribuição para a sociedade e a estruturação do tempo (Felipe & Lustosa, 2023).

A situação do emprego das pessoas com deficiência sublinha a necessidade de explorar os fatores que contribuem para a sua baixa inclusão no mercado de trabalho, com o objetivo de aumentar a igualdade no emprego. Dado que os empregadores desempenham um papel significativo no processo de emprego, é crucial investigar a sua perspectiva, especialmente os seus pontos de vista sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Na sua vida cotidiana, as pessoas com deficiência enfrentam múltiplos obstáculos relacionados com preconceitos individuais, dificuldades no sistema educativo e no mercado de trabalho e discriminação. Muitas vezes, estas barreiras impedem-nos de viver uma vida ativa. Assim, o governo deve proporcionar às pessoas com deficiência o acesso a diversas áreas da vida social, econômica e cultural. As medidas destinadas a prevenir as disparidades sociais e a exclusão social devem se basear em múltiplos processos, incluindo as boas práticas trazidas pela cooperação entre instituições de assistência social, mercado de trabalho e instituições de saúde. Embora as pessoas com deficiência sejam classificadas como um grupo social em risco de pobreza, são frequentemente discriminadas e isoladas no mercado de trabalho. Hoje, a inclusão profissional e social das pessoas com deficiência é um desafio fundamental para a política social. Para um melhor entendimento sobre como combater a discriminação laboral de empregados com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, é essencial ter conhecimento aprofundado da legislação pertinente com base em leis, regulamentos, orientações e outros atos normativos relevantes (Santos & Souza, 2022).

Ainda, as responsabilidades sociais estão cada vez mais presentes no cotidiano das organizações, às vezes por vontade desta ou por conta da legislação, mas, o que importa é que as empresas tenham ações que demonstrem preocupação com as questões sociais e ambientais, demonstrando conseqüentemente, que se preocupam com o bem estar de todos enquanto sociedade (Pereira, Souza & Vieira, 2016).

Assim, o objetivo deste artigo é abordar a respeito das pessoas com deficiência - PCDS no mercado de trabalho, ponderando a imprescindibilidade da inclusão social nas empresas. Nesta pesquisa, aborda-se a inclusão social, a responsabilidade social da empresa, a inclusão das PCDs e Cotas e sobre ações possíveis para efetivação da inclusão.

2. Metodologia

A Metodologia Científica é importante para guiar os documentos científicos conforme, as normas, boas práticas, padrões além de fornecer uma classificação para os estudos. Na presente pesquisa realizou-se um estudo de natureza qualitativa, de pesquisa documental de fonte indireta, do tipo revisão de literatura (Pereira et al., 2018). Para efetivar o presente, fez-se uma pesquisa bibliográfica narrativa (Rother, 2007; Cavalcante & Oliveira, 2020; Casarin e al., 2020) que é o tipo mais simples e com menos requisitos. A busca e coleta de informações de fontes publicadas iniciou-se pelo Google Acadêmico utilizando-se os termos de busca: Emprego; Inclusão; Diversidade. O estudo de pesquisa bibliográfica é conduzido para reunir e compilar todas as informações/dados disponíveis sobre o tópico específico. É considerado um passo essencial antes de iniciar qualquer estudo de pesquisa, pois é um procedimento importante para obter a base necessária para o planejamento e desenvolvimento de qualquer protocolo de pesquisa.

Deve-se ponderar que o processo de revisão da bibliografia e literatura é uma parte complexa da pesquisa qualitativa, quantitativa e de métodos mistos, desenvolvida ao longo de toda a investigação, desde a formulação do problema de estudo, passando pelo aprimoramento de um arcabouço conceitual até o surgimento da discussão ou diálogo teórico.

Assim, pode-se afirmar que a pesquisa bibliográfica é a revisão de material bibliográfico existente com relação ao assunto a ser estudado. É uma técnica que consiste na seleção e coleta de informações por meio da leitura, crítica de documentos e materiais bibliográficos, bibliotecas, jornais e arquivos. É considerada uma etapa essencial porque inclui um conjunto de fases que abrangem observação, indagação, interpretação, reflexão e análise para obter as bases necessárias para o desenvolvimento de qualquer estudo.

