

INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SANT'ANA

KAOANA DA SILVA DA ROCHA

ROBERTA LAGOS

**INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM PONTA GROSSA**

PONTA GROSSA

2020

KAOANA DA SILVA DA ROCHA

ROBERTA LAGOS

**INCLUSÃO SOCIAL: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM PONTA GROSSA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharela de Secretariado Executivo.

Orientador Professor Especialista Lucio Mauro
Braga Machado

PONTA GROSSA

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

AGRADECIMENTOS

É chegado ao fim um ciclo de muitas risadas, choro, felicidade e frustrações. Sendo assim, dedicamos este trabalho a todos que fizeram parte desta etapa em nossas vidas.

Agradecemos primeiro a Deus por nos manter na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Somos gratas as famílias pelo apoio que sempre nos deram durante toda a vida.

Deixamos um agradecimento especial ao nosso orientador Lucio Mauro Braga Machado pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao nosso projeto de pesquisa.

Também queremos agradecer à Faculdade Sant'Ana e a todos os professores do curso de Bacharel em Secretariado Executivo pelo ensino oferecido.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar os principais desafios da inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Ponta Grossa de maneira satisfatória, buscando identificar as maiores dificuldades para preencher vagas destinadas à PcD. Nesse sentido, pretende entender como é feito o processo de intermediação e recrutamento para a contratação de pessoas com deficiências (PcD) na principal intermediadora de vagas e conhecer as áreas responsáveis pela maior parte das contratações da região. Obtendo maior conhecimento sobre o âmbito das pessoas com deficiência e suas individualidades, contribui para entender a deficiência, não como uma condição pessoal, mas como uma organização social que estabelece deveres entre os órgãos internacionais e o Estado, além da sociedade, buscando soluções para a inclusão satisfatória, fundamentada no ambiente da pessoa com deficiência. A inclusão de pessoas com deficiência a um quadro de funcionários, não é um favor que empresa faz. Há a obrigação definida pela Lei de Cotas Nº 8.213, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências. Esta lei diz que toda a organização que possui mais de 100 funcionários, tem a obrigação de ter de 2 a 5% de profissionais com deficiência em seu quadro. Justifica-se a realização desse trabalho na importância de conhecer as necessidades das pessoas com deficiência, tomado consciência de que a contratação envolve muito mais do que uma admissão feita somente para cumprir os termos da lei. Concluindo o objetivo principal desta pesquisa através do depoimento e vivência de duas pessoas que trabalham diariamente com PcD, foi verificada que a falta de interesse, baixa qualificação, falta de acessibilidade dentro das organizações e superproteção dos familiares sendo as principais responsáveis por deixar as pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho.

Palavras – Chave: Inclusão social, Pessoas com deficiência (PcD), deficiência.

ABSTRACT

This work aims to demonstrate the main challenges of effective inclusion of people with disabilities in the job market of Ponta Grossa in a satisfactory way, seeking to identify the biggest difficulties to fill the positions offered to People with Disabilities (PwD). Along with it, this essay intends to understand how is made the process of intermediation and recruitment to the hiring PwD in the main work intermediary and know the areas responsible for most of the hiring in the region. Obtaining greater knowledge about the scope of people with disabilities and their individualities, it helps to understand disability, not as a personal condition, but as a social organization that establishes duties between international bodies and the State, in addition to society, seeking solutions for the satisfactory inclusion, based on the environment of the person with disabilities. The inclusion of people with disabilities in a staff is not a favor that the company does. There is an obligation defined by the Law n° 8,213, which deals with Social Security Benefit Plans and other measures. This law states that any organization that has more than 100 employees has an obligation to have 2 to 5% of professionals with disabilities in your staff. This work is justified in the importance of knowing the needs of people with disabilities, taking conscience that hiring involves much more than an admission made only to comply with the terms of the law. Concluding, the main objective of this research through the testimony and experience of two people who work daily with PwD, it was verified the lack of interest, low qualification, lack of accessibility within organizations and overprotection of family members are the main responsible for leaving people with disabilities out the labor market.

Key-words: Social inclusion, People with Disabilities (PwD), deficiency.

RESUMEN

Este trabajo pretende demostrar los principales retos de la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo de Ponta Grossa de forma satisfactoria, buscando identificar las mayores dificultades para cubrir los puestos ofertados a las Personas con Discapacidad (PcD). Junto a él, este ensayo pretende comprender cómo se realiza el proceso de intermediación y reclutamiento a la contratación de personas con discapacidad en el principal intermediario de puestos y también conocer las áreas responsables de la mayor parte de las contrataciones en la región. Obtener un mayor conocimiento sobre el alcance de las personas con discapacidad y sus individualidades, ayuda a entender la discapacidad, no como una condición personal, sino como una organización social que establece deberes entre los organismos internacionales y el Estado, además de la sociedad, buscando soluciones para la inclusión satisfactoria, basada en el entorno de la persona con discapacidad. La inclusión de personas con discapacidad en una plantilla no es un favor que hace la empresa. Existe una obligación definida por la Ley n ° 8.213, que trata de los Planes de Beneficios de la Seguridad Social y otras medidas. Esta ley establece que cualquier organización que tenga más de 100 empleados tiene la obligación de tener del 2 al 5% de profesionales con discapacidad en su personal. Este trabajo se justifica en la importancia de conocer las necesidades de las personas con discapacidad, tomando conciencia de que la contratación implica mucho más que un ingreso realizado solo para cumplir con los términos de la ley. Concluyendo, el principal objetivo de esta investigación a través del testimonio y experiencia de dos personas que trabajan a diario con PcD, se verificó que el desinterés, la baja calificación, la falta de accesibilidad dentro de las organizaciones y la sobreprotección de los familiares son los principales responsables de dejar a las personas con discapacidad fuera del mercado laboral.

Palabras clave: Inclusión social, Personas con Discapacidad (PcD), deficiencia.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

PcD	Pessoa com deficiência
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
RH	Recursos Humanos
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 O TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	11
2.1 Quem são as pessoas com deficiência	11
2.2 Principais legislações em relação ao mercado de trabalho	12
2.3 Adequações de acessibilidade	13
2.4 As Regras Trabalhistas	14
2.5 A importância da inclusão das pessoas com deficiência	14
2.6 O desafio da inclusão de pessoas com deficiência para as empresas	15
2.7 O papel dos intermediadores de vagas na inclusão de profissionais com deficiência	16
3 METODOLOGIA	18
4 ANÁLISE DE DADOS.....	19
4.1 Recrutamento, seleção e contratação de PcD	19
4.2 Marketing Social	21
4.3 Remuneração, capacitação e qualificação	23
4.4 Poder público e a contratação de PcD	24
4.5 Inclusão.....	25
5 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende especificar os principais desafios da inclusão social no processo de contratação e acessibilidade para efetivar, de maneira satisfatória, as pessoas com deficiências (PcD) na cidade de Ponta Grossa. Além de demonstrar os métodos usados para a intermediação de vagas e conhecer as áreas responsáveis pela maior parte das contratações de pessoas com deficiência na região.