3. Resultados e Discussão

Pode-se dizer que o avanço histórico do processo de inclusão social está ligado na luta pelos direitos humanos, que possui como um dos seus princípios básicos a procura pela igualdade de direitos entre todos sem qualquer distinção. Os indivíduos com deficiência necessitam ser entendidos como pessoas capazes para as atividades laborativas seja diante de programas de habilitação, reabilitação e inclusão social (Moraes, 2013).

No passado, as principais preocupações de uma empresa eram diminuir os custos e otimizar os lucros, sendo as questões sociais e ambientais fatores sem relevância (Donaire, 2014).

Ao definir empresa inclusiva deve ser aquela que considera e abrange as diferenças particulares, acreditando no valor da diversidade humana e promovendo transformações internas, tanto físicas como administrativas, assegurando aos colaboradores com deficiência a viabilidade de exercerem sua função com qualidade e independência (Violante & Leite, 2011).

Uma questão que deve ser levantada, é que, pela Constituição brasileira, todas as pessoas devem ser tratadas de forma isonômica, como se observa: “Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)” (Brasil, 1988).

No mercado de trabalho, é imprescindível garantir as condições de interação dos possuidores de deficiência com os outros funcionários da organização e clientes, assim, não concerne apenas à contratação de pessoas com deficiência, porém de igualmente dar as possibilidades para que estes consigam desenvolver seus talentos e continuar na empresa. É, portanto, ampliar a gestão de pessoas (Silva, 2015).

Como as companhias notaram a necessidade em valorizar os colaboradores, começaram programas sociais que favorecem os mesmos. Segundo Tachizawa (2016) isto tudo é parte de uma nova época, a da economia digital, em que o capital humano possui mais valor que o capital tradicional ou financeiro.

Atualmente, aparecem empresas preocupadas com o aumento do padrão de qualidade de vida de suas comunidades. Essas sim processam o conceito denominado Responsabilidade Social. Hoje há ações governamentais, empresariais, de instituições de apoio e da comunidade que tentam incluir socialmente o deficiente. É aí que surge o questionamento das medidas necessárias para a contratação de deficientes, que podem ser tidas como ações de responsabilidade social ou um mero cumprimento legal (Alves, 2017).

Nota-se que os direitos e as garantias das pessoas com deficiência tratam-se de uma obrigação que Estado tem de zelar e auxiliar daqueles que necessitam de uma igualdade de oportunidades, buscando maneiras de reduzir discriminações, seja por meio de informação, educação e/ou inclusão (Silva, 2022).

Assim, tem-se a inclusão como um importante passo para concretizar o direito à igualdade do deficiente, e, dentro da organização isso também deve ocorrer (Prado & Santos, 2022).

3.1 Das deficiências e necessidades especiais

Quando se questiona o que são pessoas deficientes, muitas vezes se imagina indivíduos que não possuem alguma parte física ou laboral, isto é, “(...) a pessoa que você imaginou tem as características de um cego, de um demente, ou de um paraplético com todas as possíveis ideias que se podem fazer a respeito dessas palavras?” (Ribas, 2015, p.08).

De acordo com Ribas (2015), o termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de garantir por si só, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, sendo essa deficiência congênita ou não, nas capacidades físicas ou mentais.

Assim, deficiência é a característica restritiva para uma atividade a alguém.

Ainda, o art. 1º da Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência dispõe que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Ainda, a Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência traz que:

Art. 3º I – deficiência – 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; II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Ademais, o art. 5º da Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência traz que para existir uma atuação síncrona entre Estado e sociedade em relação aos direitos humanos e a participação dos deficientes em sociedade, obedecendo aos princípios:

I- desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II- estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III- respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Aqui, a inclusão social norteia proteção institucional da pessoa com deficiência no país pela dívida histórica que se tem com essas pessoas por tantas arbitrariedades ocorridas ao longo do tempo.

Outro conceito que é necessário ressaltar é de que os direitos das pessoas com deficiências são assegurados pela Constituição Federal desde sua publicação, em 1988, além disso há as leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007) (Silva, 2015).

Ainda, a Convenção 159 - Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983, determinando que todos os países membros deveriam levar em consideração a finalidade da reabilitação profissional e viabilizar que o deficiente possua e conserve um emprego, além de progredir e se promover, para que existir a inclusão ou a reinserção dessa pessoa na sociedade. Essa foi aprovada pelo Decreto n. 129 em 1991, sendo, assim, lei no Brasil desde esta data (Silva, 2015).

Ou seja, é necessário que os ambientes, sejam eles organizacionais ou não, estejam preparados para receber essas pessoas, seja como clientes ou colaboradores. Essa preparação será melhor explanada no item 3, onde se versará sobre as possíveis ações para efetivação da inclusão.

3.2 Responsabilidade social da empresa

A Responsabilidade Social da empresa não é tema recente, todavia é atemporal por conta da sua importância para todos. Levando em conta que a inclusão demanda de formação e a aceitação das diferenças, possibilitando a acessibilidade de todos a quaisquer oportunidades, é onde essa Responsabilidade se torna indispensável, ponderando que este é um desafio, o desafio de oferecer condições para a real inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Dias, 2015).

A responsabilidade social refere-se a área da ética, pois esta é uma postura/conduta ética de grupos ou organismos sociais, todas as organizações, mesmo que sem fins lucrativos, as comunidades locais e até mesmo os indivíduos necessitam de expandir sua atuação, admitindo responsabilidades e concebendo oportunidades de permuta e de desenvolvimento para aqueles afetados por suas atividades. Assim, a responsabilidade social não é mais um assunto casual para integrar um sistema de gestão de empresas atuais. (Senac, 2016).

A Responsabilidade social é um conceito concernente ao ato voluntário de empresas que se preocupam com o bem-estar do público, seja este interno quanto externo. Para o gestor moderno, é indispensável esse tipo de visão (Dias, 2015).

De acordo com Dias (2015, p.173), a responsabilidade social “promove um comportamento empresarial que integra elementos sociais e ambientais que não necessariamente estão contidos na legislação, mas que afetam as expectativas da sociedade em relação à empresa”. Ainda, deve-se visar que “a empresa é vista cada vez mais como um sistema social organizado em que se desenvolvem relações diversas, além das estritamente econômicas” (Dias, 2015, p.175).

Mesmo que não exista a obrigação de fazer, a empresa possui posturas e atitudes tal qual seu propósito é simplesmente contribuir para uma sociedade melhor e mais evoluída, de acordo com os interesses de todos. Não é somente uma forma de assistencialismo, porém sim de um envolvimento prático e ininterrupto mediante as causas relevantes e imprescindíveis para a vida em coletividade.

Uma das responsabilidades sociais mais conhecidas e adotadas é concernente à inclusão, à postura social e ambiental, onde as organizações visam atitudes e medidas em prol da mesma, seja por meio de projetos com a sociedade ou ações dentro da própria empresa.

Diversas organizações têm adotado em suas estratégias a responsabilidade social. Conforme Pereira e colaboradores (2016, p. 52) responsabilidade social “trata-se de uma estratégia empresarial que tem como objetivo atender a certas demandas sociais que deveriam ser providas pelo Estado”.

Afinal, diz haver uma tríade, que é empresa, funcionários e comunidade. Esta responsabilidade está cada dia mais ganhando mais espaço dentro das empresas, parte disso pela conscientização, outra parte pela legislação.

É imprescindível pensar-se em responsabilidade social, pois atitudes vinculadas a ela gera uma consciência social que reflete nos clientes, que resulta por fim em bem-estar, transformando a todos pela postura.

3.3 Inclusão social das PCDs e cotas

As barreiras ao emprego enfrentadas pelas pessoas com deficiência incluem a relutância dos empregadores em contratá-las e o pequeno número de locais de trabalho protegidos e um salário mais baixo em comparação com os trabalhadores fisicamente aptos no mesmo cargo. As implicações significativas do nível educacional na participação no mercado de trabalho desempenham um papel essencial nas políticas e na investigação sobre deficiência e inclusão, considerando o facto de que o nível educacional tem um efeito positivo mais forte para as pessoas com deficiência do que para as pessoas sem deficiência. A questão da transição da escola para o emprego tornou-se mais importante e atual no âmbito da reestruturação econômica do Brasil.