Os direitos da pessoa com deficiência podem ser observados tanto com base no direito fundamental do ser humano como com base nas características próprias dessa parcela da população. Porém, o arquétipo da deficiência ampara o direito das pessoas já contempladas e a estende aos grupos ainda não favorecidos.

A atuação dos direitos das pessoas com deficiência exige ações tanto do direito universal como a do direito de grupos específicos, que objetivam principalmente reduzir ou abolir a falha existente entre condições das pessoas com deficiência e as das pessoas sem deficiência. As legislações criadas para implementar políticas que atendam às exigências de tratados internacionais constituem a garantia da realização dos direitos humanos a todos os cidadãos.

Uma das iniciativas que dá garantias as pessoas com deficiência é A Lei de Cotas para PcD, criada em 1991, sendo o principal incentivo para aumentar a participação desses profissionais no mercado de trabalho. Lei essa, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências, onde a empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos formais.

Antes do estabelecimento da Lei de Cotas, a pessoa com deficiência ingressava, geralmente, no mercado de trabalho através de ações governamentais ou por Associações ou ONGs e atuavam em órgãos do governo Estadual e Federal.

Quando se pensa na contratação de PcD, as questões que envolvem acessibilidade e inclusão são ainda pouco discutidas dentro das organizações. Muitas, contratam apenas para cumprir a legislação. Tornar a empresa acessível é, também, uma obrigação. Essa obrigação deve ser vista como um investimento, uma vez que a produtividade do funcionário só pode ser garantida se houver condições necessárias para desenvolver suas funções com autonomia. O ideal para beneficiar empresas e profissionais com deficiência seria a mescla de funções e análise de cargos e salários, porque há, sem dúvida, profissionais iniciantes que estão em processo de qualificação e profissionais muito qualificados, prontos para serem líderes e colaboradores de sucesso.

Outro desafio encontrado pelas empresas é preencher o número de vagas exigido pela lei com profissionais especializados ou com o mínimo de preparação para as vagas disponíveis. Infelizmente, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, desde inclusão escolar até à inclusão social, repercutem negativamente na sua inserção no mercado de trabalho.

Há, também, dificuldade da inclusão no mercado de trabalho por conta da pouca qualificação dos profissionais com deficiência. Apesar de, atualmente, uma parcela das pessoas com deficiência apresentarem boa formação, em geral, ainda têm menos escolaridade e acabam não atendendo as exigências do mercado.

Com baixo grau de formação, as vagas disponíveis acabam sendo aquelas com salários menos atraentes, o que, muitas vezes desmotiva e leva a pessoa com deficiência à desistir do processo seletivo. Cria-se então um círculo vicioso: baixa qualificação por falta de oportunidades e falta de oportunidades por baixa qualificação.

Porém, ao mesmo tempo em que é um desafio, a inclusão de pessoas com deficiência é uma necessidade, além de uma grande oportunidade para empresas. Oportunidade de conhecer as necessidades dessas pessoas, que ajuda a diminuir ou até eliminar possíveis preconceitos preexistentes. Vale ressaltar que, economicamente, este processo funciona como um propulsor positivo onde, mais pessoas exercem atividades remuneradas e consequentemente, adquirem poder de consumo fazendo a economia girar.

Independente da obrigatoriedade, para as pessoas com deficiência, a atuação nas empresas significa uma forma de exercer uma atividade remunerada de maneira digna. É um caminho para a independência e construção de uma autoestima saudável, o que favorece todo o processo social dessas pessoas.

Existem soluções que podem ser adotadas pelo Poder Público para conscientizar as empresas sobre a necessidade de contratação e integração desses empregados e ao mesmo tempo, incentivar a qualificação dessas pessoas, para que de fato, oportunidades iguais sejam oferecidas à todos. Portanto, há um desafio árduo onde poderes públicos e privados devem buscar soluções eficientes para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Descobrir o porquê da importância de conhecer as necessidades e desafios das pessoas com deficiência que são, muitas vezes, colocadas à margem da sociedade por conta de suas características, ajuda a combater o preconceito e exclusão ainda enraizado em nossa sociedade.

2 O TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 Quem são as pessoas com deficiência

Os autores Silva, Leitão e Dias (2016) evidenciam fatos da história onde, no início, as pessoas com deficiência eram consideradas merecedoras de tal deficiência por conta de um castigo divino. O cristianismo surgido no Império Romano, que pregava principalmente a caridade e amor, contestava a eliminação das crianças deficientes e partir do século IV, começou a abrigar esses indivíduos com deficiência nos hospitais e asilos de caridade que começavam a ser criados. Apesar de benevolente, essa maneira de tratar as pessoas com deficiência acabou os excluindo de suas famílias e sociedade.

Nessa época, o modelo médico da deficiência se caracterizava por um corpo inferior, impotente, sem autonomia e dependente. As pessoas com deficiência, excluídas da sociedade, se organizaram e seguiram então um modelo social da deficiência que se refere à combinação de limitações do corpo e uma sociedade insensível às diferenças. Esse modelo social não sugeria negligência a reabilitação e tratamentos médicos, mas enxergava essas pessoas com potenciais e objetivos a serem alcançados mediante a inclusão das mesmas.

Já na Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho passa a ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais, tornando-se necessária a criação de um sistema de seguridade social eficiente. No século XIX, surge uma atenção mais especializada com estudos direcionados aos problemas de cada deficiência. As guerras mundiais do século XX, reforçam mais mudanças no tratamento destinado ao deficiente. Nesse período a pessoa com deficiência fica condicionada a um estigma de incapacidade e dependência. (SILVA, LEITÃO & DIAS, 2016).