Em geral, em qualquer país existe uma percentagem de pessoas empregadas com deficiência que conseguiram emprego precisamente devido à disponibilidade de quotas. Tendo em conta as vantagens e desvantagens das cotas de emprego para pessoas com deficiência, assume-se que a sua eficácia aumenta juntamente com a implementação de outras medidas de apoio e estímulo à atividade econômica das pessoas com deficiência e com o controlo estatal imparcial e independente sobre o cumprimento das cotas de emprego e condições de trabalho das pessoas com deficiência. Quanto aos benefícios adicionais recebidos pelas pessoas com deficiência e capacidade parcial de trabalho durante o emprego e à proibição da sua discriminação, tais medidas podem ser consideradas um certo mecanismo de compensação pelo risco de incapacidade ocorrido na vida dessas pessoas. Tal como as cotas, visa aumentar a sua competitividade no mercado de trabalho.

3.4 Ações possíveis para efetivação da inclusão

As ações não bastam procurar apenas colocar pessoas deficientes na empresa, mas também devem buscar adaptar o ambiente para receber essas pessoas e conscientizar a equipe de que essas pessoas não são limitadas para o trabalho, tendo apenas uma condição limitadora no sentido físico ou mental, se for o caso. Além de o RH, responsável por tantas coisas na organização, que também deve estar preparado (Farias Filho et al., 2018).

Uma empresa pode ter várias atitudes para auxiliar na concretização da inclusão, não sendo esta efetivada apenas pela contratação das pessoas deficientes.

Ressalta-se que as principais leis concernentes à acessibilidade são a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), trazendo que toda organização com mais de 100 funcionários tenha de 2% a 5% dos seus postos de trabalho ocupados por deficientes. Essas leis preveem regras específicas para a adequação os vários tipos de ambientes procurando os preparar para receber pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em seus estabelecimentos. O não cumprimento dessas leis pode levar à aplicação de multas, conforme a Portaria ME Nº 9 de 15 de janeiro de 2019, o que prejudica o financeiro da organização,

pois tais são definidas pelo juiz conforme o tipo de infração cometido, prejuízo e danos ocasionados à Pessoa com Deficiência (PCD).

Há ainda muita desigualdade, que gera preconceito, que gera a exclusão. A empresa ter ações para conscientizar seus funcionários da importância de pensar de forma diversificada, aceitando as diferenças também auxilia na inserção dessas pessoas, e isso não só no mercado de trabalho, mas como sociedade.

Para além disso, é imprescindível que a empresa tenha na sua estrutura formas de acesso para essas pessoas.

O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (IBDD), intervêm nessa conjuntura de diferenças, pois oferece cursos que procuram dar uma capacitação técnica, ética e atitudinal para a pessoa com deficiência, tentando inserir esta no mercado de trabalho (Silva, 2015). Assim, a empresa, buscando inserir essas pessoas, e demonstrar que elas são capazes como qualquer outra sem qualquer limitação física/mental, pode procurá-las pelo próprio Instituto.

Com a contratação das pessoas com deficiência a organização deve modificar seu espaço arquitetônico, concebendo espaços de acessibilidade, além do que já existir, a exemplo tem-se os banheiros, rampas e elevador dentro das dependências da empresa. Um desafio também ser fomentado e pensado como sociedade, pois não há uma tradição de acessibilidade em empresas, e essa concepção e imagem do convívio da PCD não participa da cultura institucional, trazendo outro desafio, que é diante da sociedade (Silva, 2015).

Assim, observa-se conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT / NBR 9050 que a empresa deve preencher alguns requisitos, como: as áreas de circulação estão sinalizadas com o Símbolo internacional de Acesso os trajetos para as diversas áreas da empresa estão livres de obstáculos (escadas) para o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas todas as portas apresentam largura de no mínimo 0,80 m para garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas há portões laterais com largura mínima de 0,80m em locais de acesso com catraca os balcões de atendimento, inclusive automáticos, permitem a aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas e apresentam altura de 0,80m com altura livre mínima de 0,70m do piso os relógios de ponto estão a uma altura de 0,80m do piso os elevadores apresentam o Símbolo Internacional de Acesso fixados nas portas, possuem abertura de acesso de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras com altura de no mínimo 0,80m e no máximo 1,20m a disposição de mobiliários garantem área para a circulação plena de cadeirantes há reserva de vagas no estacionamento para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las (Deficiente Online, s.p., 2020).

Fica a sugestão para as empresas conceberem um plano de adequação do deficiente, abrangendo a identidade deste na instituição, de forma que se pense como grupo e não individualmente. O diálogo aqui é de extrema importância, fomentar reuniões semanais ou quinzenais com debates e sugestões é uma proposta para que exista uma construção entre todos, atendendo às demandas de todos e, em particular, daqueles com maiores necessidades, o que reflete na equipe.

A inclusão da deficiência permite que todos tenham direitos iguais na sociedade – inclusive no local de trabalho. Ter um emprego ou uma carreira profissional é uma parte normal da vida de muitas pessoas, mas pode haver barreiras que dificultam que uma pessoa com deficiência encontre e mantenha um emprego. Adotar uma postura inclusiva pode aumentar as oportunidades no local de trabalho (Miranda & Souza, 2023).

O emprego é um direito humano fundamental das pessoas com deficiência e é também uma forma importante de satisfazerem as suas necessidades de sobrevivência, integrem-se plenamente na vida social e realizarem o seu valor próprio. Sendo um grupo com uma população total de mais de mil milhões de habitantes, a dificuldade de emprego para os deficientes sempre foi motivo de grande preocupação para organizações oficiais e académicos. A OCDE (2003; 2010) informou que as pessoas com deficiência corriam o dobro do risco de desemprego e pobreza em comparação com as pessoas sem deficiência. Especialmente desde o surto da COVID-19, os grupos com deficiência têm enfrentado desigualdades mais graves e muitas vezes sentem-se discriminados e marginalizados. Desde meados do século XX, muitos países começaram a estabelecer

sistemas de educação e de apoio ao emprego para pessoas com deficiência, a fim de promover o seu emprego. O sistema de apoio ao emprego para pessoas com deficiência em vários países inclui principalmente dois modos. Uma é usar leis não específicas para proteger a participação igualitária das pessoas com deficiência na vida social e no emprego (por exemplo, a Lei dos Americanos com Deficiência), enquanto a outra é o sistema de proteção do emprego para promover o emprego de pessoas com deficiência grave (por exemplo, os sistemas de quotas de emprego na China e nos Países Baixos).

Estudos demonstraram que os empregadores acreditam que o maior desafio no recrutamento de pessoas com deficiência é a preocupação de que não consigam concluir o seu trabalho de forma eficaz. Esta preocupação baseia-se principalmente em três considerações. Em primeiro lugar, as condições físicas e mentais dos trabalhadores com deficiência podem levar a uma maior taxa de absentismo, a horários de trabalho mais curtos e a uma menor produtividade. Em segundo lugar, os empregadores estão preocupados com o fato de as pessoas com deficiência não conseguirem realizar o trabalho manual e o trabalho administrativo ao mesmo tempo. Terceiro, por vezes as pessoas com deficiência não conseguem utilizar eficazmente o equipamento fornecido no local de trabalho, o que afetará a comunicação entre as pessoas com deficiência e os outros trabalhadores. Os empregadores necessitam de informações mais precisas e práticas, especialmente sobre o impacto específico dos diferentes tipos de deficiência na produtividade, a fim de eliminar os seus preconceitos sobre as pessoas com deficiência e as preocupações sobre a produtividade.

Na verdade, desde que o regime de trabalho seja razoável, a deficiência não reduz necessariamente a eficiência do trabalho. Por exemplo, estudos de caso demonstraram que os funcionários surdos são plenamente competentes para trabalhar na linha de produção e montagem. Os funcionários com deficiência física não são diferentes das outras pessoas e podem ser totalmente competentes no atendimento ao cliente. Além disso, devido à dificuldade de procurar emprego, os trabalhadores com deficiência valorizam o seu trabalho. Tendem a ser mais leais, pontuais, trabalham mais e têm menor taxa de rotatividade. Além disso, a construção de instalações sem barreiras é a forma mais importante de eliminar “barreiras ambientais” no local de trabalho e melhorar a produtividade laboral dos trabalhadores com deficiência.