Segundo Sassaki (2003, grifo do autor), no Século 20 as pessoas com deficiência eram chamadas de “os incapacitados” com uma variação do termo para “os incapazes”. A partir de 1960 até 1980 a sociedade passou a usar os termos “os defeituosos”, “deficientes” ou “excepcionais” para reforçar o que as pessoas não conseguiam fazer. De 1981 à 1987, as organizações de pessoas com deficiência pressionaram a ONU que deu o nome de “pessoas deficientes”. Nesse momento foi atribuído o valor “pessoas” aos que tinham deficiência, que lhes garantia direitos e dignidade iguais a maioria das pessoas de qualquer lugar. Já em 1988 à 1993, houve contestação do termo “pessoa deficiente” e foi substituído por “pessoas portadoras de deficiência” em países de língua portuguesa, que foi reduzido para “portadores de deficiência”. A partir de 1990, até os dias atuais, as expressões “pessoas com necessidades

especiais”, “pessoas especiais”, “portadores de direitos especiais”, usadas até chegar à “pessoas com deficiência”, que passa a ser o termo preferido. Muitos movimentos mundiais de pessoas com deficiência, que incluem o Brasil, debatem o nome que desejam ser chamadas, e o termo “pessoas com deficiência” faz parte do texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, que seria aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2005 e 2006.

Os documentos nacionais definem como pessoa com deficiência (PcD) aquelas que possuem 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.

Artigo 4 do decreto n. 5.296/04 define os tipos de deficiência da seguinte maneira:

Deficiência física: 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.

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; e 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: 1. Comunicação; 2. Cuidado pessoal; 3. Habilidades sociais; 4. Utilização dos recursos da comunidade; 5. Saúde e segurança; 6. Habilidades acadêmicas; 7. Lazer; e 8. Trabalho.

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 2004).

O Manual de Redação de Mídia Inclusiva (2011) recomenda usar "pessoa com deficiência" ou "PcD". Segundo esse manual, a sigla PcD é invariável. Por exemplo: a PcD, as PcD, da PcD, das PcD.

2.2 Principais legislações em relação ao mercado de trabalho

No último Censo Demográfico de 2010, 45,6 milhões de pessoas de todo o país declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, seja do tipo visual, auditiva, motora ou mental/intelectual. Isso representa 24% da população brasileira e apenas 22,5 mil declaradas como ocupadas. (IBGE, 2010)

A Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, nº 13.146/2015, (Estatuto da Pessoa com Deficiência) traz os direitos de pessoas com deficiência em várias questões, como

saúde, educação, moradia e trabalho. Na Seção III, Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho diz que:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

2.3 Adequações de acessibilidade

Toda pessoa com deficiência deve ou deveria viver como todo ser humano sem deficiência, sendo compreendida suas limitações e adequando as necessidades para que possam realizar seus afazeres diários, usufruindo de suas realizações e conquistas, estudando, trabalhando e construindo família. O direito ao acesso é garantido por lei, que visa promover condições de mobilidade com autonomia e segurança, sendo um direito universal que celebra a cidadania. (POLL, 2018)

Poll (2018) cita que, atualmente, o Brasil conta com leis federais, estaduais e municipais que garantem a esses cidadãos direito de acesso. Dentre as principais leis, salienta a Lei Federal Nº 10.048 e Nº 10.098, que foram regulamentadas pelo Decreto Nº 5.296 de 2004, que garantem a acessibilidade às edificações, vias públicas, mobiliários urbanos, sistemas de comunicação, transportes de uso coletivo e prestação de serviços públicos, não só à pessoas com deficiência, mas com mobilidade reduzida, como idosos, obesos, gestantes, etc.

A lei de Acessibilidade nº 10.098 de 19/12/2000 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. No Art. 2º é descrito o conceito de acessibilidade nos seguintes termos:

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;

2.4 As Regras Trabalhistas

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) apresenta em seu Artigo 23 que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. (Assembleia Geral da ONU, 1948)

De acordo com a CLT (Consolidação das leis de Trabalho) que regulamenta as leis trabalhistas no Brasil, não existe nenhuma regra especial para profissionais com deficiência. Portanto, as normas para profissionais com deficiências e sem deficiências são as mesmas e precisam ser aplicadas de forma igualitária.

A Lei garante aos trabalhadores com deficiência igualdade no salário, desde que a função realizada seja compatível com a dos outros colaboradores da empresa. O salário somente pode ser readequado proporcionalmente quando o PcD tem jornada reduzida ou flexível, devido a necessidades específicas de locomoção, por exemplo (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99). Havendo diferença na remuneração é caracterizada uma prática ilícita e discriminatória.

2.5 A importância da inclusão das pessoas com deficiência

De acordo com Mazzotta (2008, p.165, *apud* SILVA, DIEGUES & CARVALHO, 2012) inclusão é “a convivência respeitosa de uns com os outros, e é essencial para que cada indivíduo possa se constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto.”

Reforçando sobre a importância da inclusão social e a meta ideal de uma sociedade, que deve ser para todos, com educação, transporte, lazer, trabalho e assim por diante, Pacheco e Alves (2007) contextualizam a inclusão social como a adaptação da sociedade para incluir as pessoas com deficiência e, que elas estejam prontas para assumir seus papéis na sociedade. O preconceito social e individual que é associado à deficiência física é abordado de forma crítica por elas, e como esse preconceito pode gerar sentimentos e dificuldades que prejudicam a vida dessas pessoas.

Segundo Nogueira e Andrade (2007), umas formas de inclusão por meio da educação é a oportunidade para que alunos com deficiência sejam capacitados em uma formação profissionalizante e afirmam que: “Toda pessoa com deficiência é capaz de ser um bom

profissional, o que falta muitas vezes é oportunidade, pois acontece muito o fato dessas pessoas serem desacreditadas perante a sociedade.”

A inclusão social deve preparar a pessoa com deficiência para o trabalho, acreditar, respeitar seus limites e oferecer oportunidade de continuar crescendo, adequando escola, mercado de trabalho e sociedade, capacitando os profissionais com deficiência e os “ditos normais”, adquirindo recursos, contratando profissionais para formar uma equipe completa criando possibilidades e não limitações. (NOGUEIRA & ANDRADE, 2007)

A inclusão social das pessoas com deficiência depende, primordialmente, das políticas públicas darem os suportes necessários para que elas desfrutem de todos os recursos do meio social. (OLIVEIRA, GOULART JÚNIOR, FERNANDES, 2009, *apud* SILVA, DIEGUES & CARVALHO, 2012).

2.6 O desafio da inclusão de pessoas com deficiência para as empresas

Segundo estudo do IBGE com dados colhidos em 2010, dos 45,6 milhões de brasileiros que se declaram com pelo menos uma deficiência, entre maiores de 10 anos e têm algum tipo de trabalho, 46,4% ganha no máximo um salário mínimo. Já a população sem qualquer deficiência, 37,1% têm a mesma realidade. O levantamento indica uma diferença de mais de 9 pontos percentuais entre os grupos que interfere diretamente nos níveis de rendimento.