A questão central da discussão sobre a diversidade dos funcionários é o efeito de diversificação trazido pelas diferenças entre os funcionários. As diferenças entre os funcionários afetarão a sua forma de pensar e atitude de trabalho, impactando o desempenho da empresa. Para o impacto da diversidade dos funcionários no desempenho da empresa, a teoria da decisão informacional e a teoria da classificação social fornecem duas explicações opostas. A teoria da decisão informacional acredita que a diversidade desempenha um papel positivo na promoção do desempenho da empresa. Quando existem grandes diferenças dentro do grupo, os conhecimentos e competências trazidos pela diversidade podem aumentar totalmente os recursos cognitivos do grupo e melhorar o desempenho da empresa (Bezerra et al., 2022). Estes documentos centram-se principalmente na composição de género da governação corporativa. No contexto deste estudo, os funcionários com deficiência contribuem com novas competências criativas e outras para o ambiente de trabalho e para a sua função. Os funcionários com deficiência podem pensar na perspectiva de diferentes grupos de clientes e tornar a base de clientes da empresa mais diversificada. Além disso, a inclusão de grupos de pessoas com deficiência na empresa pode fazer com que os colaboradores sintam altruísmo social e satisfação pessoal, criando uma cultura de local de trabalho mais inclusiva e fortalecendo assim a força de trabalho global da empresa.

A teoria da categorização social acredita que a diversidade tem um efeito negativo no desempenho da empresa porque a diversidade pode levar à diminuição da cooperação da equipa e à eficiência do processo de tomada de decisão. No contexto da inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, as pessoas são muitas vezes relutantes em interagir com pessoas com problemas de saúde mental e equiparam a doença mental a uma tendência para a violência. Da mesma forma, os funcionários têm feedback negativo sobre pessoas com barreiras de comunicação, acreditando que não têm habilidade suficiente no ambiente de comunicação rápida e afetarão o desempenho geral do trabalho da equipe. Além disso, a literatura

mostra que o impacto específico da diversidade no desempenho da empresa pode variar dependendo do ambiente em que a empresa opera (Lorenzo & Silva, 2017). Por exemplo, o estudo realizado por Duppati et al. (2020) mostra que o desempenho das diretoras no mercado é melhor em países que apoiam a igualdade de gênero. Os resultados destes estudos mostram que os efeitos positivos da diversidade são mais fortes num clima de condições favoráveis à diversidade.

Com a ascensão do conceito de responsabilidade social corporativa, a RSE é gradualmente considerada pelas empresas como um importante recurso estratégico na melhoria do desempenho financeiro. O cumprimento e a divulgação da responsabilidade social por parte das empresas podem ajudar a estabelecer uma boa reputação e imagem corporativa. Especialmente desde o surto da COVID-19, os investidores e o público têm prestado mais atenção à capacidade de desenvolvimento sustentável das empresas e ao seu compromisso a longo prazo no cumprimento das suas responsabilidades sociais. Do ponto de vista da gestão de riscos, o comportamento contínuo de RSE trará capital moral positivo, reduzirá a avaliação negativa dos consumidores após eventos negativos e desempenhará um papel amortecedor em caso de crise. Além disso, a RSE é frequentemente considerada uma forma importante de obter ligação política e desenvolver recursos, desempenhando um papel positivo na promoção do desempenho da empresa. Embora o tema da RSE tenha uma longa história, poucos estudos discutem diretamente o impacto da RSE no desempenho das empresas na perspectiva da inclusão dos trabalhadores com deficiência. A inclusão de colaboradores com deficiência é uma forma de RSE. Os colaboradores internos, incluindo os deficientes, podem conscientizar os colaboradores sobre os esforços da empresa no cumprimento da responsabilidade social, o que resultará em menor rotatividade e melhorará a participação e o potencial de todos os colaboradores. Para as partes interessadas externas, a inclusão de trabalhadores com deficiência cria uma imagem corporativa positiva (Dutra et al., 2020).

Pode haver muito investimento em instalações sem barreiras e em cultura inclusiva na fase inicial da inclusão de trabalhadores com deficiência nas empresas, o que pode reduzir o desempenho da empresa. No entanto, com o aumento do número de trabalhadores com deficiência e a melhoria gradual das instalações sem barreiras, a cultura inclusiva, o efeito de reputação da RSE e o bônus de subsídio no âmbito do sistema de quotas de emprego aparecem gradualmente. Os benefícios dos funcionários com deficiência inclusiva excedem os custos. Este comportamento melhorará o desempenho das empresas e conduzirá ao desenvolvimento sustentável das empresas (Borges & Longen, 2019).

O impacto positivo da diversidade nas organizações é mais significativo numa cultura que apoia a diversidade. A maioria dos estudos existentes sobre diversidade considera idade, gênero, formação educacional e raça. Foram exploradas de forma criativa as consequências económicas da diversidade laboral na perspectiva das pessoas com deficiência. Desde o surto da COVID-19, os investidores e o público têm prestado mais atenção ao compromisso de responsabilidade social e desempenho empresarial. A gestão do trabalho deve ser uma parte importante da RSE e um padrão importante para as agências de classificação determinarem a classificação das empresas.