Há forte relação entre escolaridade, qualificação profissional e o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, considerando entre elas as ocupações desempenhadas pelo trabalhador. As convicções sobre o estereótipo de incapacidade da pessoa com deficiência que dificultam sua integração no mercado de trabalho, reforçando o preconceito em seus empregadores e companheiros de trabalho. (VELTRONE & ALMEIDA, 2010)

Fernandes e Silva (2008) em seu artigo afirmam que diversificar a mão-de-obra organizacional não é o desejo de muitas organizações e que o preconceito impede as de serem mais humanizadas e democráticas. Mas nos últimos anos, certos conceitos vêm mudando. A empresa deve ter uma atuação ética com todos os grupos que interage e não apenas com a finalidade de gerar lucros.

Ribeiro e Carneiro (2009) abordam a temática da deficiência, com a preocupação em assegurar oportunidades em igualdade de condições com os demais na sociedade. Políticas de inclusão vêm sendo adotadas dando preferência ao uso de cotas. Essas cotas não foram adotadas de forma imediata, um longo caminho de regulamentação na legislação foi percorrido. A

aplicação da lei de cotas tem ainda avançado pouco em questão de resultados, que demonstram as dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência e ainda a baixa receptividade da lei nas empresas implicadas.

De acordo com a Lei Nº8.213, de 24 de Julho de 1991, Lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. O Art. 93 diz que a empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. A cota varia de 2% a 5% do quadro total de funcionários formais da empresa.

Uma contratação deve oferecer condições tanto à pessoa com deficiência quanto a empresa contratante trabalho para obter um ambiente agradável. As regras para a admissão devem ser mantidas na contratação de uma PcD, desde processos de seleção à exames admissionais. A acessibilidade ao local de trabalho também é fundamental para a inclusão, melhorando e/ou facilitando entradas e saídas comuns a todos, além de acesso à banheiros e lavatórios por exemplo. (WIZIACK *et al*, 2014)

2.7 O papel dos intermediadores de vagas na inclusão de profissionais com deficiência

Antunes *et al* (2016) afirmam que a prática de gestão de RH é indispensável para as empresas e é responsável por todo o processo de seleção, contratação, integração, formação, remuneração e comunicação aos colaboradores. Não sendo apenas o departamento de cálculos de salários e benefícios, mas, primordial no desempenho da organização.

Guimarães e Arieira (2005) partem da necessidade de buscar bons funcionários devido à pressão que o ambiente econômico exerce sobre os processos empresariais. Enfatizam que o todo o processo de seleção deve ter um planejamento estratégico para que ocorrências não prejudiquem o andamento da empresa. Ressaltam que o recrutamento e a seleção não devem ficar apenas na gestão de pessoas, mas se estende ao requisitante do novo funcionário, assim a integração terá maiores chances de sucesso.

Duarte e Freschi (2013) quando consideram os direitos e necessidades das pessoas com deficiência constataam a ideia de que o RH deve oferecer o suporte adequado à empresa envolvendo todos os setores, tornando a inclusão algo benéfico à organização. A administração do quadro de funcionários deve possibilitar que todos sejam tratados com respeito e consideração, sem distinção. Mas no processo seletivo devem ser consideradas as limitações de cada e adequar os instrumentos necessários para realização da seleção, como capacidade

intelectual e acessibilidade no local. Essa mesma acessibilidade deve ser assegurada quando a contratação é realizada.

3 METODOLOGIA

O protocolo da pesquisa foi submetido ao Sistema do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Sant'Ana por meio da Plataforma Brasil, onde foi aprovada a metodologia de coleta de dados seguindo as resoluções nacionais vigentes para pesquisa que envolve seres humanos.

Classificando-se como básica quanto a sua natureza, a pesquisa produziu novos conhecimentos do campo da deficiência e das barreiras que a sociedade impõe às pessoas com deficiência sem aplicação prática definida. Quanto a forma de abordagem, foi qualitativa, onde tratou os participantes como sujeitos do mundo real sem realizar quantificações ou análises numéricas. Do ponto de vista do objetivo é uma pesquisa descritiva, pois descreveu os desafios ao qual estão sujeitos a contratação de PcD (pessoas com deficiência) nas empresas.

Quanto aos procedimentos técnicos foram realizadas entrevistas junto a profissionais do serviço público de Assistência Social da Cidade de Ponta Grossa e com ligação ao setor da Administração da Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional que é o órgão incumbido de orientar, estimular e auxiliar as atividades desenvolvidas por entidades públicas e privadas que possam influir no incremento dos setores comercial, industrial, tecnológico e aeroportuário do Município.

Em Ponta Grossa, segundo o último levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 20% da população possui algum tipo de deficiência. Deste total de mais de 65 mil pessoas, a deficiência que possui maior recorrência é a visual (73,7%), seguida da física e/ou motora (32,3%). Na sequência vêm a auditiva (23,3%) e a mental e/ou intelectual (6,5%). (GUZZO, 2019)

4 ANÁLISE DE DADOS

Para obtenção de informações específicas sobre a contratação, inclusão e inserção de PcD no mercado de trabalho foi utilizado uma série de perguntas em formato de entrevista, onde foram impostas para duas pessoas que atuam nessa intermediação entre as empresas e as PcD. Ambos demonstraram bastante interesse diante do tema e se dispuseram de imediato ao questionário. Para melhor compreensão e organização do assunto serão denominados “Entrevistado 1” e “Entrevistado 2” no momento de expor suas opiniões.

4.1 Recrutamento, seleção e contratação de PcD

O método de contratação de forma geral é estipulado logo de início pois é de importante relevância para que haja uma comparação à forma como as PcD são contratadas. Ambos os entrevistados relatam que existe um departamento/seção específica para o recrutamento das PcD, onde é realizada a abertura de vagas e também a chamada dessas pessoas com qualificação e perfil que se enquadrem nestas vagas. No caso do entrevistado 1 este departamento possui uma Assistente social encarregada e destinada especialmente a esses profissionais.