4. Considerações Finais

Existem quatro categorias de razões pelas quais os empreendedores empregam pessoas com deficiência. Em primeiro lugar, quando a diversidade e a inclusão na força de trabalho são discutidas ou relatadas, o pressuposto comum é que melhoram a produtividade, conduzem a um pensamento mais criativo e diversificado no local de trabalho e, como resultado, beneficiam financeiramente as empresas. Em segundo lugar, a inclusão pode impactar os retornos dos acionistas. Os benefícios da inclusão podem superar os custos, aumentando o desempenho financeiro da empresa; contudo, o custo da inclusão também pode superar os benefícios e reduzir o desempenho da empresa. Observou-se que a evidência empírica relativa ao desempenho das empresas no que se refere à inclusão é fraca, inconsistente ou ambas. Terceiro, em linha com a literatura sobre

responsabilidade social corporativa, uma vantagem da inclusão de pessoas com deficiência são melhores relações públicas. A inclusão pode melhorar o perfil público de uma empresa, o que pode indiretamente melhorar o desempenho da empresa. Além disso, essas empresas podem atrair os melhores trabalhadores pertencentes a minorias devido ao seu compromisso publicamente sinalizado com a inclusão, aumentando assim o desempenho global.

Na sociedade moderna, que partilha as ideias de igualdade e humanismo, as pessoas com deficiência devem ser consideradas participantes de pleno direito no mercado de trabalho. Todo ser humano contribui, de uma forma ou de outra, para a formação de uma concepção de mundo predominante, ser deficiente não diminui essa contribuição, e é esta a visão que as empresas necessitam de ter.

Foram lidas diversas pesquisas sobre o assunto e uma coisa observada a respeito da Lei de Cotas foi que ainda se vê que a sociedade mesmo atualmente com tanta informação e diversidade estabelece preconceitos e discriminações com pessoas deficientes, desrespeitando seus direitos. A questão é, infelizmente, cultural, e isso precisa mudar urgentemente.

A análise dos dados sugere que a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito mais difícil do que a do público em geral. As pessoas com deficiência são largamente afetadas pela exclusão profissional. Na população com deficiência, existe uma proporção preocupante de pessoas inativas em relação a pessoas ativas. A situação desvantajosa das pessoas com deficiência resulta de regulamentos legais aplicáveis que sofreram múltiplas alterações nos últimos anos. As mudanças na área do emprego subsidiado contribuíram para um aumento do emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto, acompanhado por uma diminuição dos números do emprego em oficinas protegidas durante o período em causa. A inclusão profissional das pessoas com deficiência é vital na perspectiva de um indivíduo e da sociedade como um todo. Para uma pessoa com deficiência, a atividade profissional significa não só uma fonte de rendimento mas, acima de tudo, integração social.

Todavia, verificou-se que a própria legislação pátria é distante da realidade, pois a sociedade não respeita o espaço resguardado para os PCD. Por isso não é suficiente apenas criar as leis para que essas pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, é necessário que elas sejam respeitadas, isto é, cumpridas, além de respeitar os direitos como um todo (acessibilidade, acesso aos meios de comunicação, transporte público etc.). A exclusão social é vista dia a dia em atitudes daqueles que não respeitam o espaço da pessoa com deficiência. Por fim, as ações de Responsabilidade Social da Empresa, devem acompanhar a adoção de uma mudança comportamental e de gestão que tenha maior transparência, ética e valores no vínculo com seus colaboradores.

Como sugestão para trabalhos futuros sobre as Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho e a imprescindibilidade da inclusão social, pondera-se sobre maiores estudos que abranjam o impacto da inclusão de pessoas com deficiência na produtividade organizacional, desafios psicológicos e sociais enfrentados por PCDs no mercado de trabalho, a efetividade das políticas de inclusão de PCDs nas empresas e a experiência de PCDs no processo de recrutamento e seleção, assuntos estes essenciais para avaliação de resultados práticos sobre a presente pesquisa.

Referências

Alves, D. S. S. (2017) Concepções de deficiência: um estudo sobre a representação social da diversidade humana ao longo da história. *Polyphonia*, 28(1), jan./jun.