Já o entrevistado 2 atende diretamente as PcD e realiza o cadastro de todos que buscam espaço no mercado de trabalho, formando assim um banco de dados que facilita muito no momento em que as empresas buscarem colaboradores para seu quadro. Uma das particularidades citadas pelo entrevistado 2 é que muitos dos homens e mulheres que passam pelo processo por ele feito precisam ser ouvidos, diante de sua deficiência, relatos de vida, entre outras coisas que requerem paciência da pessoa ali disposta em seu cargo de mediador entre empresa e funcionário.

Conclui-se, inicialmente, que a diferença no recrutamento entre uma PcD e uma pessoa sem deficiência seria o departamento a que são encaminhados, a partir disto “existe uma particularidade no tratamento”.

Algumas PcD possuem deficiências que necessitam de um cuidado auxiliar, seja ela surda, com problemas visuais, possua deficiência nos membros ou alguma outra que necessite estar acompanhado de uma pessoa denominada Responsável Legal. Essa questão foi abordada a fim de saber até que ponto esses responsáveis acompanham as PcD e se eles se empenham em incluí-las no mercado de trabalho.

O entrevistado 2 afirma que geralmente as PcD aparecem sozinhas tanto na hora de buscar emprego quanto na entrevista, com exceção das que possuem idade entre 17 e 18 anos,

onde a mãe acha necessário o acompanhamento e também o deficiente auditivo total, pois durante a entrevista pode acontecer a infelicidade da empresa não possuir um intérprete e esse responsável tenha que atuar como mediador neste momento.

O entrevistado 1 corrobora afirmando que os responsáveis não acompanham todo o processo ou, no máximo, até a entrevista (salvo as exceções citadas acima, ou caso o grau da deficiência desta PcD necessite acompanhamento), e que normalmente, após a abertura da vaga e selecionado essa PcD aparece sozinho.

As exigências e necessidades da vaga são levadas em consideração para selecionar esses profissionais, mesmo que estes já se enquadrem nela justamente por serem uma PcD. Assim como algumas empresas não exigem nenhum requisito como antigamente era ministrado, outras já optam por um pessoa com algumas especificações como: o grau/tipo da deficiência solicitada pela empresa, ter a qualificação pré-determinada na vaga (ensino fundamental ou médio completo), idade, apresentação de laudos médicos e toda documentação referente a ela (PcD). Após esse processo a pessoa está apta para o recrutamento e processo de seleção.

Nessa “triagem” realizada pelas empresas algumas PcD acabam ficando fora do mercado de trabalho, tendo por exemplo os cadeirantes que, segundo o entrevistado 2, diz não terem oportunidades devido à falta de acessibilidade das organizações. Em contrapartida há um número maior para pessoas com deficiência auditiva, visual e física; os autistas, deficientes intelectuais e mentais também estão nesse quadro de pessoas que buscam espaço no ambiente trabalhista.

Após a o processo de intermediação as PcD precisam ser incluídas ao grupo de colaboradores do setor em que vão atuar, e é comum não só com as PcD mas todos aqueles que vão para o mercado de trabalho sentirem desconforto, medo, vergonha do “se habituar com o novo meio”, cita o entrevistado 1.

Porém algumas empresas que abrem estas vagas já possuem habilidade e experiência em fazer com que as PcD interajam e essa inclusão aconteça de fato. Muitas já possuem PcD em seu quadro de funcionários facilitando e agilizando ainda mais a dinâmica, diferente de organizações que estão começando essa adaptação à lei e iniciando o processo de inserção dessas pessoas agora, que reflete em maior dificuldade de adaptação, pois deverá ser criado um ambiente para que só então haja essa inclusão.

Essas empresas que iniciam o recrutamento podem estar apenas se enquadrando à lei por vontade própria devido ao aumento do número de funcionários, por serem empresas iniciantes, como também podem ter sofrido multa e acabaram e sendo obrigados a cumprir essa exigência. Nesses casos a própria organização deve contratar profissionais especialmente

dispostos as PcD para o seu atendimento, inclusão e o ambiente que se enquadre no que a legislação cobra.

No caso de empresas novas, mesmo tendo como “obrigação” de estar presente somente até o ponto da assinatura do contrato, a assistente social mencionada pelo entrevistado 1 retorna contato com a empresa para saber a respeito da PcD que foi contratada. Essa atitude é tomada a fim de manter o bom relacionamento entre a agência de trabalho e a empresa, gerando então um marketing da agência, e esse diferencial acaba refletindo em outros trâmites e novas contratações. Esse acompanhamento acontece somente até alguns dias após a contratação para que haja a “política da boa vizinhança”, mas a partir do momento que a PcD é contratada, torna-se responsabilidade da empresa que a contratou.

Ainda que haja sucesso no processo de intermediação, contratação e inclusão, algumas PcD podem desistir do trabalho por causa da remuneração, mesmo que esse seja um percentual baixo na escala, pois o valor é pré-estabelecido pelo mercado e estipulado na hora da contratação. Essa desistência pode acontecer porque as PcD recebem um auxílio do governo, portanto já possuem uma renda sem a necessidade de trabalhar, ou seja, se o salário oferecido for menor que o de seu auxílio ele provavelmente não vai se pré-dispor ao mercado de trabalho.

Outro motivo para desistência é a localização da empresa, mesmo que esta questão também seja algo pré-estabelecido durante a entrevista, algumas PcD corriqueiramente percebem que a logística para chegar até o trabalho seja dificultosa e acabam desistindo, aborda o entrevistado 2.

4.2 Marketing Social

Na cidade de Ponta Grossa observa-se que o número de PcD é muito mais significativo no setor varejista (supermercados) devido ao grande quadro de funcionários necessários para seu funcionamento, também pela limitação da PcD que pode não conseguir desempenhar uma função como auxiliar de produção ou estoquista no setor industrial, por exemplo, e também pela exigência da lei. Portanto, os entrevistados expuseram seus pontos de vista com relação a esse número exigido, se há esperança de uma contratação espontânea ou se serão somente exigências cumpridas.

O entrevistado 1 se mostra entusiasmado com essa questão e afirma “essa resposta nos permite ser sonhador”, e diz que sim, é comum ver PcD nas redes varejistas e que essas empresas estão se enquadrando cada vez mais. Lembra ainda que há algum tempo o Ministério

do Trabalho e Emprego multou várias empresas por não conter o número de PcD previsto por Lei. Hoje quem toma conta deste segmento é o Ministério da Economia.

Ambos os entrevistados mencionam uma campanha intitulada “Dia D”, onde o “D” vem da palavra deficiência. Essa campanha acontecia uma vez ao ano na cidade de Ponta Grossa, em um mês previamente escolhido que geralmente era novembro. Neste dia eram realizadas aberturas de vagas em grande número, palestras informativas e conscientizadoras referente ao mercado de trabalho com todo um programa voltado pra isso.

A porcentagem de PcD pode aumentar, mas isso não vai acontecer espontaneamente e sim mediante uma legislação (seja Federal, Estadual ou Municipal) junto das três esferas (União, Estados e Municípios) que tem o poder de melhorar esse número. Essa Legislação deve ser punitiva, mas não somente com multas e sim com uma obrigatoriedade da inserção dessas pessoas no mercado, criação de programas que incentivem as PcD ao trabalho, e busquem oportunidades de emprego e qualificação. O sucesso desse ciclo de inclusão reflete na boa imagem da empresa e também traz um retorno positivo e benéfico ao empresário e sua organização, não somente isso pois aumenta a satisfação da PcD em relação a sua qualificação profissional.

O entrevistado 2 diz que infelizmente nem todas as empresas vêm cumprindo o que a Legislação manda e o motivo pode vir da comodidade de poder pagar a multa ao invés de adequar toda uma organização para receber essas pessoas, mesmo o ministério estando presente fazendo suas notificações e impondo a obrigatoriedade dessas contratações durante visitas esporádicas. O que se espera é que haja essa conscientização social por parte das empresas pois as PcD são capacitadas, têm vontade de trabalhar e querem essa inserção no mercado.

Abordados por uma questão mais pessoal, ambos os entrevistados citam quais são os benefícios pessoais e profissionais adquiridos com o contato com PcD diariamente. Nota-se a familiarização com as deficiências e uma real inclusão acontecendo comparado com alguns anos atrás, pois hoje já é comum o trânsito de PcD no comércio ou no segmento varejista, como fora anteriormente citado, deixando de ser uma especialidade (ainda que exista no momento da contratação/inclusão) e sim uma “normalidade” aos olhos das demais pessoas e quebrando o tabu de que pessoas com deficiência não podem trabalhar ou que são vistos como “coitados”.

“Tudo é conhecimento, aprendemos com eles e conseguimos passar alguma coisa”, diz o entrevistado 2. É comum a admiração pela história de vida da pessoa, pois existem PcD não congênitos que perderam não só membros ou alguma capacidade sensorial (visão, audição, tato), muitos perdem o emprego, deixam de andar e tem que aprender a viver novamente. Portanto cria-se um vínculo entre ambas as partes.

4.3 Remuneração, capacitação e qualificação

A alta demanda do mercado infelizmente não é suprida como deveria e esse é um grande problema para as empresas pois existe a Lei que exige um número de PcD obrigatório, porém nem sempre há quantidade de profissionais com a capacitação exigida, que tenham interesse e estejam dispostos.

O entrevistado 1 aborda que hoje em dia isso é uma dificuldade, mas não é considerado um desafio como era há algum tempo atrás. Isso porque, mediante conscientização, as empresas estão abrindo vagas e a PcD está sendo vista no mercado de trabalho de forma mais constante. Futuramente acredita-se que iremos encontrar PcD trabalhando em cargos de comando e gerenciamento com todo sucesso e eficácia esperado para a função, pois as empresas estão se enquadrando cada vez mais, principalmente as que possuem número de colaboradores superior a 100 em seu quadro, lembrando que boa parte desse contemplação é devido a lei punitiva que constantemente as vigia.

Já para o entrevistado 2, encontrar PcD para vagas específicas é sim um desafio, pois existem vagas com muitas particularidades o que acaba dificultando o processo, afirma. Outro fato relevante está vinculado diretamente a atualização do cadastro que foram inseridos, isso porque quando há troca de endereço ou principalmente telefone, é como se essa pessoa estivesse indisponível para a vaga.

Dentro desse cadastro, mencionado pelo entrevistado 2, existem em média 300 PcD, com escolaridade variada, onde há pessoas com fundamental incompleto e completo, ensino médio também e ainda com nível superior ou com outros cursos paralelos específicos. As com grau de escolaridade maior acabam ficando escassas no banco de dados por se enquadrarem melhor. As demais também são contratadas pois nem toda empresa exige escolaridade alta, fazendo com que algumas pessoas acabem demonstrando falta de interesse no trabalho e ficando presas na garantia de que a lei obriga que ele também seja contratado, aborda o entrevistado 2.

Esse acaba sendo um problema, mas que caminha para o fim pois cada vez mais as exigências das organizações aumentam e infelizmente quem não se qualificar vai ficar de fora do mercado, mesmo que esta pessoa possua uma carteira de trabalho “cheia” de experiência, porém mal vista pelas empresas.

Portanto, a falta de interesse é muito comum nessa escala de dificuldade para buscar trabalhadores. Por outro lado existem algumas PcD que possuem todos os requisitos e querem

entrar para o mercado de trabalho mas acabam prejudicadas pela superproteção de sua família, e essa proteção as impede de entrar para o mercado de trabalho resultando em baixa qualificação do mesmo.

O mesmo ocorre com as PcD que possuem um padrão de vida mais alto, visto que sua família não vê a necessidade da inclusão do seu familiar ao ambiente trabalhista, então se a própria PcD não buscar sua qualificação por vontade própria vai acabar ficando a margem do mercado, cita o entrevistado 1.

Em contrapartida, há o grupo de PcD que recebem seu auxílio e também não se interessam pelas vagas predispostas ou têm medo de perdê-lo, mesmo que estes sejam de classe social baixa ou média, o que segundo ambos os entrevistados é a classe prevalente. Mesmo a classe predominante sendo essa, o entrevistado 2 rompe o padrão dizendo que todas as classes sociais buscam uma forma de serem inseridas no mercado de trabalho frente a dificuldade que as pessoas que não possuem deficiência também têm.

Quando inseridos no mercado e após esse processo a PcD está pronta para começar a desenvolver seu trabalho que, segundo o entrevistado 1, geralmente é com um bom empenho e eficácia, porem existem dias em que não estão 100% motivadas como qualquer outro trabalhador. Exalta ainda que o diferencial é o “brilho nos olhos”, adquirido no momento em que ela é vista no mercado de trabalho e lhe é disposto a oportunidade acrescentado do valor que possui como trabalhador. A junção desses fatores é um profissional super comprometido, seja qual for sua deficiência, pois ainda segundo o entrevistado 1, outros sentidos da PcD se aguçam para compensar sua deficiência.

4.4 Poder público e a contratação de PcD

A iniciativa intitulada “dia D”, que foi iniciado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e teve sua continuidade pelo Ministério da Economia, é um dia específico apenas para a PcD que busca emprego, onde a agência de empregos é fechada para pessoas que não possuem deficiência.