Bezerra, F. W. C.; Lima, D. F.; Oliveira, F. P. De; Lemos, P. B. S.; Muniz, C. A.; Paiva, R. F. de (2022). Diversity management in organizations: a brief bibliographic review. *Research, Society and Development*, [S. l.], 11(11), e428111133610. DOI: 10.33448/rsd-v11i11.33610. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/33610>.

Borges, A. V. & Longen, W. C. (2019) Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade / Inclusion of people with disabilities in the labor market and prospects for accessibility. *Brazilian Journal of Health Review*, [S. l.], 2(6), 5520–5531. DOI: 10.34119/bjhrv2n6-053. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139>.

Deficiente Online. *Acessibilidade*. https://www.deficienteonline.com.br/principais-adaptacoes-para-pessoas-com-deficiencia-fisica___8.html.

- Dias, R. (2015) Responsabilidade social empresarial e o meio ambiente. In: Dias, R. *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. Atlas.
- Donaire, D. (2014) A mudança no ambiente dos negócios. In: Donaire; D. *Gestão Ambiental na empresa: responsabilidade social e sustentabilidade*. Atlas.
- Duppatti, G., Rao, N.V., Matlani, N., Scrimgeour, F. & Patnaik, D. (2020) Gender diversity and firm performance: Evidence from India and Singapore. *Appl. Econ.*, 52, 1553–1565.
- Dutra, F. C. M. S. et al. (2020) Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 147-163.
- Farias Filho, J. R. de, Marchisotti, G. G., Maggesse, K. M. F. & Miranda Junior, H. L. de. (2018). Método de pesquisa misto para identificação do problema de pesquisa. *Conhecimento & Diversidade*, 10(22), 88-102, set./dez.
- Felipe, K. De F.; Lustosa, F. G. (2023). The status of the question - survey of scientific productions related to the professional education of people with disabilities. *Research, Society and Development*, [S. 1.], 12(4), e1412440492., DOI: 10.33448/rsd-v12i4.40492. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/40492>.
- Gil, A. C. (2002) *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. A. (2017). *Fundamentos da Metodologia Científica*. Atlas.
- Lorenzo, S. M. & Silva, N. R. (2017) Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345- 360.
- Moraes, D. C. S. (2013). *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC Fortaleza*. 91f. Dissertação (Graduação em Serviço Social). Fortaleza, Faculdade Cearense - FaC.
- Horemkyina, Y. & Kotenko, T. (2019) Integration of people with disabilities into the labor market. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 9(1).
- Miranda, E. X. & Souza, C. S. de. (2023) Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 1(1).
- Pereira, R. S., Souza, M. T. S. & Vieira, S. L. S. (2016) Responsabilidade social: uma dupla estratégia corporativa? *Revista Gerenciais*. São Paulo, 5(n. esp.), 51-62.
- Prado, V. J. Do.; Santos, L. R. dos (2022). The quota system for access to the labor market for people with disabilities: a qualitative analysis based on the fundamental right to The existential maximum. *Research, Society and Development*, [S. 1.], 11(4), e7011427178. DOI: 10.33448/rsd-v11i4.27178. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/27178>.
- Ribas, J. B. C. (2015) *O que são pessoas deficientes*. Coleção Primeiros Passos, Nova Cultura. Brasiliense.
- Santos, S. F. Dos.; Souza, D. C. de. (2022). People with disabilities and the labor market – Literature review. *Research, Society and Development*, [S. 1.], 11(16), e80111637688, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i16.37688. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/37688>.
- Senac. (2016) *Sem limite: Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho*. Editora SENAC Rio.
- Silva, J. (2022) *Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho*. (Monografia) Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da faculdade Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP. <https://repositorio.ifap.edu.br/jspui/bitstream/prefix/762/1/SILVA.%20%282022%29%20Inclus%C3%A3o%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia.pdf>.
- Silva, L. F. (2015) *A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho*. 54f. Dissertação (Graduação em Serviço Social). Rio de Janeiro, Estácio.
- Tachizawa, T. (2016) Transformações empresariais, gestão ambiental e responsabilidade social. In: TACHIZAWA, T. *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira*. Atlas.
- Violante, R. R. & Leite, L. P. (2011) *A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP*. USP SP.