O entrevistado 2 discorre que no dia D entra em contato com as empresas as quais possui vínculos e as mesmas aumentam o número de vagas para PcD e aplicam outras ações conscientizadoras e incentivadoras. Neste dia, o interesse entre empregadores e possíveis empregados é mútuo, visível através do número de pessoas que circulam na agência tanto de PcD quanto de empregadores, diz o entrevistado 2. O mesmo detalha ainda como funciona:

Fechamos a agência. Ela fica aberta apenas para as pessoas com deficiência (...), no salão colocam-se os empregadores e as PcD ficam circulando, sendo entrevistados

(...) e aqueles que têm condição já são encaminhados ou o empregador pega um currículo pra posteriormente ser avaliado e ter uma oportunidade de trabalho (...).

Comumente é encaminhado o número de 5 PcD para cada vaga oferecida pelas empresas, porém no Dia D essa “regra” é deixada de lado, aumentando mais ainda as chances de contemplação dos interessados ao mercado de trabalho.

Outro programa mencionado por ambos os entrevistados é o Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho (Pro-PCD), criado em março de 2013 pela Secretaria de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional do município de Ponta Grossa, com o objetivo de facilitar a reinserção social de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS. O projeto surgiu diante a dificuldade que essas pessoas têm para entrar ou retornar ao mercado de trabalho. As ações desenvolvidas no programa têm o intuito principal na conscientização das empresas para receber e incluir os profissionais de maneira efetiva e não apenas por conta da lei de Cotas. Um dos principais parceiros do programa é a Agência do Trabalhador. Lá, há um setor de assistência social exclusivo para pessoas com deficiência e reabilitados do INSS (GUZZO, 2019). O órgão municipal vem aprimorando um banco de dados com informações que caracterizam a capacidade profissional, o grau de deficiência e de instrução de cada pessoa cadastrada. Os dados são cruzados com as informações prestadas pelas empresas quanto ao perfil profissional que atenda aos requisitos da vaga disponível.

Junto dele estão envolvidas entidades como Sesc, Senai, as empresas com mais de 100 colaboradores, o RH Campos Gerais, a prefeitura, Agência do trabalhador. Este mesmo programa ganhou prêmios pela inclusão que estava fazendo no segmento industrial que acabou investindo muito nesse projeto e seu funcionamento. Esse primeiro passo dado (a criação) pode fazer com que a ideia se alastre e o programa, que hoje é municipal, seja implantado em outros estados tornando-se Federal, pois está bem estruturado e, dependendo do engajamento dos envolvidos, sejam elas empresas privadas ou públicas, o resultado de beneficiados seja enorme no quesito vagas, contratação e contemplação de PcD.

Diante desses programas, que poderiam ser maiores, e conforme a evolução deles foi acontecendo percebe-se a maior interação e a informação das PcD com relação a nova legislação e ao mercado de trabalho. Aliado a essa evolução, citada por ambos os entrevistados, está a diminuição da discriminação que essas pessoas já sofreram e ainda sofrem por conta de sua condição, ou seja, a inclusão de fato está acontecendo e melhorando dia após dia.

4.5 Inclusão

Durante o processo de inclusão podem ocorrer diversos fatores, sejam eles relacionados a vergonha, preconceito ou qualquer outro problema durante esse trâmite, porém, segundo os entrevistados não existe algo relevante que possa ser relacionado a esses tipos de divergências que afetem a autoestima das pessoas com deficiência. Mais uma vez, ressalta o entrevistado 1, empresas que iniciaram o processo de recrutamento recentemente tem um déficit maior na questão do tratamento com PcD comparado com as demais que já possuem experiência.

O tratamento dos colaboradores que não são PcD para com elas também é outro assunto de extrema relevância dentro da pesquisa imposta. Atualmente o corporativismo é predominante, comparado há anos atrás em que poderiam acontecer rejeições ou descasos no momento de interação entre essas pessoas.

Hoje em dia existem meios de provar ou comprovar qualquer que seja o ato de discriminação e preconceito, inclusive com apoio judicial. Existem histórias de PcD que passaram por esse tipo de preconceito, mas que superaram, e hoje podem contar com o RH da organização em que atuam para resolver esse tipo de problema também. Isso mostra mais uma vez que os tempos mudaram e as empresas se adaptaram gradativamente as PcD, diminuindo e vencendo o preconceito que ainda existe. A sociedade está acompanhando o desenvolvimento e inserção desses colaboradores no mercado de trabalho, quebrando a barreira do preconceito constantemente, mesmo que essas vagas sejam ofertadas algumas vezes mediante a legislação obrigatória.

Atualmente as pessoas se ajudam, mas não pelo fato de seu colega possuir uma deficiência e sim de forma mútua, pelo corporativismo em si, aborda o entrevistado 1. É tão comum a participação de PcD no ambiente do entrevistado 1 que o mesmo acaba esquecendo possuir colegas com deficiência, lembrando deles apenas como colegas de trabalho e não por sua condição.

Dois dos exemplos citados pelo entrevistado 1 demonstram não existir qualquer problema relacionado ao trabalho desenvolvido por PcD, pelo contrário, “são muito bem aceitos (...), nenhum ponto negativo, (...) na maior tranquilidade trabalhar com essas pessoas”, exalta.

Essa colocação ou realocação no mercado de trabalho é decisivo para criar, aumentar ou baixar a autoestima da PcD. Quando uma PcD é procurada para preencher uma vaga, ela visivelmente se mostra estimulada, o que demonstra ainda mais a importância dos programas que disponibilizem vagas para essas pessoas. Quando saem em busca de um emprego o entrevistado 1 afirma que elas chegam confiantes, porém se não encontram o que almejavam a frustração é inevitável.

5 CONCLUSÃO

Deficiência é, em grande parcela, aquilo que a estrutura física e social atribui às pessoas que têm restrições em suas funcionalidades. O acesso às leis e direitos é, muitas vezes, dificultado por preconceitos, descaso e até mesmo por falta de conhecimento sobre as dificuldades enfrentadas por essa população.

Muitas são essas dificuldades que a pessoa com deficiência enfrenta diariamente. A contratação de pessoas com deficiência por uma empresa é muito importante para a inclusão no mercado de trabalho, pois traz dignidade, reabilitação social e brilho nos olhos para elas.

O objetivo principal desta pesquisa se completou através do depoimento e vivência de duas pessoas que convivem diariamente com PcD. Ambos descreveram que os maiores desafios são a falta de interesse da própria PcD pois muitas se contentam com o auxílio que recebem do governo, baixa qualificação, falta de acessibilidade dentro das organizações e superproteção dos familiares deixando seu ente fora do mercado de trabalho.

A baixa qualificação, que foi outro objetivo imposto se torna menos impactante dentre as PcD atualmente, pois fora observado que dentre os cadastrados existem pessoas com ensino superior e outros que se mantêm em progresso nos estudos, portanto esse paradigma está se quebrando aos poucos, ainda que alguns estejam estagnados e garantidos pela lei que faz com que sejam contratados sem qualificação alguma.

Mesmo com a legislação promissora onde a pessoa com deficiência é garantida pela Lei de Cotas que foi e é fundamental para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, a inclusão de PcD ainda continua pequena, porém, em progresso.

Como último objetivo desta pesquisa, verificamos que para as empresas, os maiores desafios encontrados no momento de preencher as vagas disponíveis foram a falta de acessibilidade dentro de seu próprio espaço, deixando os cadeirantes fora do mercado de trabalho até o momento; A perda de contato no momento de buscar o trabalhador, pois alguns trocam de endereço e telefone; falta de requisitos preestabelecidos por elas mesmas: seja idade, deficiência, escolaridade; e falta de interesse da própria PcD, onde alguns desistem do emprego pela logística de se locomover até o local onde irá trabalhar, mesmo tudo sendo esclarecido antes de ser efetivado.

Outro rompanete está relacionado às empresas novas e que estão se adequando à lei agora. Estas não possuem experiência e “tato” para lidar com as PcD, e então encontram dificuldades para incluí-las durante certo tempo e somente após esse período de adaptação conseguem êxito nessa inclusão.

Essa contratação envolve responsabilidade social, respeito, empatia e conhecimento perante as informações necessárias. Lembrando sempre que essa contratação não é um favor prestado e sim uma implementação de profissionais capazes de exercer funções como qualquer outro funcionário. As empresas precisam proceder com atitudes que mostrem a outros colaboradores que todos desfrutam com igualdade dos mesmos direitos.

É importante evitar que a admissão seja feita somente para cumprir os termos da lei e deixar a inclusão como segundo plano. Seria perfeito se a obrigatoriedade da lei que assegura a inserção desse profissional no mercado de trabalho não fosse necessária, que fosse sim, uma atitude natural.

O colaborador com deficiência tem a oportunidade de interagir com outras pessoas, sentir-se útil e produtivo, e principalmente, se sentir pertencente a um grupo social. Essa pessoa contribui também com experiências que enriquecem o ambiente organizacional.

Existem vários tipos de deficiência, não apenas a física. Deficientes visuais, auditivos e intelectuais também devem receber a estrutura necessária para que desempenhem suas funções. É imprescindível que as empresas estejam preparadas para a inclusão, prezando pelo respeito e bem-estar com muita responsabilidade além da acessibilidade, condutas adequadas no ambiente de trabalho, cargos adequados e salários compatíveis. A junção de todos esses fatores resulta em uma organização a par da Legislação e com retorno financeiro, funcionários motivados e trazendo à tona essa inclusão de fato.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Gabriela *et al.* Recrutamento e Seleção. FASUL, 2016. Disponível em: https://fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20161022-110237_arquivo.pdf

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/> Acesso em: 21 set 2020.

BRASIL. **Lei 13.146, Lei brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da pessoa com Deficiência)**. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos.

BRASIL. **Lei 8.213/91 de 24 de julho 1991 (Plano de Benefícios de Previdência Social)**. Portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos.

BRASIL. **Lei 10.098 de 19 de dezembro 2000 (Lei Brasileira que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida- LEI 13.835, DE 04/06/2019: ACRESCE ART. 21-A Vigência)** Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos.

BRASIL. **DECRETO nº 3.298** de 20 de Dezembro de 1999 da Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho(CLT). Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos.

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O Papel dos Recursos Humanos na Contratação de Pessoas com Deficiência – PCD. **Revista Terceiro Setor e Gestão – UNG – SER**, v.7, n.1, 2013.

FERNADES, Adriana Lopes; SILVA, Sandro Márcio da. Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Integração ou Inclusão? **FACEF PESQUISA**, v.11, n.2, 2008.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção Como Uma Ferramenta de Gestão. **Revista de Ciências empresariais da Unopar**, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

GUZZO, José Roberto. Inclusão de PcDs no mercado de trabalho ainda é desafio. **Diário dos Campos**. Ponta Grossa, 16 jun. 2019. Dcmmais. Disponível em: <https://www.diariodosc campos.com.br/noticia/inclusao-de-pcds-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-desafio1>. Acesso em: 17 set. 2020.

IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em:

http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf

Acesso em: 13 ago. 2020.

OLIVEIRA, Antônio de *et al.* Manual de Redação Mídia Inclusiva. **MESA DIRETORA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO RS**. Divisão de Comunicação Visual da ALRS. Porto Alegre, jul 2011. Disponível em:

http://www.portaldeaccessibilidade.rs.gov.br/uploads/1313497232Manual_de_Redacao_AL_Inclusiva.pdf Acesso em: 21 set 2020.

NOGUEIRA, Flora Alves; ANDRADE, Layla Cristina. A Inclusão Social das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho por meio da educação. Psicologia.com.pt, 2007.

PACHECO, Kátia Monteiro de Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A História da Deficiência, da Marginalização à Inclusão Social: Uma Mudança de Paradigma. **Acta Fisiátrica**, v.14, n.4, 2007.

POLL, Mônica. Acessibilidade e inclusão social: levantamento e análise dos passeios públicos na área urbana central de Três Passos – RS. 2018. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Curso de Engenharia Civil, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, Ijuí, 2018.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Organizações & Sociedade**, v.16, n.50, jul./set., 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O Caminho da inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de Trabalho: Onde estamos? 13R. Opin. Jur., Fortaleza, ano 14, n. 18, p.13-43, jan./jun. 2016.

SOUZA-SILVA, João Roberto de; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego de. Trabalho e Deficiência: Reflexões sobre as dificuldades da Inclusão Social. Universidade Presbiteriana Mackenzi CCBS – Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012.

VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. Educ-Esp, v. 23, n. 1, 2010.

WIZIACK *et* Acessibilidade do deficiente ao mercado de trabalho. Revista de Administração do Sul do Pará (REASP) – FESAR, v. 1, n. 3, Set/Dez, 2014.*al*.